

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MIRANET SAC, TRUJILLO, 2023”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Lucero Mishell Solano Maurtua

Asesor:

Dr. Carlos Felipe Culquichicón Cáceres

<https://orcid.org/0000-0003-3434-4402>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Víctor Gaspar Cuadra Jiménez	17806851
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

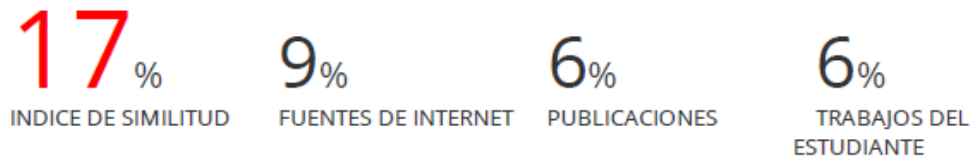
Jurado 2	José Huamán Tuesta	17814526
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Aldo Cotrina Villar	06447940
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

SOLANO MAÚRTUA LUCERO MISHELL VF

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Cristina Ysabel Chumpitazi Torres, Julia Otilia Sagástegui Cruz. "Chapter 34 Job Satisfaction in Teacher Training: A Look from Burnout Syndrome", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	eciperu.net Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a Dios, por haberme brindado la fuerza y sabiduría para culminar esta etapa; a papá en el cielo, quien es mi guía y me ha ayudado a tomar las decisiones correctas; a mamá, quien es mi motor, y me motiva a continuar en cada paso; a mi hermana, quien siempre confió en mí y en todo lo que podía lograr; y a mi enamorado, quien me impulsa día a día a cumplir mis sueños, y que me ha hecho sentir su apoyo desde el primer día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por todas las bendiciones que me viene regalando, por las lecciones de vida, y todas las puertas que abre; a mi familia, porque al finalizar este proyecto, ellos serán los más felices y orgullosos; y todo se lo debo a ellos, siempre serán mi motor y motivo en este largo camino.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Marco Teórico	12
1.3. Formulación del problema	22
1.4. Objetivos	23
1.5. Hipótesis	23
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	68
REFERENCIAS	76
ANEXOS	82

Índice de tablas

Tabla 1	28
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	33
Tabla 5	35
Tabla 6	45
Tabla 7	47
Tabla 8	48
Tabla 9	50
Tabla 10	51
Tabla 11	52
Tabla 12	55
Tabla 13	59
Tabla 14	63
Tabla 15	66
Tabla 16	82
Tabla 17	83

Índice de gráficos

Gráfico 1	29
Gráfico 2	30
Gráfico 3	32
Gráfico 4	33
Gráfico 5	36
Gráfico 6	46
Gráfico 7	47
Gráfico 8	49
Gráfico 9	50
Gráfico 10	53
Gráfico 11	54
Gráfico 12	56
Gráfico 13	57
Gráfico 14	58
Gráfico 15	60
Gráfico 16	61
Gráfico 17	62
Gráfico 18	64
Gráfico 19	65
Gráfico 20	67

RESUMEN

La presente investigación fue realizada en la empresa Miranet SAC, en la ciudad de Trujillo 2023, el objetivo fue determinar la influencia del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023. El diseño que se utilizó fue pre experimental, y tuvo una muestra de 28 colaboradores. El instrumento de medición de variables aplicado fue el cuestionario, el cual fue validado por 2 expertos en la materia. Los resultados nos permitieron concluir que existe el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional influye en el desempeño laboral de manera directa, dado que, al aplicarse mencionado plan, el nivel de desempeño laboral aumenta de manera significativa, y viceversa. Al estudiar el pre y post test, se identificó que, existe un incremento de un 82% el nivel alto de desempeño laboral, así también, disminuye en un 64% el nivel medio y el 18% existente inicialmente de bajo nivel se restablece a 0%.

PALABRAS CLAVES: Capacitación, Seguridad y Salud Ocupacional, desempeño laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En Ecuador, las empresas se encuentran constantemente desarrollando estudios para poder identificar los factores que hacen que el desempeño laboral se encuentre en un bajo nivel, y puedan establecer estrategias para obtener resultados eficientes. En el ámbito económico no se logra establecer una relación costo-beneficio en cuanto a lo que entrega un colaborador durante su periodo en la organización y el costo de mantenerlo dentro de la empresa; en el ámbito social, los mecanismos de retroalimentación no son medidos con el impacto social y la respuesta a las demandas sociales, y existe un liderazgo deficiente en las organizaciones, y en el ámbito científico, no se desarrollan sistemas de gestión integrada de los procesos con un enfoque de alta calidad, según el estudio de Indacochea et al (2018).

En el Cusco, existen empresas donde el desempeño laboral presenta un bajo nivel notorio, dado que, algunos colaboradores no tienen conocimiento exacto de sus funciones y responsabilidades, o, si es que las conocen, no las asumen con responsabilidad, teniendo como consecuencia de ello descensos en la efectividad y productividad de la misma, así también, los líderes de cada área de trabajo no suelen tomar en cuenta la opinión de los colaboradores, lo que muchas veces limita a generar ideas nuevas y no les permite desarrollarse con confianza en sí mismos en el ámbito profesional, la ausencia de capacitaciones y actividades recreacionales no permite optimizar el desempeño laboral de cada trabajador, de acuerdo a la investigación de Apaza (2018).

De acuerdo al estudio de Checa-Lontop et al. (2020), el principal factor de un bajo desempeño laboral es la mala gestión de los recursos humanos, debido que, los colaboradores se sienten comprometidos con la organización, respetan los lineamientos y las decisiones

tomadas por la empresa, convirtiéndose en un activo con mucho valor para el equipo. Sin embargo, a estos no se les brinda los incentivos, beneficios y conocimientos acorde al desarrollo de sus actividades, lo que logra que disminuya la motivación y el compromiso hacia su empleador, y termina buscando opciones de trabajo en otras empresas.

Miranet SAC, es una empresa del rubro de las comunicaciones, que brinda servicios de internet y cable TV a hogares y negocios en la ciudad de Trujillo y alrededores, contando con 28 colaboradores. En el contexto antes mencionado, se pudo evidenciar mediante el método de observación, y de acuerdo a lo conversado con el representante legal de la empresa, que en el periodo de enero a agosto del 2022, los trabajadores no desarrollan su mayor desempeño en las labores que se les delega, no llegan a cumplir las metas de ventas que traza cada área, y la mayoría de ellos no se presentan motivados ante sus actividades, en algunos casos ausentándose a su centro laboral.

De esta manera surge la necesidad de determinar la influencia que tiene el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores, donde incluya los temas, actividades y programación de las diferentes dimensiones, con el fin de aumentar los niveles iniciales y lograr una mayor productividad para la organización.

La presente investigación tiene como justificación teórica las menciones de estudios realizados previamente por autores especialistas en el tema, que permitió profundizar los conocimientos de cada variable estudiada.

Así también, la justificación práctica presentada es en base a la Ley N°29783, y sus modificaciones, lo que garantiza que los estudios realizados son respaldados por las normas establecidas, a favor de la seguridad y salud de los colaboradores.

Así también, la justificación metodológica aplicada es de diseño pre experimental; lo que permite que se convierta en una investigación de referencia para posteriores estudios de la misma línea de investigación.

1.2. Marco Teórico

Carrera et al. (2019), en su libro “Seguridad y Salud Ocupacional” nos menciona los riesgos que pueden ocasionar no tener un plan de contingencia frente a los accidentes laborales, y la importancia que conlleva una buena cultura de seguridad ocupacional, no solo en los profesionales de seguridad y salud en el trabajo, sino también la importancia de brindarles atención a los trabajadores, a las áreas administrativas y generales, esto se puede lograr a base de información acerca del diseño de las instalaciones de la organización y de la maquinaria que el trabajador utiliza, otra manera de reducir el impacto de los accidentes laborales es dotar de equipos de protección personal a los colaboradores. Finalmente nos indica las fases que se basa el libro, lo cual está dividido en análisis de riesgo, factores personales y evaluación de riesgo.

Según la RAE (2013), define a la seguridad como un estado de ausencia de peligros y de condiciones que puedan provocar algún tipo de daño, sea físico, psicológico o material en los individuos y en la sociedad en general.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2018), indica que, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades en la persona.

La supervisión, de acuerdo con Bittel y Newstrom (2019), es un administrador que es responsable de la coordinación de actividades de un equipo de colaboradores que poseen tareas específicas dentro de un área de trabajo, unidad, o sección de una empresa.

Asimismo, Díaz (2001) define a la formación como un problema que se refiere a la adquisición de conocimientos y destrezas, adopción de valores, y el acceso de la cultura en el sentido de la reconstrucción histórica de las actitudes y aptitudes que se desarrollaban.

Mamani & Rodríguez (2021), plantearon en su estudio como objetivo principal implementar un plan de mejoras en el sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional para disminuir los accidentes laborales, utilizando la metodología cualitativa y cuantitativa, de diseño pre experimental, aplicada a una población muestral de 14 colaboradores, obtuvo como resultado que con la aplicación del plan, se logró aumentar en un 49.5% el nivel de cumplimiento de la norma de seguridad, y reducir el índice de accidentabilidad en 27.28 por millón, disminuyendo los costos por accidentes laborales en 11.668.99, siendo un total de 1.99% de los costos de producción y un aumento de 1.16% en la rentabilidad de la organización.

Vara (2018), en su investigación planteó como objetivo general determinar como influye la implementación del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional en la reducción de accidentes, aplicando una metodología de tipo aplicada y diseño cuasi-experimental, empleando como técnica de estudio la observación, y como instrumento el registro de accidentes y estadística de seguridad y salud ocupacional brindada por la empresa, teniendo como resultado que, el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional influye en la reducción de accidentes, haciendo notable la carencia de acciones preventivas contra la frecuencia y gravedad de los accidentes antes de la aplicación de mencionado plan.

Castillejo (2019), en su estudio planteó como objetivo determinar como influye la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño laboral de los trabajadores, donde aplicó la metodología cuantitativa, de diseño no experimental transversal, nivel correlacional,

empleada a una población y muestra de 30 colaboradores, siendo la encuesta la técnica de estudio, y el cuestionario el instrumento; finalmente obtuvo como principal resultado que existe correlación significativa entre la Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores, dado que, los resultados de Rho de Spearman arrojaron un resultado de 0.891, siendo una correlación positiva muy alta.

Medina (2020), en su estudio planteó como objetivo proponer estrategias didácticas y pedagógicas para el Plan de Capacitación en temas de Seguridad y Salud en el trabajo de forma online, en el marco del Plan Anual del SG-SST, para generar apropiación en la prevención de riesgos de mayor relevancia, donde aplicó la metodología cuantitativa multivariable, de tipo transversal, empleada a una población y muestra de 12 colaboradores, siendo la encuesta la técnica de estudio, y el cuestionario el instrumento; finalmente obtuvo como principal resultado la creación del diseño del plan de capacitación en la plataforma Web E-Learning Moodle, fortaleciéndolo con la metodología LOFA, y recursos de las TICs.

Suárez y Motato (2021), en su investigación que plantearon como objetivo diseñar un plan de capacitación que fortalezcan las capacidades, conocimientos, actitudes y autocuidado de los empleados, donde aplicaron una metodología descriptiva, inductivo – deductivo, con una población y muestra de 8 colaboradores, donde se utilizó como técnica de estudio la encuesta, y el cuestionario como instrumento; obtuvo como resultado fundamental que los factores de prevención de lesiones, uso correcto de los EPPs y uso de los extintores son los temas de menos conocimiento en los trabajadores, para lo cual se propone incluir a los empleados de las áreas administrativas y operarias a ser partícipes del cronograma de actividades de capacitación planteados.

Alberti (2020), en su estudio que planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el programa de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional y los accidentes de trabajo, donde utilizó la metodología cuantitativa – no experimental, de tipo descriptiva – correlacional, tomando una población de 119 trabajadores, y una muestra de 91, y aplicando la técnica de la encuesta, y el instrumento como cuestionario; nos da como principal resultado que, existe correlación negativa moderada entre ambas variables dado que el coeficiente de correlación de Pearson presentó un producto de -0.525.

Borda (2019), en su estudio tuvo como objetivo diseñar el plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, de manera que empleó una metodología descriptiva aplicada, con una población de 182 personas y una muestra de 55; las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista, siendo el cuestionario el principal instrumento; como principal resultado obtuvo que, el 75% de la muestra estudiada desconoce el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y se demostró que la ejecución del plan influye en los colaboradores de manera directa con respecto al conocimiento teórico y práctico.

Astuhuaman (2020), en su estudio que planteó como objetivo principal proponer la implementación del sistema de gestión de capacitación en seguridad, salud en el trabajo, aplicando la metodología descriptiva, con una población muestral de 20 colaboradores, y utilizando como técnica e instrumento, la encuesta y el cuestionario, compuesto por preguntas en una escala tipo Likert, obtuvo que, la implementación como alternativa para la seguridad y salud ocupacional conlleva a una disminución de accidentes de gravedad e incidentes, ya que mejora el comportamiento humano y permite realizar un análisis de riesgos previo al desarrollo de las actividades, y completar los procedimientos de trabajos solicitados por las leyes y normas de seguridad.

Por otro lado, el desempeño laboral es definido como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización, indica Motowidlo (2003).

Continuando con el contexto expuesto, Koontz & Weihrich (1998) conceptualizan el trabajo en equipo como un número pequeño de personas con destrezas que se complementan y enriquecen entre sí, teniendo como finalidad el compromiso hacia un mismo objetivo, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo que favorezca a la actividad.

Uno de los efectos por un nivel bajo del desempeño laboral es el ausentismo, definiendo a este como las faltas o ausencias de los colaboradores a su centro laboral, debido a diferentes factores, como la tardanza, enfermedades, accidentes, u otros, según Chiavenato (1997).

Herrera y Fernández, (2022) detalla en el libro titulado “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en las diferentes Organizaciones” que tiene un principal propósito de su investigación, el cual fue indagar cuan relevante es la cultura en una empresa, asimismo, mostrar el desempeño laboral en las diferentes organizaciones, donde se tomó muchas consideraciones y bases teóricas, para expresar las variables en estudio. Dentro de uno de los resultados del análisis se resalta una alta significancia correlativa de variables, con respecto a los empleados de las distintas empresas, lo que se tiene en consideración que ambas variables se encuentran muy relacionadas.

Bautista et.al (2020), en su estudio, indica que, el desarrollo de la efectividad y el éxito de las organizaciones se basa a un alto nivel de desempeño laboral por parte de los

empleados, generando un valor a base de las dimensiones del modelo de Campbell, el cual señala que el desempeño de la tarea va de acuerdo con la contribución de la empresa, comportamientos, actividades y actos motivacionales, y así lograr los resultados anhelados.

Boada (2019), quien tuvo como finalidad en su estudio, verificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto, aplicó una metodología descriptiva correlacional, haciendo uso de la encuesta y la entrevista como técnicas, y un cuestionario como instrumento de medición, aplicadas a una muestra de 124 colaboradores, de una población de 182, obteniendo como resultado que los principales factores que logran una insatisfacción con la empresa son la ausencia de reconocimiento personal ante las tareas designadas y cumplidas, y las condiciones de trabajo, que no permiten que se realice de manera eficiente, dado que los equipos y máquinas proporcionadas no están en buen estado, tomando más tiempo de lo normal por cada actividad, y en algunas ocasiones no logrando los objetivos diarios planteados por el área.

Altez y Arias (2019), en su investigación, planteó como objetivo principal analizar el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral, utilizando la metodología de enfoque mixto, aplicando como técnica a la entrevista, y como instrumento al cuestionario, con perfiles de acuerdo al entrevistado, analizadas a una población muestral de 71 colaboradores, obtuvo como resultado que la variable clima organizacional impacta directamente al desempeño laboral de los colaboradores, demostrando que existe una mayor productividad si la segunda variable presenta un nivel alto de satisfacción, asimismo, los incentivos, el ambiente agradable, el trabajo en equipo, la solución de conflictos, también forman parte relevante de mantener un alto desempeño de los empleados.

Delgado et.al (2020), en su artículo determinó como objetivo establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores, donde aplicó la metodología no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto, en el que se analizó una muestra de 98 empleados, utilizando la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente, obteniendo como resultado que existe una correlación negativa y moderada entre ambas variables, analizando que, la cantidad de carga laboral de los puestos de trabajo excede al rendimiento de los mismos, ocasionando niveles altos de estrés, por ende, disminuyendo el desempeño y la motivación de los empleados.

Saldaña et. al (2021), en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores, se aplicó la metodología de tipo descriptivo correlacional y de enfoque mixto, con una población de 85 empleados, y una muestra de 70, la recolección de datos fue efectuada mediante una encuesta de opinión como técnica y el cuestionario como instrumento, obtuvo como resultado que existe una relación directa, moderada y estadísticamente significativa, analizando que, cada persona contratada debe ser seleccionada de acuerdo al perfil del puesto establecido, con la experiencia, capacidades y habilidades necesarias, logrando tener un colaborador satisfecho y productivo en las actividades designadas y brindando ideas de mejora para la organización.

Bohórquez, et. al (2020), en su artículo que tuvo como objetivo principal analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, desarrolló una metodología de enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva, conformado por una población de 435 personas, y una muestra de 31, aplicó la encuesta y el cuestionario como técnica e

instrumento respectivamente, concluyendo que el 35% de los colaboradores sienten necesidad de poder, para lograr liderar a otros trabajadores, y no se sienten motivados ya que no existe equidad en la asignación de recursos, ni recompensas por el logro de los objetivos trazados por la gerencia, teniendo como consecuencia un bajo nivel de desempeño en sus labores diarias.

Damian y Ochoa (2021), en su investigación que planteó como objetivo principal en qué medida los factores psicológicos de la salud ocupacional influyen en el desempeño laboral, la cual está enfocada metodológicamente de manera cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, fue aplicada a una población muestral de 189 colaboradores, por medio de una encuesta como técnica y cuestionario como instrumento, logrando obtener que existe una relación significativa entre ambas variables, por lo que al mantener los factores psicológicos equilibrados, como la carga y ritmo de trabajo, roles de los puestos laborales, contenido y participación en el área, relaciones interpersonales entre los compañeros y desarrollo personal, va a lograr mantener satisfacción respecto al desempeño laboral entre los participantes de la organización.

Castagnola, et. al (2019), en su estudio planteó como objetivo hacer una correlación sobre la capacitación y el desempeño laboral, tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de corte transversal correlacional, aplicada a una población muestral de 86 colaboradores, utilizó una encuesta y un cuestionario como técnica e instrumento de estudio, lo que tuvo como objetivo que la capacitación presenta una relación alta con el desempeño laboral, dado que, el desarrollo de los empleados de la empresa va a permitir que fluyan de manera positiva en las capacidades cognitivas y afectivas, mayor nivel

de empatía entre compañeros, mejor comunicación, logrando un resultado favorable de la segunda variable mencionada.

Chaoyang (2021), en su investigación planteó como objetivo general determinar cual es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en la cual utilizó una metodología cuantitativa, y como técnica de estudio aplicó la encuesta, y un cuestionario como instrumento de medición, aplicada a 322 colaboradores como la población muestral, la cual obtuvo como resultado que, existe una relación directamente proporcional entre ambas variables, evidenciando que el desarrollo de un estudio que implique la inclusión de multinacionalidad de acuerdo a la cultura de los colaboradores, va a permitir que exista un mayor nivel de desempeño laboral, dado que, existirá una mayor empatía y compañerismo entre los miembros de la organización.

Ortiz (2018), en su estudio que tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la competencia laboral y el desempeño laboral, empleó una metodología de tipo aplicada, de alcance correlacional, diseño no experimental, que utilizó como técnica e instrumento de medición a la encuesta y el cuestionario, aplicada a una muestra de 79 colaboradores, en cual obtuvo como resultado que, existe relación positiva y significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral, con una puntuación de 0.384 en base al método de Rho de Spearman, dado que, mediante un plan de trabajo anual basado en capacitaciones y habilidades de los colaboradores, va a repercutir en la competitividad de la empresa, gracias a la eficiencia de los empleados, el nivel de desempeño laboral va a aumentar a medida que la competencia laboral sea alta y de calidad.

Hanco (2018), en su investigación que planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral, aplicó una

metodología descriptiva correlacional, no experimental, donde utilizó como técnica e instrumento de medición a la encuesta y el cuestionario, estudiado en una población muestral de 23 colaboradores, donde obtuvo que, existe relación entre ambas variables, dado que, se puede percibir la falta del modelo de management, que comprende la gestión por competencias, por lo que no existe un trabajo en conjunto, y una fuerte comparación respecto a las habilidades, capacidades y conocimientos de cada trabajador, logrando verificar un bajo desempeño laboral en la organización.

En su investigación, Agurto (2020), que planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral, utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental y de corte transversal, conformada por una población de 180 colaboradores, y una muestra de 35, a quienes aplicó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de medición, determinó que, existe una correlación positiva significativa con un valor de Rho de Spearman de 0.786 y un valor $p=0,000$ menos al nivel 0,05, lo que confirmó la relación entre ambas variables, conllevando a decir que, realizar una buena gestión administrativa permite mantener un alto nivel de desempeño laboral, lo que abarca el uso eficaz de los recursos existentes en la organización, a conocimiento de los colaboradores, respetando las estructuras de la empresa y el liderazgo institucional como parte de identificación de los empleados.

Menéndez (2019), en su estudio que tuvo como finalidad determinar la relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral, usó la metodología correlacional, de carácter cuantitativo, transversal, asimismo, para una correcta recolección de datos el aplicó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de medición, a una población de 60

integrantes, determinando que, existe una correlación estadística nula entre ambas variables, luego de utilizar el estadístico de Pearson, evidenciando un valor de $r=-0.169$ y un nivel de significancia $p=0.197$, se analizó que, un alto conocimiento de los empleados en base a las acciones, normas, políticas y métodos establecidos por la empresa, conlleva a un alto desempeño laboral, puesto que, existe un cumplimiento satisfactorio de las tareas y normas por parte de los colaboradores y un liderazgo que permite guiar y velar por el trabajo en equipo y los factores del sistema de control interno.

Agui-Ortiz (2019), quien planteó como objetivo principal analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral, empleó una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño descriptivo correlacional, transversal y prospectivo, estudiando a una población de 71 colaboradores, y una muestra de 60, por medio de las encuestas y cuestionario para medir la técnica e instrumento elegido, la misma que obtuvo un resultado que el 96,7% de los encuestas presentan un nivel medio a bajo de bienestar laboral, y un 63.3% tienen un nivel bajo de desempeño laboral, determinando la relación que existe entre ambas variables de estudio, debido a que el conocimiento de cada puesto de trabajo, la autonomía, el manejo de la información, la responsabilidades, las actitudes de servicio al cliente y la comunicación son los factores principales que los colaboradores no tienen conocimiento por completo, sin lograr realizar las actividades diarias con la motivación y el desempeño que se merece.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo influye el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023?

1.4. Objetivos

Objetivo general:

- Determinar la influencia del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, a través de un pre test.
- Diseñar un Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional para los trabajadores de la empresa Miranet SAC, para mejorar el desempeño laboral.
- Aplicar la propuesta del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la empresa Miranet SAC. para mejorar el desempeño laboral.
- Realizar un análisis comparativo de la aplicación de la propuesta y el desempeño laboral a través de un post test a los trabajadores de la empresa Miranet SAC.

1.5. Hipótesis

Hipótesis general:

- H1: El Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.

Ho: El Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, dado que se realizó a base de investigaciones, donde se formularon hipótesis o problemas con el fin de buscar soluciones o se planteen estrategias a las organizaciones.

Según Hernández et. Al (2010) una investigación es aplicada cuando tiene por finalidad la búsqueda y consolidación del saber y el modo en que se aplican los conocimientos, aumentando los factores culturales y científicos. (p.18)

2.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado es pre experimental, aplicado a un solo grupo, con pre test y post test. Hernández Sampieri plantea el siguiente diagrama en relación a Metodología de Investigación:

$$GE \rightarrow O1 \rightarrow X \rightarrow O2$$

Donde:

GE: Grupo experimental

O1: Pre test

X: Aplicación de la variable independiente

O2: Post test

2.3. Población y muestra

La población de estudio de la investigación es de 28 colaboradores de la empresa Miranet SAC, Trujillo 2023, debido a la reducida población, se utilizó una muestra no probabilística, aplicándose el estudio a la misma cantidad de trabajadores de la población.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en la investigación fue la encuesta, las preguntas se plantearon en una escala tipo Likert, aplicadas en el pre y post test, por medio de la cual se recopiló datos, permitiendo desarrollar los objetivos planteados.

El cuestionario fue el instrumento utilizado que permitió conocer las opiniones de los colaboradores y analizar la información para las dos variables estudiadas, el cual fue validado mediante el juicio de dos expertos profesionales, previamente analizado y evaluado, dando como resultado una apreciación correcta y procediendo a la firma de los formatos para aplicar a los 28 colaboradores de la empresa Miranet SAC.

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Para las pruebas de confiabilidad y veracidad se midió el grado de fiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach, por medio del software SPSS 25, cuyo resultado fue 0,772 para el instrumento 1 y 2, obteniendo un rango aceptable para la investigación.

Procedimientos:

Como primer paso se obtuvo el permiso de la empresa para obtener la información necesaria, y se eligió la plataforma de Formulario Google para aplicar el cuestionario de manera virtual a los colaboradores, debido a que algunos laboran en área de campo, y otros en oficina.

Como segundo paso, se envió el enlace del cuestionario Pre Test a los 28 colaboradores para que puedan completar las preguntas, y se envió un mensaje para confirmar la respuesta del mismo.

Seguidamente, se recopiló la información de los cuestionarios Pre Test aplicados a los 28 trabajadores, descargando la base de datos, para aplicarla en el programa de Excel y SPSS 25, para finalmente obtener las tablas y gráficos.

Luego, se aplicó el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional con los temas y los días determinados en el cronograma de ejecución.

Finalmente, se envió el enlace del cuestionario Post Test a los 28 colaboradores para que puedan completar las preguntas, y se recopiló la información de los cuestionarios Post Test aplicados a los 28 trabajadores, descargando la base de datos, para aplicarla en el programa de Excel y SPSS 25, para finalmente obtener las tablas y gráficos

2.6. Método de análisis de datos

El método utilizado fue el descriptivo, dado que permite presentar la investigación de una manera ordenada y obtener gráficos de los resultados, identificando los comportamientos más frecuentes.

2.7. Consideraciones éticas

Confidencialidad: Los datos recibidos y la información recopilada serán utilizados de manera reservada.

Veracidad de la información y datos: La información y datos utilizados en la presente investigación son verdaderos y no están alterados, a fin de no perjudicar los resultados de esta. Propiedad intelectual: Los conceptos y opiniones utilizadas en la investigación serán referenciados, indicando el autor y la información necesaria para ser considerado antecedente, respetando la propiedad intelectual de los mismos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, a través de un pre test.

Análisis Descriptivo de los Resultados del Pre-Test

Tabla 1

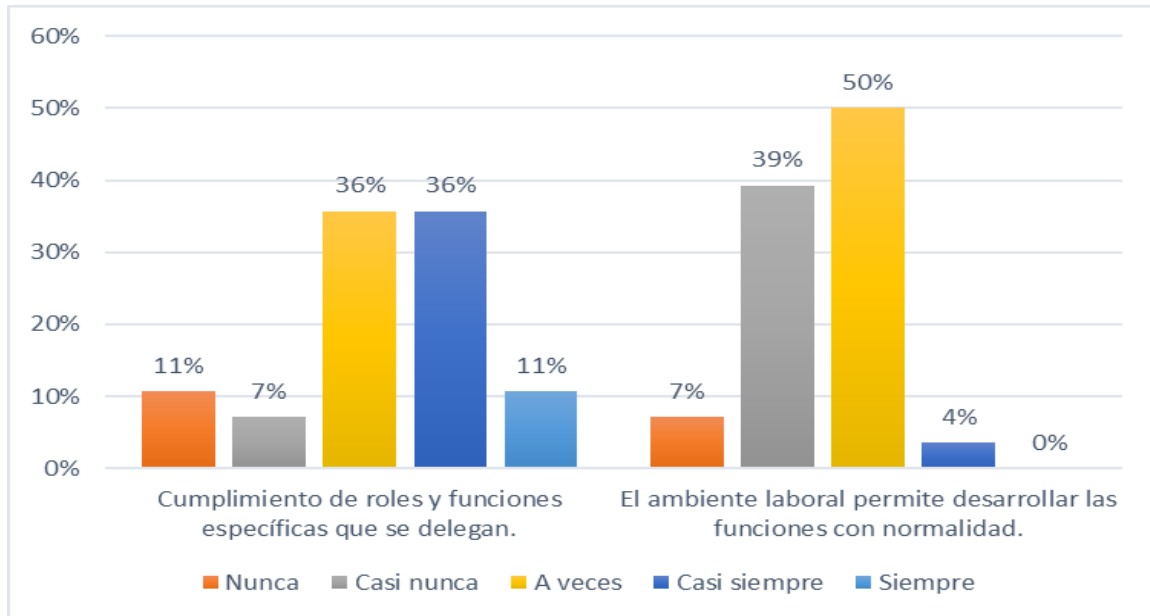
Dimensión Dominio de tareas Pre-Test

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cumplimiento de roles y funciones específicas que se delegan.	3	11%	2	7%	10	36%	10	36%	3	11%	28	100%
El ambiente laboral permite desarrollar las funciones con normalidad.	2	7%	11	39%	14	50%	1	4%	0	0%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Dominio de tareas – Pre test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 1

Dimensión Dominio de Tareas Pre-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Dominio de Tareas Pre-Test.

El gráfico 1 nos muestra que el 11% del total de los trabajadores no cumple por completo con las funciones que se le delegan, mientras que el 36% indica que a veces llegan a cumplir con sus tareas. Asimismo, el 7% manifiesta que el ambiente laboral no les permite desarrollar sus funciones con normalidad, y solo el 4% llega a sentir que si trabaja en un ambiente cómodo.

Tabla 2

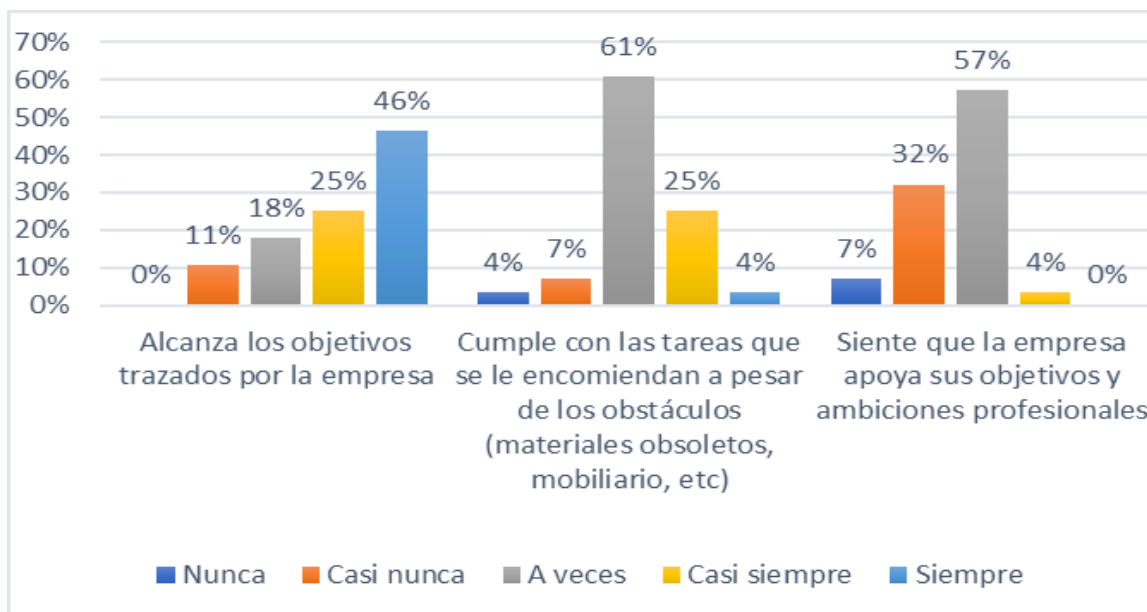
Dimensión Demostración de Esfuerzo Pre-Test

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza los objetivos trazados por la empresa	0	0%	3	11%	5	18%	7	25%	13	46%	28	100%
Cumple con las tareas que se le encomiendan a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc)	1	4%	2	7%	17	61%	7	25%	1	4%	28	100%
Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales	2	7%	9	32%	16	57%	1	4%	0	0%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Demostración de esfuerzos – Pre test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 2

Dimensión Demostración de Esfuerzo Pre-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Demostración de esfuerzo Pre-Test.

En el gráfico 2, podemos ver que, de acuerdo a los 3 indicadores de la dimensión Demostración de Esfuerzos, el 61% de los colaboradores a veces cumple con sus tareas a pesar de los obstáculos que se le pueda presentar, como materiales obsoletos, mobiliario en mal estado, entre otros, y solo el 4% lo cumple a pesar de ello. Así también, el 7% de los trabajadores siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales, mientras que, el 4% indica que no sienten mencionado compromiso de empleador a empleado.

Tabla 3

Dimensión Trabajo en Equipo Pre-Test

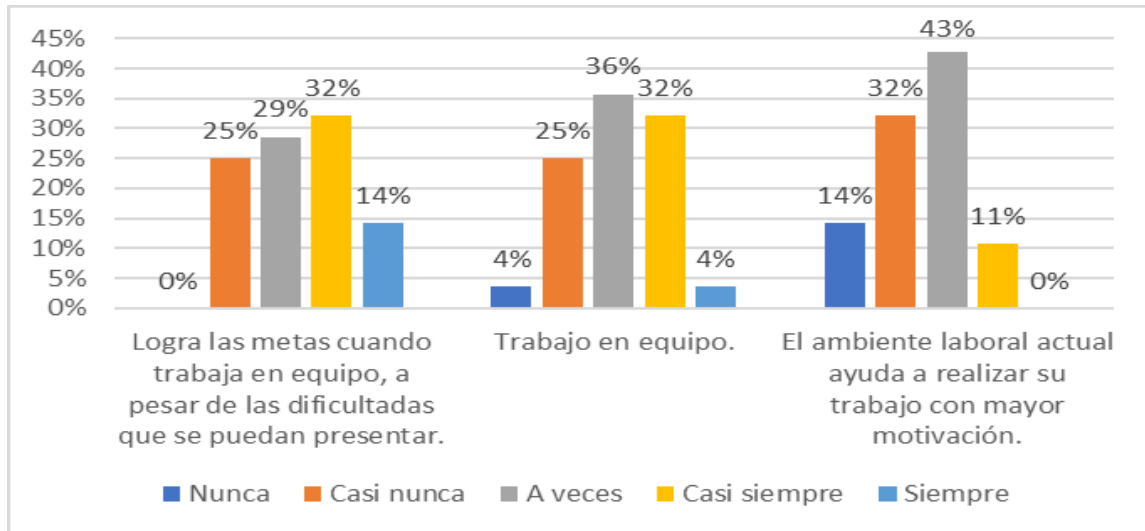
Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades que se puedan presentar.	0	0%	7	25%	8	29%	9	32%	4	14%	28	100%
Trabajo en equipo.	1	4%	7	25%	10	36%	9	32%	1	4%	28	100%
El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación.	4	14%	9	32%	12	43%	3	11%	0	0%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Trabajo en equipo

– Pre test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 3

Dimensión Trabajo en Equipo Pre-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Trabajo en equipo Pre-Test.

De acuerdo a la dimensión de Trabajo en Equipo, el gráfico 3 nos muestra que, el 25% de los empleados casi nunca logran realizar actividades en conjunto, mientras que, el 4% siempre logran hacerlo. De igual manera, en el indicador de un cómodo ambiente laboral para realizar las tareas con mayor motivación, el 32% de los colaboradores indicó que casi nunca logra realizarlo, y el 43% casi siempre sienten un buen ambiente en el centro de trabajo.

Tabla 4

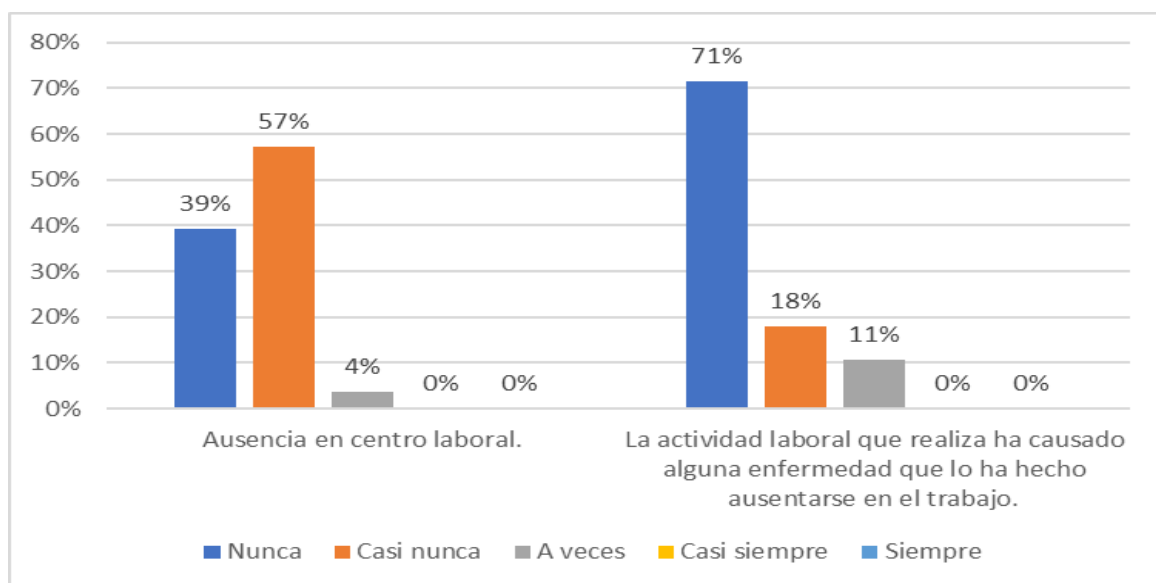
Dimensión Ausentismo Pre-Test

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ausencia en centro laboral.	11	39%	16	57%	1	4%	0	0%	0	0%	28	100%
La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo.	20	71%	5	18%	3	11%	0	0%	0	0%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Ausentismo – Pre test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 4

Dimensión Ausentismo Pre-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Ausentismo Pre-Test.

El Gráfico 4, nos indica que, el 4% de los trabajadores de la organización se han ausentado en algunas ocasiones al centro de trabajo, y el 57% casi nunca lo han hecho. Por otro lado, de acuerdo al indicador de faltas a laborar por motivo de alguna enfermedad profesional, el 18% manifestó que casi nunca le sucedió, y el 11% que en algunas ocasiones se debió a ese motivo.

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral Pre Test de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.

Nivel	N° de colaboradores	%
Alto	2	7
Medio	21	75
Bajo	5	18
Total	28	100

Nota: La tabla muestra el % del nivel de desempeño laboral pre test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

En el nivel de desempeño laboral, se logró identificar que de los 28 colaboradores, solo el 7%, equivalente a 2 empleados presentan un nivel alto en la empresa Miranet SAC; de acuerdo a 4 factores evaluados, los cuales son: dominio de tareas, demostración de esfuerzos, trabajo en equipo y ausentismo, determinando que los trabajadores presentan escasa motivación al momento de realizar las tareas designadas, falta de liderazgo por parte de la gerencia, ausencia de reconocimiento ante el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, carga de tareas por encima del promedio frente al puesto laboral, uso inadecuado de los recursos, la exposición al polvo, ruido, frío, entre otros factores, afectando de acuerdo al área de trabajo del empleado, y en algunas ocasiones, enfermedades laborales, la falta de actualización de los software, evitando que los colaboradores laboren con mayor eficiencia, y la falta de actividades integradoras, no permiten fortalecer el compañerismo y la empatía entre ellos. Asimismo, no existe una evaluación interna que permita conocer el nivel del clima organizacional de Miranet SAC, y no se aplica el manual de funciones de la empresa en su totalidad, ocasionando un nivel medio y bajo de satisfacción de sus empleados, como se muestra en el Gráfico 5 del Diagrama de Ishikawa.

Gráfico 5

Diagrama de Ishikawa del Nivel de Desempeño Laboral.



Nota: El gráfico muestra las causas y el efecto del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, 2023.

Objetivo específico 2: Diseñar un Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional para los trabajadores de la empresa Miranet SAC, para mejorar el desempeño laboral.

**PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MIRANET SAC.**

2023

I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, es un conjunto de actividades programadas cuyo propósito es profundizar la cultura de seguridad en los trabajadores, aplicando mecanismos de prevención, y controles de riesgos, involucrando a los mismos por medio de su participación en el proceso, y finalmente obteniendo mayor confianza del lugar donde laboran, aumentando la eficacia en las actividades designadas.

II. ALCANCE

El Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional se aplica a los trabajadores de la empresa Miranet SAC, en la provincia de Trujillo.

III. MODALIDAD

Capacitación presencial para los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo.

IV. METODOLOGÍA

- Exposiciones
- Intervenciones
- Material visual

V. DURACIÓN DEL PLAN

El desarrollo de las actividades programadas tiene una duración total de 6 semanas.

VI. DOCUMENTACIÓN

- Ley N°29783: Seguridad y Salud en el Trabajo, y los Decretos Supremos de actualización.

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Artículos publicados por organismos especializados: Organización Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, entre otros.

VII. OBJETIVOS

- Objetivo General

Desarrollar mecanismos que permitan aumentar la cultura de prevención de riesgos e implementar buenas prácticas por medio de un proceso participativo donde involucre a los directivos y trabajadores de la empresa Miranet SAC., Trujillo, 2023.

- Objetivos Específicos

1. Reforzar los conocimientos de Seguridad y Salud Ocupacional por medio de la teoría.
2. Desarrollar de manera práctica las actividades programadas de cada acción de mejora.
3. Promover una cultura de prevención en los trabajadores, que se apliquen a mediano y largo plazo.

VIII. ACCIONES

Las actividades para el desarrollo del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional van a permitir que los trabajadores eleven sus condiciones de trabajo, la confianza en las actividades que realizan sea mayor, disminuyendo los riesgos y consecuencias, como las enfermedades laborales. Finalmente aumentar el rendimiento laboral y cumplir los

objetivos de la empresa. Para ello se considera el reforzamiento de conocimientos de Seguridad y Salud Ocupacional por medio de la capacitación en los siguientes temas:

ACCIÓN A MEJORAR	TIPO DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Supervisión	Teoría	Conocer información específica sobre la Ley N°29783, y el rol del Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional.	Hacer de conocimiento los temas más relevantes de la Ley N°29783 a los trabajadores sobre la importancia de tener un supervisor de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a la Ley N°29783, y las actividades que se deben realizar bajo su guía.	Capacitador Proyector Laptop Material didáctico	50"
	Práctica	Identificar las acciones que se deben realizar bajo la guía del supervisor de seguridad y salud ocupacional.	Simulación de tareas que se realizan con el supervisor de seguridad y salud ocupacional, y llenado de documentación y permisos que solicita la Ley.	Capacitador Proyector Laptop Material didáctico Copias de formatos de permisos	60"
Seguridad	Teoría	Reforzar cultura de prevención de peligros y control de riesgos.	Se capacita de manera teórica a los colaboradores sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos en sus áreas de trabajo, los controles administrativos y la importancia del uso de los equipos de protección personal de seguridad.	Capacitador Proyector Laptop Material didáctico	50"

	Práctica	Identificar los tipos de señalización.	Se pone en práctica lo capacitado teóricamente, identificando los controles administrativos, realizando el correcto uso de los equipos de protección personal de seguridad, y finalmente manipulando los extintores.	Capacitador Material didáctico EPPs	60"
		Correcto uso de los Equipos de Protección de Seguridad.			
		Correcta manipulación de extintores	Manipulación de extintores, guiado por el Supervisor.	Supervisor Capacitador Extintores	60"
Salud	Teoría	Conocer las acciones que conllevan a enfermedades ocupacionales. Uso de pausas activas.	Capacitar en materia de salud ocupacional, ergonomía, posturas, y la importancia de las pausas activas.	Capacitador Proyector Laptop Material didáctico	40"
	Práctica	Identificar las acciones que conllevan a enfermedades ocupacionales. Realizar pausas activas.	Identificar las malas prácticas diarias y el modo correcto de las mismas. Realizar ejercicios de pausas activas.	Capacitador Proyector Laptop Material didáctico Sillas de escritorio Escritorio Mouse Pad mouse	60"

Formación	Teoría	<p>Reforzar conocimiento sobre charla de 5 minutos diaria.</p> <p>Establecer cronograma de capacitaciones a largo plazo.</p> <p>Formar el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</p>	Comunicar a los trabajadores sobre la importancia de la charla diaria de 5 minutos, y la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud ocupacional.	<p>Capacitador</p> <p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Material didáctico</p>	60"
	Práctica	<p>Desarrollas charlas de 5 minutos diaria.</p> <p>Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.</p>	Simulación de charla de 5 minutos, con los temas de mayor relevancia para los trabajadores de la empresa. Además, reforzar los temas de SST de manera más detallada a los miembros del Comité de Seguridad y Salud ocupacional para propuesta hacia la empresa.	<p>Capacitador</p> <p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Material didáctico</p> <p>Pizarra</p> <p>Plumones</p>	90"

- Objetivo específico 3: Aplicar la propuesta del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la empresa Miranet

SAC. para mejorar el desempeño laboral.

De acuerdo a las actividades establecidas en el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, se programaron las siguientes fechas de ejecución:

Acción a mejorar	Semana 1					Semana 2					Semana 3					Semana 4					Semana 5					Semana 6									
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Supervisión Capacitación teórica																																			
Supervisión Capacitación práctica																																			
Seguridad Capacitación teórica																																			
Seguridad Capacitación práctica I																																			
Seguridad Capacitación práctica II																																			
Salud Capacitación teórica																																			
Salud Capacitación práctica																																			
Formación Capacitación teórica																																			
Formación Capacitación práctica																																			

Objetivo específico 4: Realizar un análisis comparativo de la aplicación de la propuesta y el nivel de desempeño laboral a través de un post test a los trabajadores de la empresa Miranet SAC.

Análisis Descriptivo de los Resultados del Post-Test

Tabla 6

Dimensión Dominio de tareas Post-Test

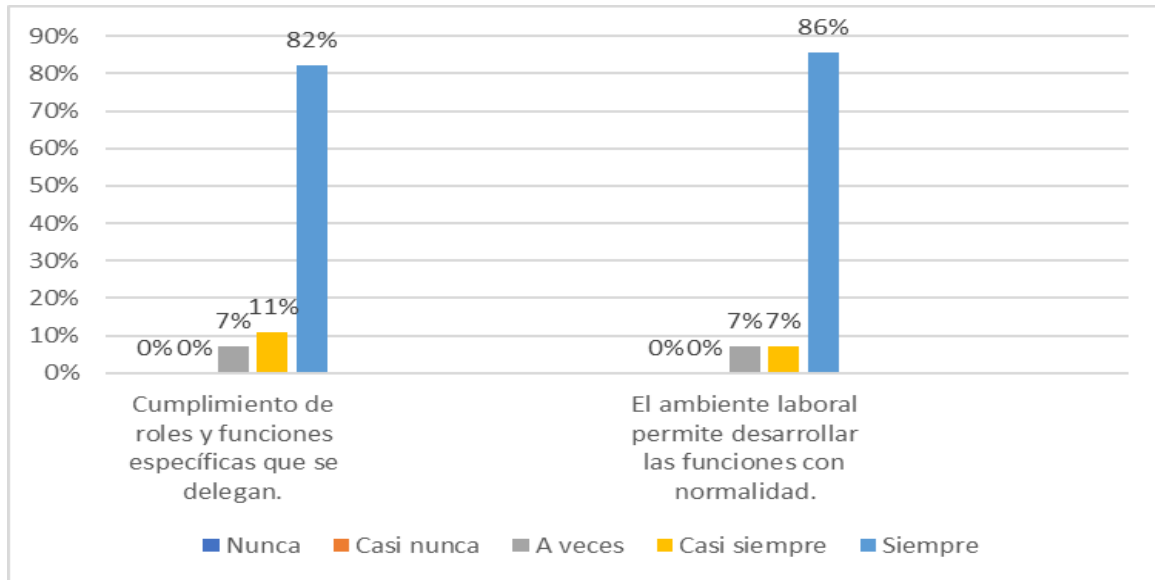
Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cumplimiento de roles y funciones específicas que se delegan.	0	0%	0	0%	2	7%	3	11%	23	82%	28	100%
El ambiente laboral permite desarrollar las funciones con normalidad.	0	0%	0	0%	2	7%	2	7%	24	86%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Dominio de tareas

– Post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 6

Dimensión Dominio de tareas Post-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Dominio de Tareas Post-Test.

En el gráfico 6, podemos observar que, la dimensión de dominio de tareas posterior a la aplicación del Test, tuvo un aumento los indicadores de cumplimiento de roles y funciones que se le delegan, y el desarrollo las mismas en el ambiente laboral, llegando a 82% y 86% respectivamente en la opción de siempre cumple con las actividades.

Tabla 7

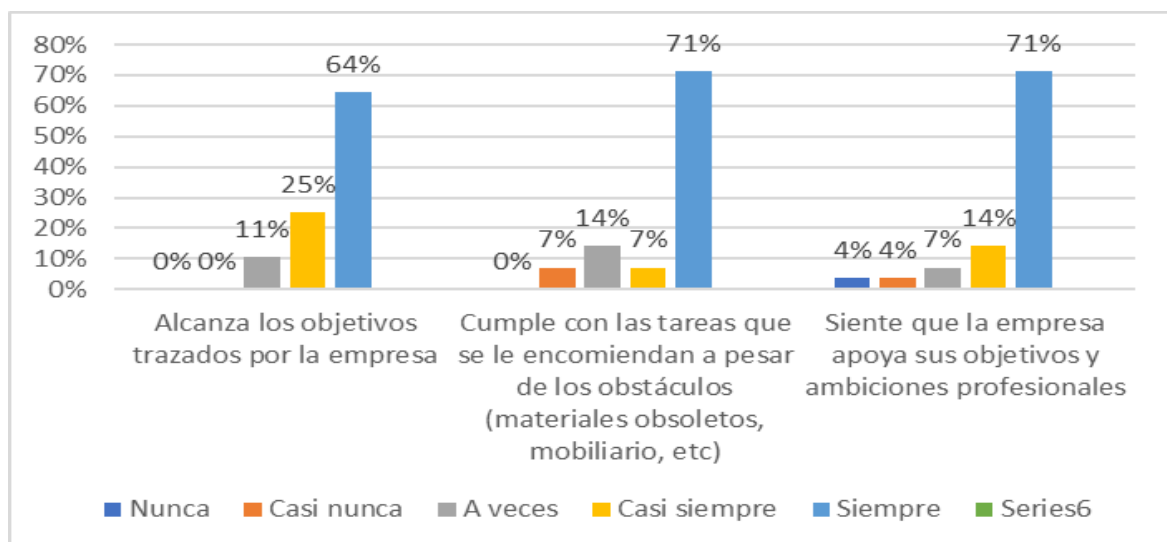
Dimensión Demostración de Esfuerzo Post-Test

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza los objetivos trazados por la empresa	0	0%	0	0%	3	11%	7	25%	18	64%	28	100%
Cumple con las tareas que se le encomiendan a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc)	0	0%	2	7%	4	14%	2	7%	20	71%	28	100%
Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales	1	4%	1	4%	2	7%	4	14%	20	71%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Demostración de esfuerzos – Post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 7

Dimensión Demostración de Esfuerzo Post-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Demostración de esfuerzo Post-Test.

Respecto a la dimensión Demostración de Esfuerzo, luego de aplicado el Test, el gráfico 7 nos muestra que, el 71% de los trabajadores siente el compromiso de su empleador, apoyándolo en sus objetivos profesionales. También, el 71% de los empleados cumple con sus tareas a pesar de los obstáculos, dado que, ahora se buscan soluciones a los problemas que se puedan presentar, y se desarrolló una mayor comunicación para hacer llegar los mismos a los directivos.

Tabla 8

Dimensión Trabajo en equipo Post-Test

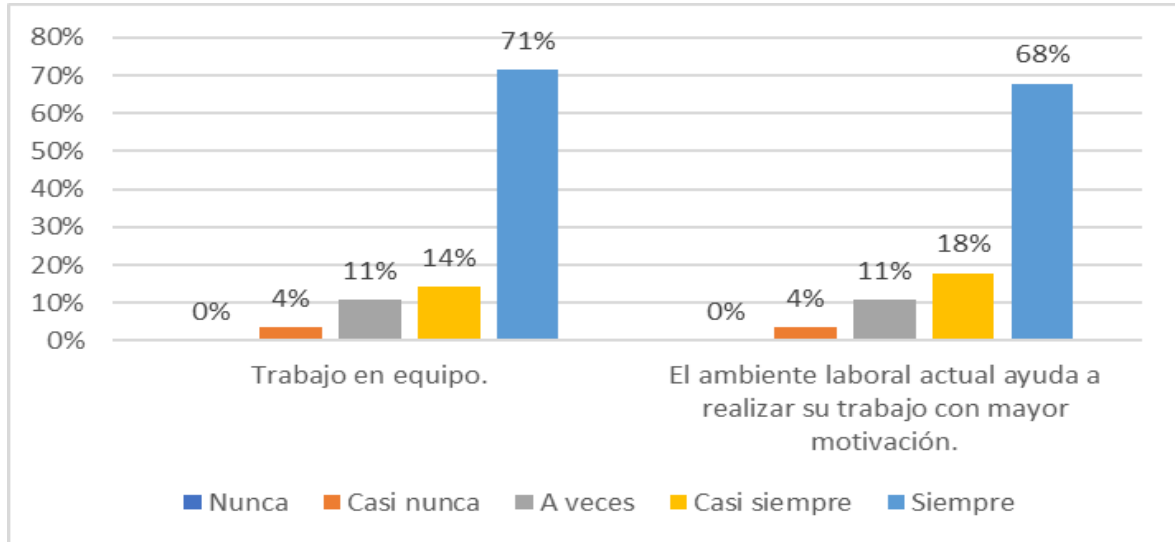
Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades que se puedan presentar.	0	0%	1	4%	3	11%	1	4%	23	82%	28	100%
Trabajo en equipo.	0	0%	1	4%	3	11%	4	14%	20	71%	28	100%
El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación.	0	0%	1	4%	3	11%	5	18%	19	68%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Trabajo en equipo

– Post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 8

Dimensión Trabajo en equipo Post-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Trabajo en equipo Post-Test.

En el gráfico 8, después del Test aplicado, el 71% de los trabajadores de la organización indicó que siempre realiza trabajo en equipo, con una mayor motivación en el ambiente laboral a la que existía inicialmente, y el 4% casi nunca realiza actividades en conjunto, ni se siente motivado en su totalidad.

Tabla 9

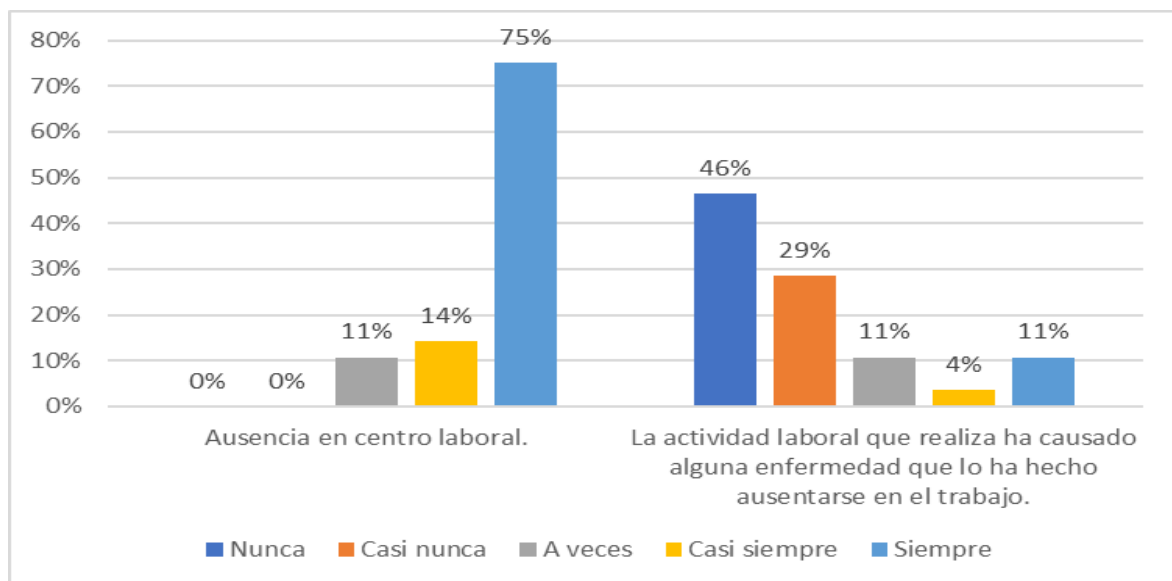
Dimensión Ausentismo Post-Test

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ausencia en centro laboral.	0	0%	0	0%	3	11%	4	14%	21	75%	28	100%
La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo.	13	46%	8	29%	3	11%	1	4%	3	11%	28	100%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Ausentismo – Post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 9

Dimensión Ausentismo Post-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto a los indicadores de la dimensión de Ausentismo Post-Test.

En el gráfico 9, la dimensión de ausentismo tuvo como resultados posteriores al test que, el 75% de los colaboradores de la empresa no se ausentó a su centro de labores, mientras que, el 11% si lo hizo en algunas ocasiones. Así mismo, el 46% del total de empleados no ha presentado una enfermedad profesional motivo de ausencia, sin embargo, el 11% presenta una hasta la actualidad.

Tabla 10

Nivel de desempeño laboral Post Test de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.

Nivel	N° de colaboradores	%
Alto	25	89
Medio	3	11
Bajo	0	0
Total	28	100

Nota: La tabla muestra el % del nivel de desempeño laboral post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Se logró identificar que, de los 28 colaboradores, solo el 3% presenta un nivel medio de desempeño laboral, mientras que, el 89% reflejan un nivel alto respecto al desarrollo de los indicadores aplicados mediante la encuesta. Estos resultados se dieron a raíz de las actividades realizadas de acuerdo al Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, donde se trabajó en equipo, involucrando a los trabajadores y directivos, ajustando las tareas de acuerdo al puesto de cada personal, para que no exista la carga laboral excesiva en algunos de los empleados, se pudo comunicar de manera directa y didáctica las inquietudes y propuestas de mejora de los colaboradores hacia los directivos, de acuerdo a la vivencia que tuvo cada uno de ellos, recibiendo mayor compromiso por parte de la empresa y aplicación

de algunas de las ideas planteadas, también, se reforzó los conocimientos teóricos y prácticos de los temas primordiales de Seguridad y Salud Ocupacional, evaluando las actividades y lugares que los exponen a un riesgo mayor, planteando controles de campo y administrativos, logrando tener una cultura de prevención de accidentes e incidentes y estando preparados ante cualquier eventualidad, salvaguardando su vida misma y la de los demás colaboradores.

Análisis Comparativo de los Resultados del Pre-Test y Post-Test

Tabla 11

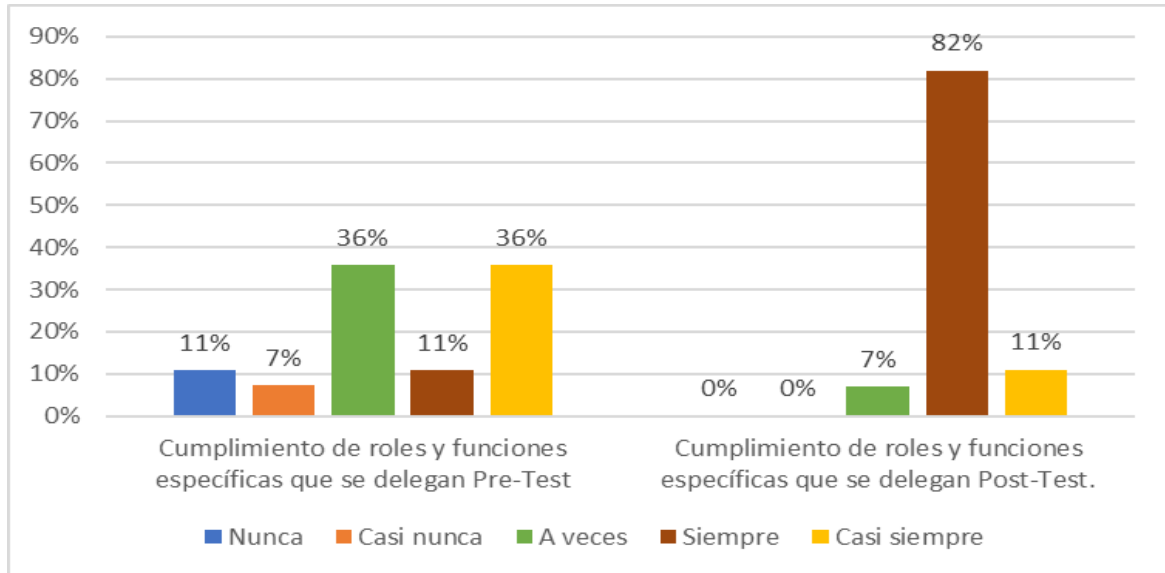
Comparativo de Dimensión Dominio de tareas Pre-Test y Post-Test

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%										
Cumplimiento de roles y funciones específicas que se delegan.	3	11%	2	7%	10	36%	10	36%	3	11%	0	0%	0	0%	2	7%	3	11%	23	82%
El ambiente laboral permite desarrollar las funciones con normalidad.	2	7%	11	39%	14	50%	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	2	7%	2	7%	24	86%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Dominio de tareas Pre-Test y Post-test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 10

Comparativo de ítem Cumplimiento de roles y funciones específicas que se delegan Pre-Test y Post-Test

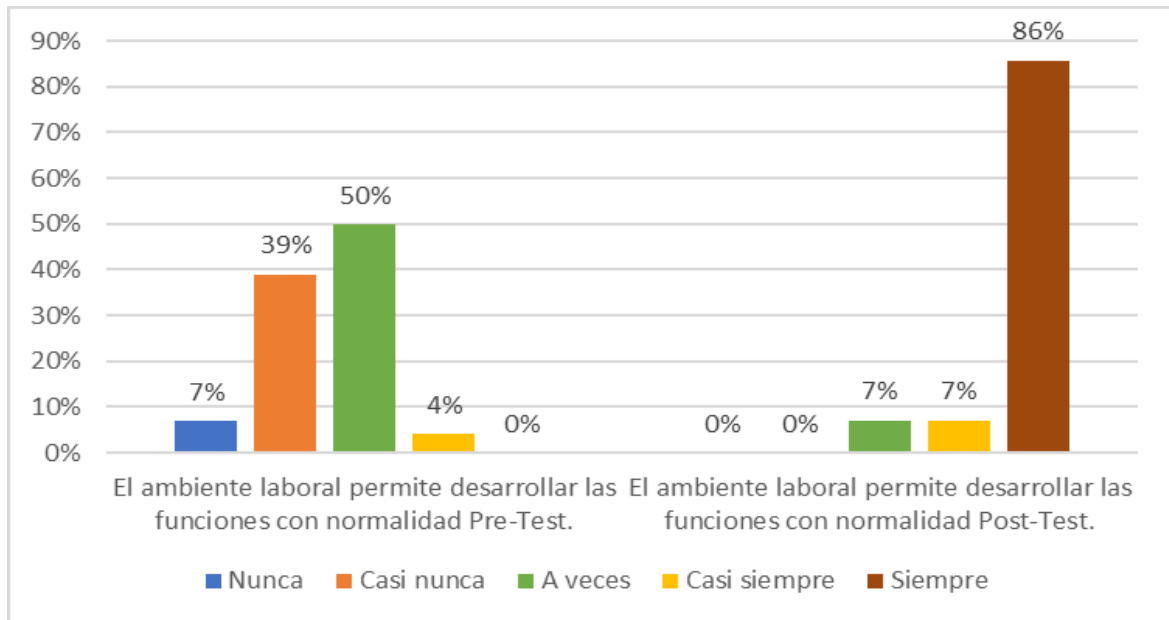


Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Cumplimiento de roles y funciones específicas que se delegan Pre-Test y Post-Test.

En el gráfico 10, podemos observar que, en el ítem Cumplimiento de roles y funciones específicas que se delegan tuvo una diferencia del 71% de los colaboradores que indicaron que después de la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional desarrollaron sus actividades de manera normal, cumpliendo con los objetivos trazados, disminuyendo así el 11% que existía inicialmente que indicada que nunca podía llegar a realizar todas sus tareas pendientes debido a que siempre se le sumaba mayor carga laboral.

Gráfico 11

*Comparativo de ítem El ambiente laboral permite desarrollar las funciones con normalidad
Pre-Test y Post-Test*



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem El ambiente laboral permite desarrollar las funciones con normalidad Pre-Test y Post-Test.

En el gráfico 11, podemos observar que, antes de la aplicación del Plan de Capacitación, el 7% de los colaboradores nunca se había sentido cómodo con el ambiente laboral de sus áreas correspondientes, y el 50% indicó que solo algunas veces; mientras que, después de la ejecución del Plan de Capacitación, el 86% de los trabajadores sostuvo que hubo una mejora en el clima laboral, debido a con las actividades también lograron integrarse entre ellos, disminuyendo los parámetros que existían según las jerarquías, y aumentando la confianza para poder comunicar las incomodidas o problemas que se pueden presentar en el interior de la organización.

Tabla 12

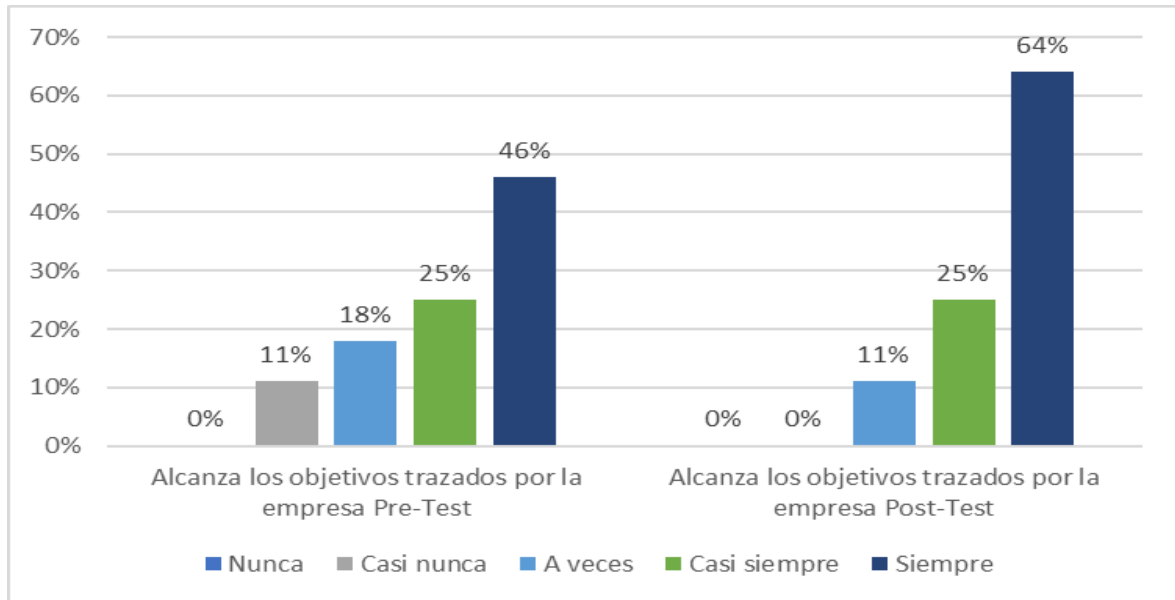
Comparativo de Dimensión Demostración de Esfuerzo Pre-Test y Post-Test

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza los objetivos trazados por la empresa	0	0%	3	11%	5	18%	7	25%	13	46%	0	0%	0	0%	3	11%	7	25%	18	64%
Cumple con las tareas que se le encomiendan a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc)	1	4%	2	7%	17	61%	7	25%	1	4%	0	0%	2	7%	4	14%	2	7%	20	71%
Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales	2	7%	9	32%	16	57%	1	4%	0	0%	1	4%	1	4%	2	7%	4	14%	20	71%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Dominio de tareas Pre-Test y Post-Test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 12

Comparativo de ítem Alcanza los objetivos trazados por la empresa Pre-Test y Post-Test

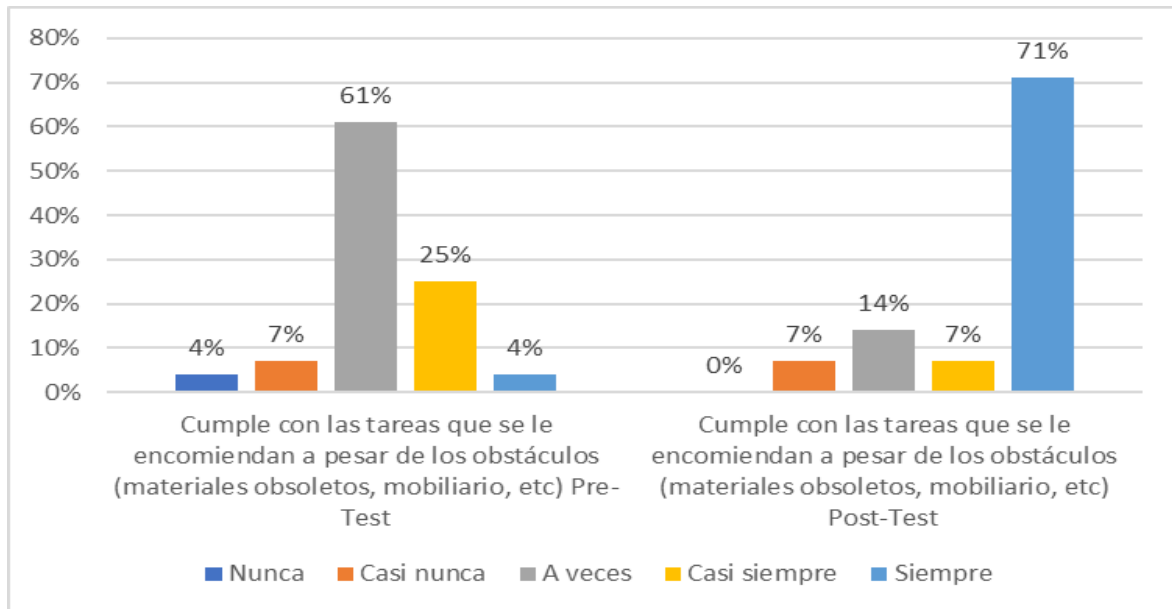


Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Alcanza los objetivos trazados por la empresa Pre-Test y Post-Test.

Como se puede ver en el Gráfico 12, el 46% de los trabajadores siempre cumplían con sus objetivos trazados por cada área de la empresa, presentando un aumento del 18% después de la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, logrando llegar al 64% del total de los colaboradores que cumplen sus tareas de la mano de sus compañeros para poder llegar a las metas mensuales y anuales.

Gráfico 13

Comparativo de ítem Cumple con las tareas encomendadas a pesar de los obstáculos Pre-Test y Post-Test

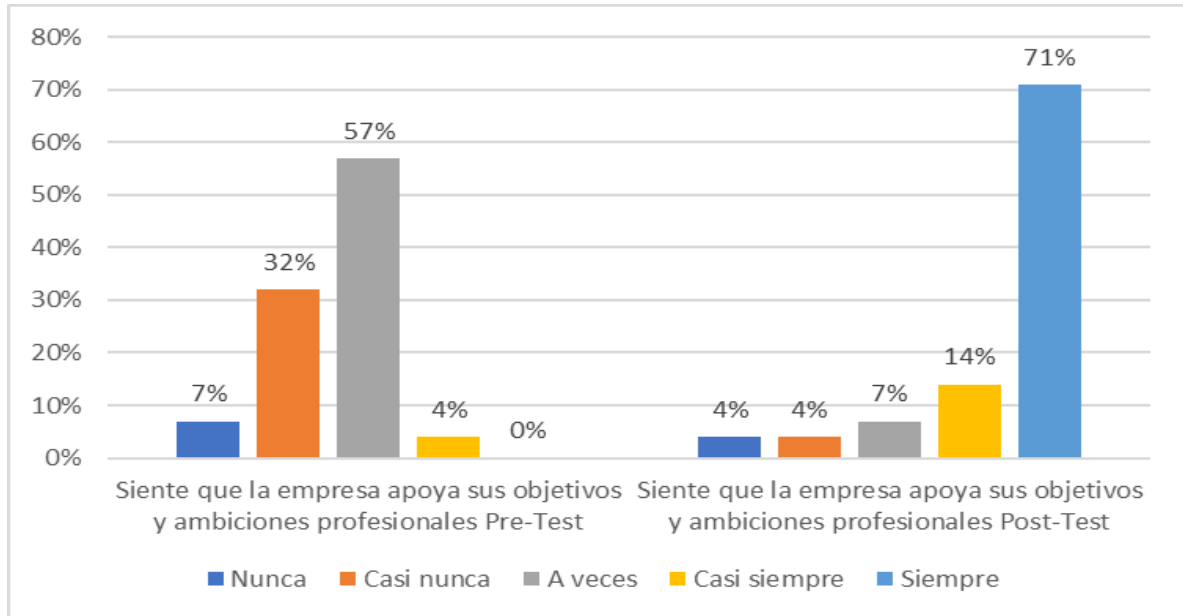


Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Cumple con las tareas encomendadas a pesar de los obstáculos Pre-Test y Post-Test.

Con respecto al desarrollo del Gráfico 13, se puede verificar que, existió una variación del 67% después de la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el ítem de cumplimiento de tareas que se le encomienda a pesar de los obstáculos, dado que, los jefes de áreas solicitaron la reposición de mobiliario y EPPs para cada uno de los miembros de sus áreas, siendo concedido por parte de almacén para lograr realizar las actividades de manera eficiente y segura.

Gráfico 14

*Comparativo de ítem Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales
Pre-Test y Post-Test*



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales Pre-Test y Post-Test.

En el Gráfico 14, podemos ver que, el 57% de los colaboradores solo en algunas ocasiones sentía que la empresa apoyaba sus objetivos y ambiciones profesionales, mientras que, dicho ítem logró aumentar a un 71% después de la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, dado que, la empresa planteó incentivos estudiantiles como económicos de acuerdo a las metas que trabaja cada área, aumentando la motivación y el compromiso de los trabajadores de la empresa.

Tabla 13

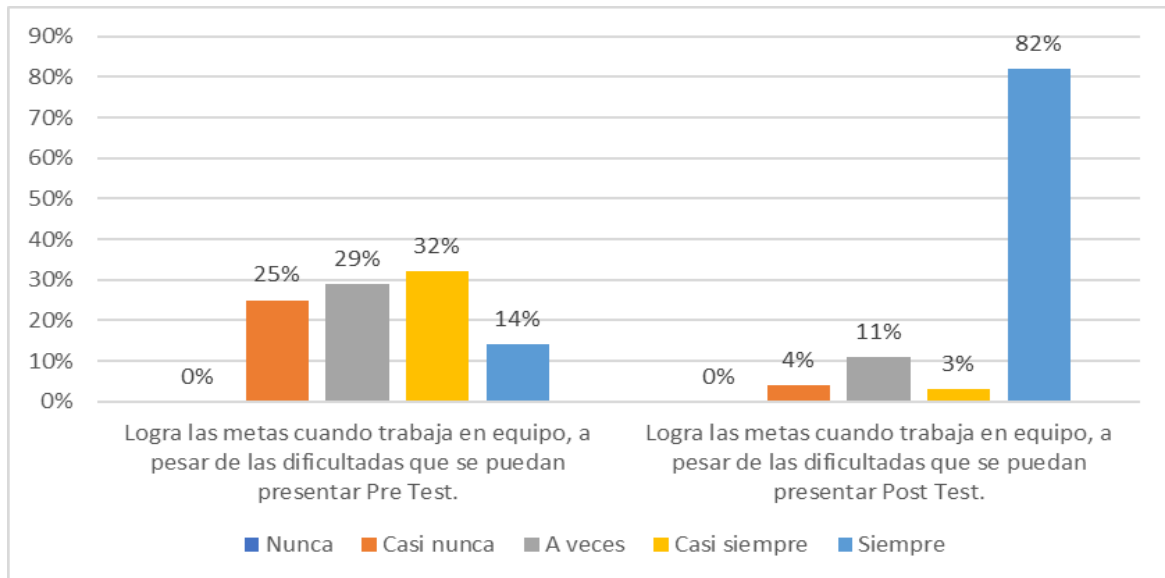
Comparativo de Dimensión Trabajo en equipo Pre-Test y Post-Test

Indicadores	PRE TEST					POST TEST														
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades que se puedan presentar.	0	0%	7	25%	8	29%	9	32%	4	14%	0	0%	1	4%	3	11%	1	4%	23	82%
Trabajo en equipo para cumplimiento de objetivos.	1	4%	7	25%	10	36%	9	32%	1	4%	0	0%	1	4%	3	11%	4	14%	20	71%
El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación.	4	14%	9	32%	12	43%	3	11%	0	0%	0	0%	1	4%	3	11%	5	18%	19	68%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Trabajo en equipo Pre-Test y Post-Test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 15

*Comparativo de ítem Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades
Pre-Test y Post-Test*

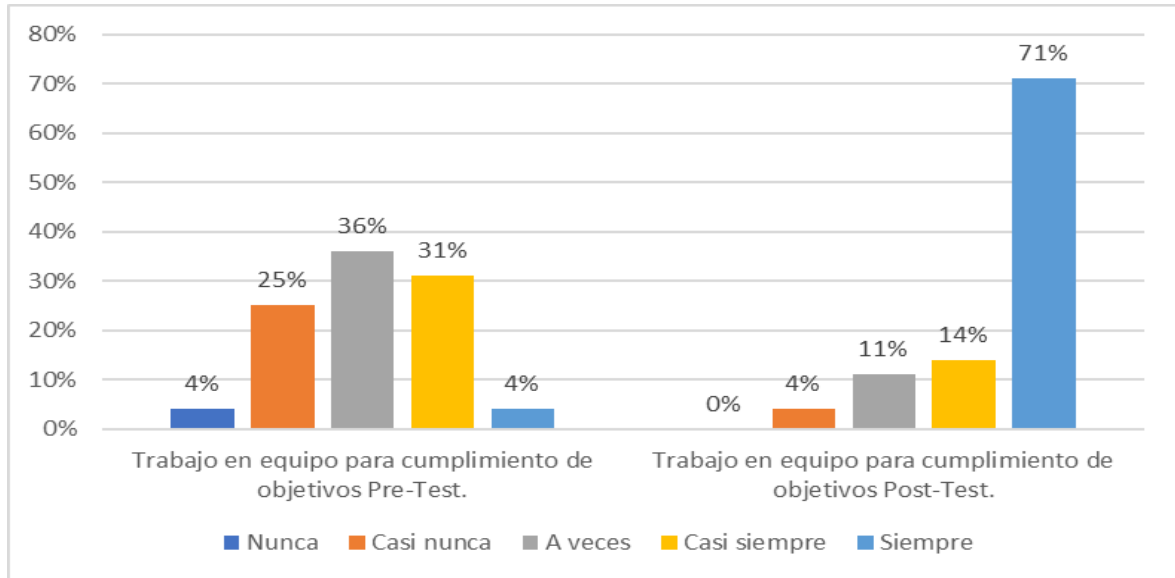


Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades Pre-Test y Post-Test.

Como se puede observar en el Gráfico 15, se identificó una diferencia notable del 68% de los colaboradores que logra sus metas cuando trabaja en equipo, después de la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, dado que una de las principales era la carga laboral en algunos de los trabajadores en específico, evitando la integración con sus compañeros, y aumentando la fatiga, lo que conllevaba a presentar algunas actitudes desagradables en el interior de la empresa. A raíz de la identificación de las tareas de acuerdo al perfil de cada persona, se logró proporcionar por igual las actividades.

Gráfico 16

Comparativo de ítem Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos Pre-Test y Post-Test

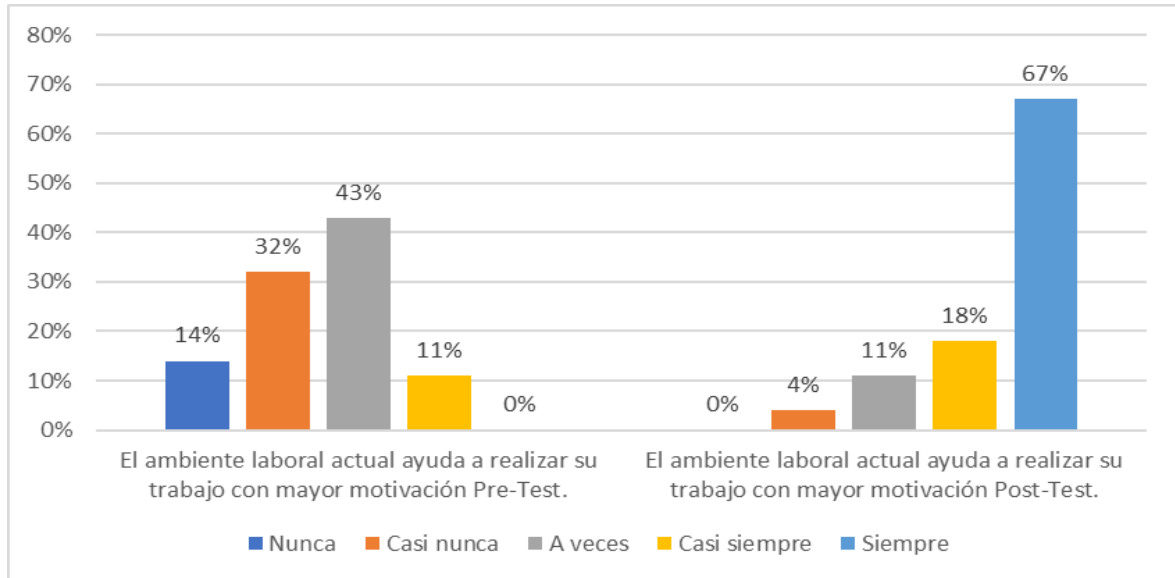


Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos Pre-Test y Post-Test.

En el Gráfico 16, antes de la aplicación del Plan de Capacitación se presentaba un 31% de los colaboradores que casi siempre trabajan en equipo para poder alcanzar los objetivos, mientras que, el 36% solo en algunas ocasiones las realizaba, ya que, se sentían a gusto trabajando de manera personal, pero, existían actividades que se debían trabajar de manera articulada, sumando la cantidad de ideas y soluciones a los problemas y casos que se presentaban, luego de la ejecución del Plan, el 71% indicó que se sienten cómodos luego de realizar actividades conjuntas con su equipo de trabajo.

Gráfico 17

Comparativo de ítem El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación Pre-Test y Post-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación Pre-Test y Post-Test.

En el Gráfico 17, con respecto al ambiente laboral, el 43% de los trabajadores indicó que solo en algunas ocasiones se sentía motivado en su centro de labores, luego de las actividades e incentivos personal y materiales que presentó la empresa hacia sus colaboradores logró aumentar a un 67% la motivación de los mismos en sus áreas de trabajo.

Tabla 14

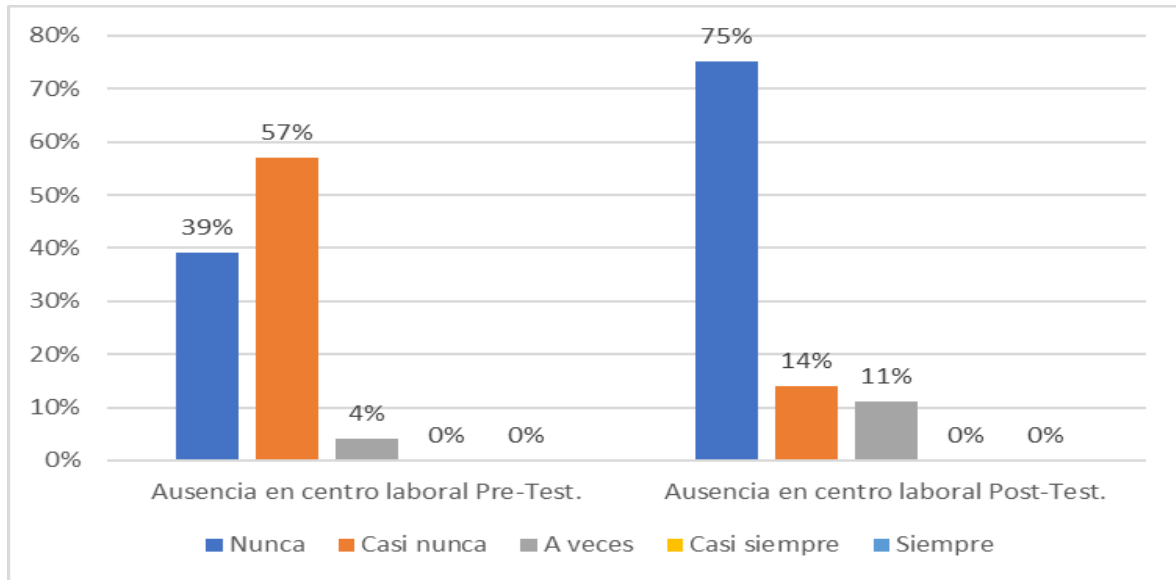
Comparativo de Dimensión Ausentismo Pre-Test y Post-Test

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ausencia en centro laboral.	11	39%	16	57%	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	11%	4	14%	2	75%
La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo.	20	71%	5	18%	3	11%	0	0%	0	0%	13	46%	8	29%	3	11%	1	4%	3	11%

Nota: La tabla muestra los valores numéricos y porcentuales sobre la dimensión Ausentismo Pre-Test y Post-Test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Gráfico 18

Comparativo de ítem Ausencia en centro laboral Pre-Test y Post-Test

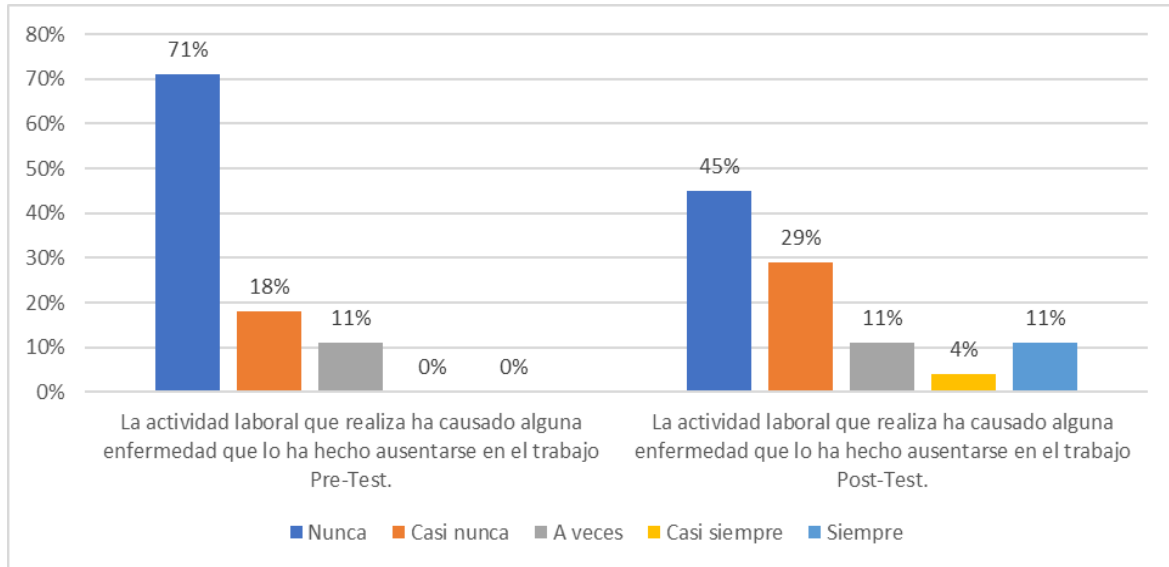


Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem Ausencia en centro laboral Pre-Test y Post-Test.

En el Gráfico 18, los colaboradores no solían ausentarse con facilidad a su centro laboral, de igual manera la cantidad de personas equivalían al 57% manifestando que, sus ausencias generalmente eran por enfermedad o por algún incidente presentado, solicitando descanso por 1 a 2 días para su recuperación. Luego de la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, se les dio a conocer cuán importante es asistir con normalidad a realizar las labores efectuadas, ya que caso contrario se retrasa la producción, y en algunos casos se ocasionan pérdidas materiales o monetarias, obteniendo como puntaje que el 75% no se ausentó en el transcurso evaluado.

Gráfico 19

Comparativo de ítem La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo Pre-Test y Post-Test



Nota: El gráfico muestra las cantidades porcentuales de las respuestas de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, respecto al ítem La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo Pre-Test y Post-Test.

De acuerdo al Gráfico 19, el 71% de los colaboradores indicó que las actividades que realiza en el centro de labores ha causando alguna enfermedad en ellos, según lo expuesto, el laborar en distintas zonas de la ciudad de Trujillo, en algunos casos se presentaban insectos o condiciones no saludables, como aire contaminado, ruido excesivo y en algunos casos los pisos no se encontraban en superficie plana para que desarrollen sus actividades con normalidad, dado que, tienen que realizar trabajos en altura. Luego de la aplicación de Plan de Capacitación, dicho ítem disminuyó a un 45% en los trabajadores.

Tabla 15

Análisis comparativo de resultados Pre Test y Post Test.

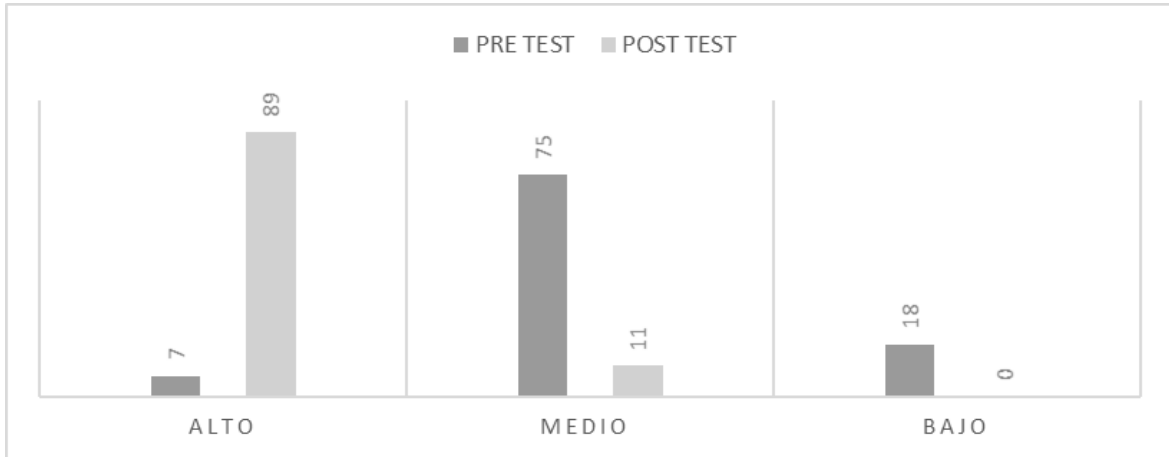
Nivel	PRE TEST		POST TEST	
	N° colaboradores	%	N° colaboradores	%
Alto	2	7	25	89
Medio	21	75	3	11
Bajo	5	18	0	0
Total	28	100	28	100

Nota: La tabla muestra el % del nivel de desempeño laboral pre test y post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

En el desarrollo de los resultados Pre Test y Post Test, se pudo evidenciar que el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional aplicado a los 28 colaboradores de la empresa Miranet SAC, logró aumentar del 7% al 89% el nivel alto del desempeño laboral, así también, disminuyó del 21% al 3% el nivel medio y del 18% al 0% el nivel bajo, esto debido que, los empleados perciben preocupación, compromiso y liderazgo por parte de su empleador, incrementando el nivel de confianza y motivación en ellos, reduciendo el estrés y la fatiga por la carga laboral, dando como resultados un integrador trabajo en equipo y alcance de las metas propuestas por las diferentes áreas de trabajo, mejorando el clima organizacional.

Gráfico 20

Comparativo de resultados Pre Test y Post Test



Nota: El gráfico muestra el % de los resultados del nivel de desempeño laboral pre test y post test que presentan los colaboradores de la empresa Miranet SAC. Elaboración propia.

Como se puede evidenciar en el Gráfico 10, el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional aplicado a los 28 colaboradores de la empresa Miranet SAC, logró aumentar en un 82% el nivel alto de desempeño laboral, así también, disminuyó en un 64% el nivel medio y el 18% existente inicialmente de bajo nivel se pudo restablecer a 0%.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Con respecto al objetivo general: Determinar la influencia del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023. Luego de haber aplicado la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, se obtuvo como resultado que el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional influye considerablemente en el desempeño laboral, dado que; el estudio de Castillejo (2019), quien muestra influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral, donde, después de haber procesado las respuestas de su encuesta aplicada, denota que el rendimiento de los colaboradores aumenta considerablemente al aplicar estrategias de desarrollo y capacitación, con respecto a ello el autor Vara (2018) corrobora dichos resultados, pero a la vez su estudio nos muestra que existe una carencia de acciones preventivas principalmente contra la frecuencia y gravedad de los accidentes antes de la aplicación de un Plan vinculado a Seguridad y Salud Ocupacional, justificando dichos resultados de los autores ya antes mencionados, Mamani, J. & Rodríguez, S. (2021) nos señala deben mantener un estudio cada determinado tiempo para medir el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, y la satisfacción de los colaboradores de una organización, dado que, son dos de los principales factores que afectan a los costos y rentabilidad, debido a los gastos que produce los accidentes y el retraso de producción que puede significar la ausencia de los colaboradores.

A partir de los resultados obtenidos en el objetivo específico 1, el cual fue, Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, a través de un pre test., se pudo reflejar que el 93% de los colaboradores no presenta un nivel alto

con respecto al conocimiento en base a los indicadores del plan de capacitación de seguridad y salud ocupacional, el resultado coincide con Carrera et al. (2019), quien sostiene la teoría de que es primordial mantener un plan de contingencia frente a los accidentes laborales, de los cuales los colaboradores deben estar informados y saber actuar ante las situaciones que se presenten, formando una buena cultura de seguridad ocupacional, asimismo, los autores Suarez y Motato (2021) concuerdan los resultados con su investigación, donde nos indica que, es de fundamental importancia tener factores de prevención para evitar lesiones entre los trabajadores, también darle el uso correcto de los EPPs, lo cual el autor propone incorporar a los empleados tanto en las áreas administrativas y operarias para formar parte de cronogramas de actividades de capacitación, asimismo Marceley y Salazar (2021), quienes reafirman lo dicho y refiere que los colaboradores tienen un nivel bajo de conocimiento de buenas prácticas laborales y cultura organizacional, disminuyendo la eficiencia y eficacia de su desempeño laboral, debido a la falta de conocimiento y la ausencia de capacitaciones con respecto a la seguridad y salud dentro de la empresa.

De acuerdo al objetivo específico 2, el cual es Diseñar un Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional para los trabajadores de la empresa Miranet SAC, para mejorar el desempeño laboral, se obtuvo el alcance y la programación del Plan de Capacitación, lo que concuerda con Borda (2019), quien indica que, la ejecución del plan influye en los colaboradores de manera directa con respecto al conocimiento teórico y práctico, asimismo, Alberti (2020), menciona que, el Programa de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional tiene relación debido a que, mientras mayor sea su aplicación, se logra disminuir la cantidad de actos inseguros de los colaboradores, manteniendo la confianza y motivación en las áreas laborales.

Con respecto al objetivo 3, el cual es Aplicar la propuesta del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la empresa Miranet SAC. para mejorar el desempeño laboral, se ejecutó las actividades teóricas y prácticas planteadas en un tiempo determinado de 6 semanas dirigido a los 28 colaboradores de la organización, mencionada aplicación concuerda con los autores Mamami y Ramos (2018), quiénes indican que, un plan de Seguridad y Salud Ocupacional debe ser realizado por etapas, estudiando el estado actual de los colaboradores, para luego reforzar los conocimientos con capacitaciones según las necesidades percibidas, y finalmente identificar las variaciones que logra la aplicación del Plan. También, Mamami y Rodríguez (2021), implementó el Plan de Mejoras de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional por medio del Ciclo de Deming, donde se basó en una planificación y estandarización práctica por 4 fases, las cuales fueron: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, para obtener resultados más precisos y mantener una gestión eficiente, con una mejora continua en los procesos.

El objetivo 4, el cual fue Realizar un análisis comparativo de la aplicación de la propuesta y el desempeño laboral a través de un post test a los trabajadores de la empresa Miranet SAC, se obtuvo como resultado que el desempeño laboral aumenta en los colaboradores posteriormente a la aplicación del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional, estos resultados concuerdan con Mamami & Rodríguez (2021), quienes indican que, el nivel de mejora de la empresa es significativo después de una capacitación dirigida a los colaboradores, llevando a reducir costos y aumentar la rentabilidad de la empresa, ya que cuentan con trabajadores dispuestos a terminar sus tareas en los periodos propuestos, con la confianza que reciben las herramientas y conocimientos para un desarrollo de actividades seguros. También, Damian y Ochoa (2021), refuerzan el resultado

mencionado, ya que, la segunda variable evaluada presentó una satisfacción mayor a medida que los factores e indicadores considerados en el programa de capacitación de seguridad y salud de los trabajadores se mantienen equilibrados.

Como principales limitaciones de la investigación se tuvo la desconfianza inicial de la empresa para brindar la información sobre el estado actual respecto a seguridad y salud ocupacional, y desempeño laboral de sus colaboradores, y el trato directo que se tuvo con ellos; sin embargo, al indicar una propuesta de mejora al finalizar, accedieron a dar la información necesaria.

En tanto a los aportes e implicancias de la investigación, se hace mención a la metodología e instrumentos utilizados como guía para futuras investigaciones, así mismo se deja evidencia del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional planteado, lo que va a permitir que otros estudios referidos a mencionada variable puedan considerar algunos factores para fortalecer las debilidades relacionadas a desempeño laboral.

Conclusiones

Se logró identificar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Miranet SAC, obteniendo que la dimensión de Ausentismo es la que presenta menor variación, dado que, algunos de los colaboradores no asistieron a su centro de labores, atrasando la productividad de la empresa, y el 11% ha presentado alguna enfermedad ocupacional a raíz de caídas al mismo nivel, estrés a causa de exceso de tareas, y alergias debido a la exposición en las diferentes áreas de instalación de servicio, como aire y agua contaminada, dado que, se brindan de acuerdo de acuerdo a la necesidad y ubicación del cliente.

Se determinó que las actividades plasmadas en el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional fueron establecidas de acuerdo con las necesidades, actitudes y capacidades que mostraron los colaboradores y la organización en general, estudiadas de acuerdo con los indicadores de seguridad, salud, formación y supervisión, y distribuidas en 9 actividades, de modalidad teórica y práctica, con un objetivo específico por actividad, programadas a desarrollarse en el transcurso de 6 semanas, entre 1 a 2 actividades por semana, dependiendo la extensión del tema, la modalidad y la participación activa de los empleados y el capacitador, con un tiempo aproximado de 40 a 90 minutos por cada sesión, contando con la participación de los 28 trabajadores de la empresa Miranet SAC, y el uso de diferentes recursos materiales.

Se logró corroborar que, en el análisis Pre-Test y Post-Test, el ítem con mayor variabilidad fue el que indica que el ambiente laboral no permitía desarrollar las funciones con normalidad, dado que, según los colaboradores, algunos tenían mayor carga de actividades que otros, ocasionando que trabajen horario extendido a lo habitual, y que la fatiga sea mayor, teniendo actitudes inadecuadas ante sus demás compañeros, ya que no

todos logran manejar el estrés de manera positiva, además, no se realizaban de manera continuar las pausas activas en las oficinas, por lo que permanecían sentados muchas horas seguidas, con malas posturas, teniendo como efecto lumbalgia leve, por lo que en algunas ocasiones el colaborador ya no podía acudir a su centro de trabajo hasta que presente una recuperación. Luego de la aplicación del Plan de Capacitación, se logró distribuir los trabajos de acuerdo al puesto de cada persona, y se fijaron pausas activas cada 3 horas de labores, para poder estirar lo suficiente y estar nuevamente activos y motivados para continuar y terminar la jornada de manera eficiente.

Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones mencionadas anteriormente se proponen las siguientes recomendaciones:

Para que los colaboradores desarrollen un desempeño laboral, con el objetivo de lograr un alto nivel en los colaboradores, se considera que la comunicación y la empatía entre empleados va a lograr que se alcancen las metas propuestas por la gerencia, distribuyéndose las tareas de manera equitativa, y que los 28 trabajadores logren trabajar en equipo; también se recomienda el uso de incentivos de compensación y reconocimiento personal y profesional en base al cumplimiento de objetivos, para estimular la motivación y productividad de cada empleado.

Además, se recomienda a la gerencia solicitar informes mensuales sobre el rendimiento de los colaboradores, en base a las metas trazadas mensualmente, para poder identificar el nivel de avance respecto a las debilidades y amenazas que se pueden identificar inicialmente, con el fin de poder ejecutar actividades de mejora en el tema menos satisfactorio o trabajado en el periodo estudiado, y así lograr que los miembros aumenten su motivación y el desempeño en el centro de labores. También, se puede reconocer las fortalezas y las oportunidades que se van descubriendo, tomando en cuenta las opiniones y sugerencias de todos los empleados, de acuerdo con sus necesidades, para finalmente poder monitorear que el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional se esté ejecutando de manera correcta, asimismo se puede implementar una herramienta de gestión como la matriz de riesgos prioritarios actualizada mensualmente, donde alerte los eventos de impacto alto y las posibles causas, evaluando la gravedad y probabilidad de cada riesgo, con la prioridad correspondiente de cada uno de ellos.

También, se recomienda a la organización capacitar con mayor énfasis al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para que pueda tener más allegada con los colaboradores, y puedan estar enterados de los incidentes o accidentes que se pueden presentar en las áreas laborales, y se pueda establecer controles para evitar desgracias en un futuro. Asimismo, capacitar de manera progresiva a sus colaboradores nuevos, ya que en algunas ocasiones presentaron exceso de confianza con el poco tiempo de laborar y sin tener los conocimientos suficientes en el rubro.

Referencias

- Agui-Ortiz (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Alberti (2020). Programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional y su relación con los accidentes de trabajo en la granja Toshi S.A.-Végueta.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4353/MARCO%20ANTONIO%20ALBERTI%20S%20c3%81ENZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Altez & Arias (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Agurto (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49848/Agurto_MJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Apaza (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Astuguaman (2020). Implementación del Sistema de Gestión: Capacitación en Seguridad y

Salud Ocupacional en la empresa Martinez Contratistas S. A. de acuerdo a Ley n.º
29783.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8406/3/IV_FIN_114_
TI_Astuhuaman%20Artica_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8406/3/IV_FIN_114_TI_Astuhuaman%20Artica_2020.pdf)

Bautista et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de
investigación Valor agregado. Volumen 7, Número 1, páginas 109-121.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Boada (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de
servicios de seguridad en el Perú.

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Bohórquez et. al (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como
factor clave en una organización.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Borda (2019). Plan de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente
para los trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama. <http://uniminuto->

[dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/7634/1/UVDTSO_BordaLeonAnggyPaol
a_2019.pdf](https://dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/7634/1/UVDTSO_BordaLeonAnggyPaola_2019.pdf)

Carrera et al. (2019). Seguridad y salud Ocupacional.

[http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud%20y%20segurida
d%20ocupacional.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud%20y%20seguridad%20ocupacional.pdf)

Castagnola, et. al (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaCapacitacionYSuRelacionConElDesempenoLaboralEnUn-7887983.pdf

Castillejo (2019). Seguridad y Salud Ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Rayan – San Luis 2019. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3195/CASTILLEJO%20TORRES%20VICTOR%20HUGO%20-%20INGENIERIA%20CIVIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chaoyang (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADM-T030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Checa-Lontop et al. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>

Damian & Ochoa (2021). Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_pj.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Delgado et al. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Hanco (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Herrera, E. & Fernández, C. (2022). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en las diferentes Organizaciones. <https://www.amazon.co.uk/Cultura-Organizacional-Desempe%C3%B1o-Laboral-Diferentes/dp/3841760708>

Indacochea B. et.al (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758/755>

Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (2018). Reglamento de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf

Mamani & Ramos (2018). Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para disminuir los accidentes en la empresa Morchajo E.I.R.L. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14473/RAMOS%20DURAN-MAMANI%20MU%c3%91IZ%20%28Tesis%20parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mamani & Rodríguez (2021). Implementación de un Plan de mejoras al sistema de Gestión

de Salud y Seguridad Ocupacional para disminuir los accidentes laborales en la empresa Jomigraf Group SAC. En la ciudad de Lima, año 2020.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28334/Mamani%20Huanacuni%20%26%20Rodriguez%20Sandoval_PDF_TOTAL.pdf?sequence=13&isAllowed=y

Medina (2020). Diseño de plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para

trabajadores de BNRS Consulting Group Sas Bogotá.
https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/28155/Ni%c3%b1oSarmientoCindyMilena_%20MedinaAguileraJenniferKaterine.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Menéndez (2019). “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de

la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31651/Men%c3%a9ndez_DCCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OIT (2022). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. Organización

Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20considera%20que%20la,de%20empleadores%20y%20de%20trabajadores.](https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20considera%20que%20la,de%20empleadores%20y%20de%20trabajadores.)

OMS (2021). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causa relacionadas con el

trabajo. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm)

Ortiz (2018). Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

<https://docplayer.es/93577555-Competencia-laboral-y-desempeno-laboral-en-el-personal-del-servicio-de-laboratorio-clinico-en-el-hospital-nacional-hipolito-unanue-2016.html>

Saldaña et. al (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San Martín.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>

Suárez y Motato (2021). Diseño de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Agro Eléctricos y Aires S.A.S del municipio de Zarzal Valle en el año 2021.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21808/3845-S939dis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vara (2018). Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los accidentes en el área de inyección en le empresa Armo SAC – Lurigancho, 2018.

[file:///C:/Users/hector/Downloads/Vara_TR-SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hector/Downloads/Vara_TR-SD%20(1).pdf)

Anexos

Anexo N°1: Cálculo de normalidad

Tabla 16

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y Salud en el trabajo	,199	28	,006	,902	28	,013
Desempeño Laboral	,114	28	,200*	,945	28	,148

Nota: Resultados encontrados al procesar la base de datos mediante el paquete SPSS 25.

Anexo N°2: Cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 17

Estadística de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,792	12

Nota: Resultados encontrados al procesar la base de datos mediante el paquete SPSS 25.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MIRANET SAC, TRUJILLO, 2023				
AUTOR: Solano Maúrtua Lucero Mishell				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	V1	
¿Cómo influye el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023?	Determinar la influencia del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.C8	<p>H1: El Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.</p> <p>Ho: El Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.</p>	Plan de Capacitación de Seguridad y Salud	Tipo de investigación: Aplicada
	Objetivos Específicos		V2	Diseño de investigación: Pre experimental
	Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, a través de un pre test.		Desempeño Laboral	Método de investigación: Cuantitativo
	Diseñar un Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional para los trabajadores de la empresa Miranet SAC, para mejorar el desempeño laboral.			Población: 28 colaboradores de la empresa Miranet SAC.
	Aplicar la propuesta del Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la empresa Miranet SAC. para mejorar el desempeño laboral.			Muestra: 28 colaboradores de la

	Realizar un análisis comparativo de la aplicación de la propuesta y el desempeño laboral a través de un post test a los trabajadores de la empresa Miranet SAC.			empresa Miranet SAC Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
--	---	--	--	--


Anexo N°4: Matriz de Operacionalización


MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
TÍTULO: PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MIRANET SAC, TRUJILLO, 2023					
VARIABLES	CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Plan de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional	<p>“Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos).</p> <p>Es necesario poseer conocimientos de diversa índole, como ingeniería, gestión empresarial, economía, derecho, estadística, psicología, pedagogía, etc” (Grau y Moreno 2016, p. 10)</p>	Esta definición considera el Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional como una programación de actividades mediante las cuales se puede prevenir y controlar los peligros y riesgo a los que se exponen los colaboradores según el tipo de trabajo que se realiza, evitando pérdidas humanas y materiales.	Seguridad	Equipos de protección personal	Instrumento: Cuestionario. Escala: Ordinal, tipo Likert. Alternativas de respuesta: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Niveles: Alto, medio, bajo.
				Señalización	
				Peligro	
				Extintores	
			Salud	Enfermedades ocupacionales	
				Materiales de primeros auxilios	
			Supervisión	Supervisión y control	
			Formación	Capacitación y evaluación	
Comité SST					
Desempeño laboral	<p>“Lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización” (Motowidlo, 2003, p.12).</p>	Esta variable se define como el resultado del esfuerzo laboral de los colaboradores a raíz de la motivación que presentan de acuerdo con el ambiente laboral, interés de aprendizaje, compromiso de la empresa, u otros factores.	Dominio de tareas específicas	Roles	Instrumento: Cuestionario. Escala: Ordinal, tipo Likert. Alternativas de respuesta: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Niveles: Alto, medio, bajo.
			Demostración de esfuerzo	Objetivos	
			Trabajo en equipo	Metas	
				Rendimiento	
			Ausentismo	Faltas por enfermedad ocupacional.	


Anexo 5: Instrumentos de medición de variables

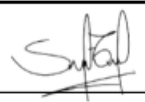
ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIONES	VARIABLE: Plan de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional	1	2	3	4	5
SEGURIDAD	1. ¿Conoce el uso correcto de los equipos de protección personal?					
	2. ¿Los equipos de protección personal que utiliza actualmente se encuentran en buen estado?					
	3. ¿Existen señalizaciones de seguridad en su centro laboral?					
	4. ¿Conoce los peligros a los que está expuesto en su área de trabajo?					
	5. ¿Cuentan con extintores en su centro laboral?					
SALUD	6. ¿Ha presentado alguna enfermedad a causa del trabajo?					
	7. ¿Su área cuenta con materiales de primeros auxilios?					
SUPERVISIÓN	8. ¿Existe supervisión de seguridad ocupacional por parte de su empleador?					
	9. ¿Conoce los controles para evitar peligros y riesgos en su centro de labor?					
FORMACIÓN	10. ¿Recibe capacitación respecto a salud y seguridad ocupacional?					
	11. ¿Existe un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en su centro laboral?					
DIMENSIONES	VARIABLE: Desempeño laboral					
DOMINIO DE TAREAS	12. ¿Cumple con los roles y funciones específicas que le delegan?					
	13. ¿El ambiente laboral le permite desarrollar sus funciones con normalidad?					
DEMOSTRACIÓN DE ESFUERZO	14. ¿Alcanza los objetivos trazados por la empresa?					
	15. ¿Cumple con las tareas que se le encomiendan a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc)?					
	16. ¿Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales?					
TRABAJO EN EQUIPO	17. ¿Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades que se puedan presentar?					
	18. ¿Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos?					
	19. ¿El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación?					
AUSENTISMO	20. ¿Se ha ausentado alguna vez del trabajo?					
	21. ¿La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo?					

Anexo N°6: Validación de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación: Plan de capacitación de Seguridad y Salud Pcupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.				
Variable: Plan de Seguridad y Salud Ocupacional				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en la columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		Sí	No	
1	¿Utiliza los equipos de protección personal que le proporciona la empresa?	x		
2	¿Los equipos de protección personal que utiliza actualmente se encuentran en buen estado?	x		
3	¿Existen señalizaciones de seguridad en su centro laboral?	x		
4	¿Conoce los peligros a los que está expuesto en su área de trabajo?	x		
5	¿Cuentan con extintores en su centro laboral?	x		
6	¿Ha presentado alguna enfermedad a causa del trabajo?	x		
7	¿Le realizan el examen médico ocupacional cada año?	x		
8	¿Existe supervisión de seguridad ocupacional por parte de su empleador?	x		
9	¿Conoce los controles para evitar peligros y riesgos en su centro de labor?	x		
10	¿Recibe capacitación respecto a salud y seguridad ocupacional?	x		
11	¿Existe un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en su centro laboral?	x		
Sugerencias:				
Nombre: Julio César Cisneros Chunga DNI: 02773778 Profesión: Ing. Minas (Esp. SSOMA) CIP: 140243		 <hr/> Firma de experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación: Plan de capacitación de Seguridad y Salud Pcupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.				
Variable: Desempeño laboral				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en la columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	No	
1	¿Cumple con los roles y funciones específicas que le delegan?	x		
2	¿El ambiente laboral le permite desarrollar sus funciones con normalidad?	x		
3	¿Alcanza los objetivos trazados por la empresa?	x		
4	¿Cumple con las tareas que se le encomiendan a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc)?	x		
5	¿Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales?	x		
6	¿Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades que se puedan presentar?	x		
7	¿Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos?	x		
8	¿El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación?	x		
9	¿Se ha ausentado alguna vez del trabajo?	x		
10	¿La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo?	x		
Sugerencias:				
Nombre: Julio César Cisneros Chunga DNI: 02773778 Profesión: Ing. Minas (Esp. SSOMA) CIP: 140243		 Firma de experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación: Plan de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.				
Variable: Plan de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en la columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	No	
1	¿Conoce el uso correcto de los equipos de protección personal?	X		
2	¿Los equipos de protección personal que utiliza actualmente se encuentran en buen estado?	X		
3	¿Existen señalizaciones de seguridad en su centro laboral?	X		
4	¿Conoce los peligros a los que está expuesto en su área de trabajo?	X		
5	¿Cuentan con extintores en su centro laboral?	X		
6	¿Ha presentado alguna enfermedad a causa del trabajo?	X		
7	¿Su área cuenta con materiales de primeros auxilios?	X		
8	¿Existe supervisión de seguridad ocupacional por parte de su empleador?	X		
9	¿Conoce los controles para evitar peligros y riesgos en su centro de labor?	X		
10	¿Recibe capacitación respecto a salud y seguridad ocupacional?	X		
11	¿Existe un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en su centro laboral?	X		
Sugerencias: Ninguna				
Nombre: Paulo Eduardo Soriano Torres DNI: 43959124 Profesión: Lic. Comercio y Negocios Internacionales Grado: Magister		 Firma de experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación: Plan de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Miranet SAC, Trujillo, 2023.				
Variable: Desempeño laboral				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en la columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	No	
1	¿Cumple con los roles y funciones específicas que le delegan?	X		
2	¿El ambiente laboral le permite desarrollar sus funciones con normalidad?	X		
3	¿Alcanza los objetivos trazados por la empresa?	X		
4	¿Cumple con las tareas que se le encomiendan a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc)?	X		
5	¿Siente que la empresa apoya sus objetivos y ambiciones profesionales?	X		
6	¿Logra las metas cuando trabaja en equipo, a pesar de las dificultades que se puedan presentar?	X		
7	¿Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos?	X		
8	¿El ambiente laboral actual ayuda a realizar su trabajo con mayor motivación?	X		
9	¿Se ha ausentado alguna vez del trabajo?	X		
10	¿La actividad laboral que realiza ha causado alguna enfermedad que lo ha hecho ausentarse en el trabajo?	X		
Sugerencias: Ninguna				
Nombre: Paulo Eduardo Soriano Torres		 Firma de experto		
DNI: 43959124				
Profesión: Lic. Comercio y Negocios Internacionales Grado: Magister				

Evidencias fotográficas



Figura 1 Capacitación de uso de extintores, con ayuda de los bomberos.



Figura 2 Implementos de seguridad obligatorios



Figura 3 Señales de seguridad



Figura 4 Capacitación a los colaboradores



Figura 5 Capacitación a directivos