

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



**Capacitación Permanente En El Área De Mantenimiento Como
Mecanismo Laboral Disminuye Accidentes De Trabajo En La
Empresa Tasa – Supe Puerto, 2020.**

Tesis para optar el título Profesional de Abogado

Autor

Espejo Vásquez, Javier Alfredo

Asesora

Barrionuevo Blas, Edith Patricia

Código ORCID: 0000-0001-9181-8489

Huacho - Perú

2021

Palabras clave:

Tema	Capacitación permanente-Accidentes de trabajo
Especialidad	Derecho laboral

Theme and keywords

Theme	Permanent trainig -Work accidentes
Specialty	Labor law

Título

CAPACITACIÓN PERMANENTE EN EL AREA DE MANTENIMIENTO COMO MECANISMO LABORAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA TASA-SUPE PUERTO, 2020

INDICE

Palabras clave:	ii
Theme and keywords	ii
Título.....	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	8
1. Antecedentes y Fundamentación	10
1.1. Antecedentes Internacionales	10
1.2. Antecedentes Nacionales	13
2. Justificación de la investigación	15
3. Problema	16
3.1. Realidad problemática.....	16
3.2. Problema general.....	18
3.3. Problemas específicos	18
4. Conceptuación y Operacionalización de variables.	19
4.1. Conceptuación.....	19
5. Hipótesis	33
6. Objetivos de la investigación	34
6.1. Objetivo general.....	34
6.2. Objetivos Específicos	34
7. Metodología	35
7.1. Tipo de la Investigación.....	35
7.2 Nivel de investigación	35
7.4. Población y Muestra	36
7.4.1 Población.....	36

7.4.2 Muestra	36
7.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	36
7.6. Instrumentos de recolección	36
7.7. Procesamiento y análisis de la información.....	36
8. Conclusiones y recomendaciones	37
8.3. Prueba de normalidad	47
8.4 Comprobación de hipótesis.....	48
9. Conclusiones y recomendaciones	52
9.1. Conclusiones	49
9.2. Recomendaciones	54
10. Agradecimiento.....	55
DEDICATORIA	56
11. Referencias bibliográficas.....	57

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito fundamental determinar en qué medida la capacitación permanente en área de mantenimiento como mecanismo laboral y accidentes de trabajo en la empresa “Tasa-Supe Puerto” ,2020, el tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental. En la recolección de información se aplicó un cuestionario de 20 preguntas a una población de 70 trabajadores que laboran en la empresa TASA, Supe Puerto. Cuyos resultados son: que el valor de significancia es de (0.00) menor a 0,05 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se muestra que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de 0.415 lo que confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020. Conclusión: la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine to what extent the permanent training in the maintenance area as a labor mechanism and work accidents in the company "Tasa-Supe Puerto", 2020, the type of research was applied, descriptive level and non-experimental design. In collecting information, a questionnaire of 20 questions was applied to a population of 70 workers who work in the company TASA, Supe Puerto. Whose results are: that the significance value is (0.00) less than 0.05 so that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted and it is shown that the Spearman Rho coefficient obtained was 0.415, which confirms that permanent training in the maintenance area as a labor mechanism reduces work accidents in the Tasa-Supe Puerto company", 2020. Conclusion: permanent training in the maintenance area as a labor mechanism reduces work accidents in the Tasa-Supe company Port", 2020.which confirms that permanent training in the maintenance area as a labor mechanism reduces work accidents in the company Tasa-Supe Puerto", 2020.

INTRODUCCIÓN

Las capacitaciones permanentes permiten poner en práctica el desarrollo de habilidades, capacidades de los trabajadores, por eso es necesario mantenerlo en forma permanente y que se forme un hábito y costumbre, lo cual permitirá mantenerse siempre informado de cada paso tecnológico, científico, etc.; además del cuidado del personal que labora en las diferentes plantas de trabajo. La transmisión de conocimiento a través de capacitaciones enriquece el talento humano que permite mejorar la misión y visión de la organización, empresa, industria, etc. Los trabajadores son valorables en la medida que se genere seguridad y salud en su centro de trabajo, donde los procedimientos, mecanismo y productividad sean vigilados de manera permanente a través del uso de la tecnología innovadora.

La vida y a la salud están consagrados en la constitución política de Perú y en varios instrumentos de derechos humano. En el Perú a través de la Comunidad Andina de Naciones se cuenta con el instrumento de protección de seguridad y salud en el trabajo, lo que obliga al estado a aplicar una política de prevención de riesgos ocupacionales y vigilar su cumplimiento; existe el deber de los empleadores de identificar, evaluar, evitar y comunicar a sus empleados los riesgos en el lugar de trabajo y el derecho de los empleados a ser informados de los riesgos asociados a las actividades que ofrecen.

Una política nacional de salud y seguridad ocupacional debe crear las condiciones que garanticen el control de los riesgos en el lugar de trabajo, desarrollando una cultura de prevención eficaz; donde se puedan realizar la planificación, el monitoreo y el control de las medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Los obreros son las personas que demandan mayor cuidado laboral ya que están expuestos a diferentes riesgos y accidentes de trabajo, las condiciones de trabajo

por parte de la empresa deben ser muy cuidadosas para no poner en riesgo a los trabajadores, una de las principales ejes de las empresas debería ser establecer procedimientos eficientes que logren capacitar a los trabajadores en temas como prevención de riesgo, preparación ante emergencias, procedimientos de intervención gestión de la seguridad, causas de accidentes de trabajo, factores técnicos y humanos y factores de protección; generando y estableciendo conocimientos lo que permite aumentar la productividad de forma segura y disminuir los accidentes de trabajo.

Es por eso que se crea la responsabilidad jurídica de parte del Estado y la empresa contratista para ejercer el deber de aplicar la ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para prevenir, evitar riesgos laborales en los trabajadores y a la vez cumplir con su trabajo de fiscalizar, controlar y proteger la normatividad, estableciendo normas reguladoras que permitan su aplicación adecuadas en el artículo 118, de la Constitución Política Peruana y de la ley 29158, ley 29831, ley de la Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Los trabajadores de la empresa TASA – Supe Puerto viene operando desde diciembre del 2003, dedicada a la producción y exportación de aceite y harina de pescado, cuenta aproximadamente con un total de 120 trabajadores entre las oficinas administrativas y los obreros entre hombre y mujeres. Los trabajadores de dicha empresa no están ajenos ante los peligros laborales, es por tal necesidad que la empresa debe poner mucha importancia en generar espacios de capacitación permanente a los trabajadores para disminuir los accidentes de trabajo.

Es así que la investigación plantea la siguiente pregunta, en qué medida la capacitación permanente a los trabajadores del área de mantenimiento disminuye accidentes laborales en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020

1. Antecedentes y Fundamentación

1.1. Antecedentes Internacionales

Badri, Boudreau y Souissi (2018) en su investigación la salud y la seguridad en el trabajo industria papelera-Canada. Tuvo como objetivo encontrar la relación entre la salud y la seguridad en el trabajo. La metodología fue no experimental, cualitativa. Población de 78 obreros de la industria papelera. Llegaron a las siguientes conclusiones:

se evaluaron adecuadamente las consecuencias en materia de salud y seguridad ocupacional en la industria papelera. La industria papelera está dispuesta a aplicar los enfoques proactivos de sistema de seguridad laboral. Se creó un departamento laboral con el fin de crear conciencia sobre la integración de trabajadores laborales y técnicos en la industria. Reactualizan las tecnologías y maquinarias de uso impulsando a la industria papelera. Se desarrolla tareas de gestión preventiva de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para disminuir los accidentes laborales.

Tchiehe y Gauthier (2017) en su investigación clasificación de factores de aceptabilidad y tolerabilidad de riesgos en salud y seguridad ocupacional-Chile. Tuvo como objetivo describir los factores de aceptabilidad y tolerabilidad de riesgos en salud y seguridad ocupacional. La metodología fue descriptiva. Llegando a las siguientes conclusiones: los riesgos en salud y seguridad ocupacional fueron en su mayoría por actividades donde hubo más intervención humana que tecnológica. El análisis de riesgos ayuda a establecer el nivel de riesgo de una situación determinada y a determinar si el riesgo es aceptable, tolerable o inaceptable. Los factores individuales o sociales son en su mayoría los más presentes en riesgos laborales como, por ejemplo: edad, hora de trabajo, etc.

Işık y Atasoylu (2017) en su investigación titulada seguridad y salud en el trabajo Chipre -Turquia. Tuvo como objetivo determinar el conocimiento de los empleadores sobre seguridad y salud en el trabajo. Los métodos de estudio incluyeron entrevistas orales y encuestas escritas a empleadores de pequeñas y

medianas empresas. Llegaron a las siguientes conclusiones: los empleadores cumplían sus obligaciones de realizar evaluaciones de riesgos y medir la efectividad de la seguridad y salud en el trabajo. El setenta y cinco por ciento desconocía que existía una ley de SST, el 87% de las empresas no cumplía con el requisito de evaluación de riesgos, no se tomaron acciones preventivas. El 98,9% informó que un inspector de la oficina de trabajo del gobierno nunca visitó su empresa para una inspección de SST. El seguimiento del entorno de trabajo y el uso de evaluaciones de riesgos para la planificación futura no era una práctica común. La falta de inspecciones preventivas por parte de los inspectores de la oficina de trabajo del gobierno parece ser la razón principal por la que los empleadores no están cumpliendo con la ser capacitados en los riesgos de salud laboral.

Khan, Li, Zhang et al (2016) en su investigación titulada nuevos conocimientos sobre los niveles, la distribución y el diagnóstico de riesgos para la salud de adheridos al polvo en interiores y exteriores en zonas más frías, rurales e industriales- Pakistán. Tuvo como objetivo determinar el conocimiento de los niveles de riesgo al utilizar adheridos al polvo en interiores y exteriores en las industrias. Metodología descriptiva. Población de 120 trabajadores. Conclusiones se diseña una tecnología nueva para sondear retardantes de llama (FR) seleccionados en el polvo interior y exterior de zonas industriales, rurales y de fondo de Pakistán, con especial énfasis en su aparición, distribución y riesgo para la salud asociado. Se encontró concentraciones más altas de FR en las zonas industriales en comparación con las zonas rurales. Se revela que las concentraciones de FR son relativamente más altas en las muestras de polvo de interior que se comparan con el polvo de exterior.

Mokarami, Mortazavi, y Asgari et al (2017) en su investigación titulada múltiples dimensiones de los factores de riesgo relacionados con el trabajo y su relación con la capacidad laboral entre los trabajadores industriales-Irán. Tuvo como

objetivo investigar los efectos simultáneos de los factores de riesgo físicos, psicosociales en los trabajadores industriales. Este estudio utilizó un diseño transversal. Se incluyó en el estudio a un total de 280 trabajadores. Resultados. La mayoría de los participantes eran jóvenes, pero no manejaban los conocimientos de factores de riesgo el 44,3% de ellos tenían malos hábitos de trabajo. Se descubrió que los accidentes y lesiones ocupacionales son por: la discreción de habilidades, la capacitación ocupacional, la calidad del sueño, la naturaleza del trabajo y el nivel educativo. Conclusiones. Los programas de intervención deben centrarse en mejorar el apoyo del supervisor, la calidad del sueño, las habilidades y conocimientos laborales y en la disminución de las demandas laborales físicas y mentales. Además, se debe considerar la implementación de un programa integral de ergonomía y salud ocupacional para controlar y reducir los entornos de trabajo peligrosos y las tasas de lesiones ocupacionales.

Lay, Saunders y Lifshen et al (2016) en su investigación titulada correlaciones individuales, ocupacionales y laborales de la vulnerabilidad a la seguridad y salud ocupacional en trabajadores de medicina-Canada. Tuvo como objetivo, describir la vulnerabilidad de la SST en una muestra de 183 trabajadores canadienses. Metodología empleada: descriptiva-no experimental. Resultados: Más de un tercio de la muestra es vulnerable a la SST. El tipo y la magnitud de la vulnerabilidad variaron según el subgrupo del mercado laboral. Los trabajadores más jóvenes y aquellos en lugares de trabajo más pequeños experimentaron probabilidades significativamente más altas de múltiples tipos de vulnerabilidad. Los trabajadores temporales informaron probabilidades elevadas de vulnerabilidad general, relacionada con la conciencia y el empoderamiento, mientras que los encuestados nacidos fuera de Canadá tenían probabilidades significativamente más altas de vulnerabilidad de la conciencia. La conclusión es saber cómo los subgrupos del mercado laboral experimentan diferentes tipos de vulnerabilidad puede informar intervenciones de prevención primaria mejor adaptadas.

1.2. Antecedentes Nacionales

Huerta y Espinoza (2020) en su investigación titulada gestión de la seguridad y salud ocupacional y costo-beneficio en Global Import Perú, Lima-2018. Tuvo como objetivo evaluar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en base a un diagnóstico según la norma ISO, requisitos legales aplicables de la ley N 30222: de la empresa Global Import. Metodología descriptiva. Conclusiones: los equipos de seguridad electrónicos, electromecánicos y eléctricos, así como su distribución han generado alguna vez accidentes laborales. En la gestión de seguridad se obtuvo que los trabajadores desconocen los procedimientos en la función que cada uno de ellos desempeña en su puesto laboral. Y dentro de la salud ocupacional la productividad del personal, calidad de vida, satisfacción laboral, emprendimiento de los trabajadores se ve afectado por patrones de conducta administrativa y jerárquica.

Daviran y Asencios (2019) en su investigación titulada aplicación de un sistema de seguridad y salud ocupacional para reducir el índice de accidentes en la empresa Esmetel Perú SAC. Tuvo como objetivo aplicar los conocimientos de seguridad y salud ocupacional para prevenir y reducir incidentes de trabajo en la empresa Esmetel Perú S.A.C. Metodología: aplicada, descriptiva. Conclusiones los riesgos potenciales en el lugar de trabajo que enfrentan los trabajadores en el ejercicio de sus diversas actividades en su vida profesional son: malos procedimientos con las maquinarias, mala manipulación de equipos de protección. La salud y seguridad en el trabajo son dos elementos importantes para la correcta ejecución de las tareas de la empresa, ya que reducir o eliminar la operación se traduce en un bienestar global y una calidad de vida dentro y fuera de la organización.

Seminario (2019) en su investigación titulada propuesta de un plan de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales en los colaboradores del almacén central de la parcela 25 de la

empresa SAVIA del Perú SA. Tuvo como objetivo: implementar un plan de higiene y seguridad en el almacén central de la parcela 25 de la empresa SAVIA DEL PERU SA. Metodología: descriptiva. Conclusiones: la identificación de peligros y la evaluación de riesgos se introdujeron posteriormente a la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo. Se mejoró las condiciones de trabajo y el ambiente de seguridad. Se propuso la aplicación de un plan de salud y seguridad. Las herramientas de uso redujeron accidentes y Se identificar oportunidades. Se llegaron a inspeccionar los planes de desempeño, normas de procedimiento para la seguridad y salud en el trabajo.

Camacho y Zúñiga (2018) en su investigación titulada nivel de conocimiento y actitud hacia la seguridad en salud ocupacional de los trabajadores de la Empresa Sider Perú. Chimbote 2016. Tuvo como conocer la relación entre el nivel de conocimiento y actitud hacia la seguridad en salud ocupacional de los trabajadores de la empresa. tuvo como metodología: descriptiva. Conclusiones: un 55, 8% de los trabajadores poseen menos actitud positiva hacia la seguridad de salud ocupacional. Mientras que el 44.2% su actitud es más positiva. Los trabajadores poseen un inadecuado nivel de conocimientos sobre seguridad en salud ocupacional. Existe una relación significativa entre el nivel de conocimiento y actitud hacia la seguridad en salud ocupacional. El nivel de conocimiento sobre seguridad en salud ocupacional constituye un riesgo elevado para presentar actitud menos positiva.

Ramírez (2018) en su investigación implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en el área de producción de la empresa Inversiones Royal Del Perú SAC, Chorrillos, 2018. Tuvo como objetivo implementar un plan de seguridad y salud en el trabajo. Metodología de la investigación es cuasi – experimental práctico - experimental. Conclusiones: se tomaron medidas para disminuir los riesgos en seguridad ocupacional donde los riesgos laborales de mayor indicador fueron: riesgo de corte, caída, quemado, ergonomía.

2. Justificación de la investigación

La investigación es de merecida importancia ya que la tasa de accidentes en todo el mundo es muy alta y muchas veces se desencadena en muerte. El Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo describe que las tasas de accidentes en las empresas son a pesar de todos esfuerzos todavía muy altos; teniendo en cuenta el hecho de que ciertos accidentes no se comunican a las autoridades oficiales. Se registran accidentes mortales en Europa para el año, de los cuales 1.349 fueron en la construcción (24,3%) y 1.128 en la industria (20,3%). Esto demuestra que a pesar del hecho de que todavía tienen estadísticas muy altas sobre los accidentes laborales en el continente con la legislación más avanzada y las culturas de protección.

En el caso de América Latina, los países como Colombia, Ecuador y Venezuela no proporcionaron estadísticas sobre muertes por accidentes laborales en ese período, lo que demuestra que no existe una cultura protectora en esos países. En Perú, 13 de cada 100 trabajadores están expuestos a un accidente laboral, según Prieto Solari, responsable de los riesgos ocupacionales de Rímac Seguros. Actualmente no existen estadísticas estandarizadas sobre accidentes e incidentes de trabajo en nuestro país, no existe aún un organismo que pueda cotejar esos datos. En nuestro país en caso de accidentes laborales la información es enviada al Ministerio de Trabajo y la atención médica al Ministerio de Salud.

Recientemente se ha señalado la normativa de la Ley 29783 de Seguridad y Protección de la Salud. También deben informarles de los peligros, procesos y medidas cautelares. "Esa es una norma fundamental que las empresas deben cumplir sin restricciones y es un instrumento de medición de la eficiencia y eficacia de los sistemas de gestión de la seguridad.

Justificación social

La investigación es de suma utilidad porque nos llevan a ofrecer un emprendimiento obrero para la calidad de vida de los trabajadores y de las

familias involucradas; puesto que la vida de los trabajadores no solo para el sustento familiar sino también como reconocimiento de la vida de la persona. Además de dar a conocer los resultados a la empresa para el reconocido compromiso y aplicación de medidas de seguridad y salud ocupacional por parte de los empleadores.

Justificación jurídica

Esta investigación permitirá dar una comprensión clara de la normatividad y valores que regulan, acerca de las capacitaciones que podrán disminuir los accidentes de trabajo sobre la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo que posee como meta incentivar una cultura de prevención de riesgos en el trabajo.

Recomendar a las autoridades de la empresa TASA-Puerto-Supe y también a los operadores de justicia como fiscales, jueces, abogados que cuando se reducen los accidentes laborales en empresas reduce también la carga laboral judicial y fiscal.

Además, los resultados que se obtengan contribuirán como precedentes para posteriores investigaciones y así como también formular recomendaciones para futuras investigaciones en las capacitaciones en la lucha de disminuir los accidentes laborales.

3. Problema

3.1. Realidad problemática

A lo largo de la historia, los accidentes laborales se han convertido en una amenaza para los trabajadores, los empleadores y las familias. Se estima que el 100% de los accidentes son debidos al hecho de no poseer planes de seguridad de trabajo y el 96% son debidos a acciones o grado de irresponsabilidad de los trabajadores y el 4% a los ambientes de trabajo, por esta razón: se debe educar, formar en una buena gestión por parte del empleador para la seguridad y salud ocupacional, que pueda proveer al trabajador la facilidad de provisión de equipos

de protección individual (EPI) necesarios para el desempeño de sus tareas diarias de trabajo, aplicar diariamente el IPER (Investigación sobre peligros y evaluación de riesgos), es necesario la creación de comisiones de seguridad y salud en el trabajo dentro de toda empresa, formar inspectores de seguridad quienes a través de capacitaciones contribuirán a reducir los accidentes y muertes en el día a día de los trabajadores.

Por otro lado, también están los riesgos por parte del trabajador al realizar su tarea laboral de diariamente, ¿qué tanto puede tener implicancia e irresponsabilidad directamente el trabajador? Ya que un cierto porcentaje de los accidentes de trabajo son ocasionados por los mismos trabajadores viendo perjuicio hacia la integridad y sustento de su familia causando perjuicios financieros y psicológicos también. Cada trabajador es responsable de evaluar, revisar y analizar los riesgos que cualquier trabajo puede implicar antes, durante y después de cada jornada de trabajo.

En el Perú se registra un gran número de accidentes de trabajo que a pesar de enfatizar en el cuidado del personal que labora en una empresa, industria u organización el número de accidentes de trabajo aumenta., ya sea por funciones que debe de cumplir el trabajador como por ejemplo al usar insumos de trabajo, cantidades químicas, horas de trabajo, sobrecarga laboral, etc. Que provocarían los accidentes de trabajo como también por parte del empleador para generar que los equipos, herramientas y ambiente de trabajo sean los más óptimos para desarrollar las diferentes tareas en la empresa.

Los cursos de formación continua en materia de salud y seguridad en el trabajo tienen como objetivo sensibilizar a todos los empleados sobre los posibles peligros que se presentan en cada función que desempeña cada trabajador, lo que puede disminuir los accidentes laborales, sin embargo, los trabajadores y su participación es atacada por la obligatoriedad más que por la necesidad de cuidado físico, psicológico y económico que demanda estar en constante y permanente capacitación en el trabajo.

La empresa viene laborando casi 18 años en producción de harina y aceite de pescado, exportando el producto, las capacitaciones realizadas por la empresa han sido escasas y lejanas, resulta difícil para el trabajador concientizarse en que estas son de suma importancia para el autocuidado, para la empresa y para su propia familia. La empresa TASA ha desarrollado tareas y faenas en temas a cerca de seguridad de trabajo sin embargo aún el trabajador no aprendido ni se formó ni habitó a aplicarlas, Por otro lado, que la empresa realice las jornadas, tareas y/o capacitaciones no han podido calar su importancia para la convivencia laboral entre todos los trabajadores.

3.2. Problema general

¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto, 2020?

3.3. Problemas específicos

¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA–Supe Puerto, 2020?

¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto, 2020?

¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención en la disminución de accidentes de trabajo de la empresa TASA –Supe Puerto,2020?

4. Conceptuación y Operacionalización de variables.

4.1. Conceptuación

Capacitación permanente

Guerrero (2015) es un conjunto de conceptos analizados para resolver un problema en la práctica con el rendimiento para tener una mejor idea de qué lo está causando y ver si el entrenamiento es realmente la mejor solución. Una vez que haya analizado el problema del desempeño laboral y haya determinado que la capacitación es realmente la solución, es hora de comenzar su investigación sobre capacitación. Para eso está la evaluación de las necesidades de formación.

Chiavenato (2003) para generar un programa de capacitación es importante establecer objetivos comerciales incluyen elementos como aumentar las ventas y la eficiencia, reducir costos y desperdicios, hacerse cargo de un nuevo producto, formar un proceso de producción nuevo o modificado o cumplir con la normativa. Por ejemplo, el objetivo de una empresa podría ser capacitar a los empleados para crear un nuevo producto.

Una vez que haya identificado el objetivo debemos preguntarnos qué deben hacer los empleados si la empresa quiere lograr ese objetivo. Tenemos que determinar "la brecha de desempeño" entre lo que sus empleados pueden hacer ahora y lo que deben hacer. Para seguir nuestro ejemplo de un nuevo producto, es posible que los trabajadores necesiten saber qué es el nuevo producto, cómo se fabrica el producto y (sobre todo) las tareas que deben realizar los trabajadores para fabricar el producto.

Prevención de riesgo

Guerrero (2015) procesos de actividades para adoptar medidas preventivas con el fin de disminuir accidentes derivados del trabajo.

Preparación ante emergencias

Guerrero (2015) disposiciones que toman una organización empresa o industria para mantener respuestas ante emergencia o urgencias que demande los puestos laborales.

Procedimiento de intervención

Guerrero (2015) es la identificación de toma de decisiones respuesta eficaz de acciones efectivas ante situaciones de peligro o amenazas para reducir afectaciones en el entorno del ambiente de trabajo.

Capacitaciones en prevención de riesgo

Está orientada a prever los cambios que se producen en el personal, debido a que sus actividades laborales, se vuelven rutinarias y su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. La finalidad de esta capacitación es adaptar al personal para asimilar las nuevas técnicas de trabajo, mediante nuevos recursos.

Podemos mencionar algunas de ellas:

1.-Capacitacion de Trabajo en Altura:

Es toda capacitación orientada a establecer los requerimientos mínimos de seguridad para la prevención de riesgos laborales por la realización de trabajos de mantenimiento, instalaciones, demolición, operación, reparación, limpieza entre otras, que se realizan a alturas mayores de 1.80 mt. Sobre el nivel de referencia.

2.- Capacitación de Trabajos en Caliente:

Es toda capacitación orientada a aplicar adecuadamente el procedimiento para trabajos en caliente de acuerdo a los requerimientos legales y procedimientos establecidos en el manual de prevención de riesgo y proveer estándares que aseguran, se haya tomado medidas de precaución con el fin de

evitar accidentes causados por cualquier actividad que genere chispas, llamas o fuentes de ignición.

3.- Capacitación de Trabajos en Riesgos Eléctricos:

Es toda capacitación orientada en la prevención de accidentes que tiene todo trabajador que efectúa labores relacionados con el uso de la electricidad, causado por choque o arco eléctrico de verse afectado o agredido físicamente por la misma.

4.- Capacitación de Trabajos con Materiales Peligrosos:

Es toda capacitación orientada a buscar y preparar a los trabajadores para prevenir y enfrentar un accidente por materiales peligrosos (MATPEL) de manera que puedan reconocer el problema, identificar el material, solicitar ayuda y proteger la vida de las personas involucradas

Capacitaciones en preparación ante emergencias

Su propósito es solucionar y aplicar los correctivos ante los factores de riesgos y disminuir la vulnerabilidad ante las amenazas por medio de las medidas necesarias que garanticen la supervivencia de los involucrados de manera directa o indirecta, con herramientas como diagnósticos, estudios e identificación de los mismos.

Podemos mencionar algunas de ellas:

1.- Capacitación de Manejo de Extintores:

Es toda Capacitación brindada por personal especializado tercero (Cuerpo de Bomberos), con la finalidad de identificar riesgos y actuar ante un amago de incendio, conociendo la teoría del fuego (elementos del fuego, triangulo del fuego, clases de fuego), los métodos de extinción del fuego (sofocación, separación, inhibición, enfriamiento).

2.-Capacitacion de Primeros Auxilios:

Es toda capacitación brindada por personal médico especializado para recopilar una serie de temas o de lecciones básicas de primeros auxilios y brindar una primera respuesta ante las eventualidades que se presentan en las labores diarias para la conservación de la vida, evitar complicaciones físicas y

psicológicas; ayudar a la recuperación, así como asegurar el traslado de los accidentados a un centro asistencial.

3.- Capacitación de Simulacros ante un Sismo:

Es toda Capacitación orientada para determinar la elaboración de un plan de emergencia en caso de evacuación debido a la presencia de un desastre y debe ser rápido, práctico y confiable, ajustado para optimizar y obtener así un margen de seguridad más amplio.

Capacitaciones en procedimiento de intervención

El objetivo es ejecutar diagnósticos y análisis en los procedimientos de intervención de forma permanente para recoger y sintetizar acciones que se implementaban de manera puntual o crear intervenciones para casos que no se contemplaban y tomar acción del plan propuesto.

Podemos mencionar algunos de ellos:

1.- Capacitación ante un atragantamiento:

Es toda capacitación realizada por un Médico especialista para poder intervenir ante un atragantamiento y brindar los primeros auxilios y maniobras o técnicas especializadas

2.- Capacitación ante derrames de Sustancias:

Es toda capacitación que se brinda para poder intervenir sustancias peligrosas y poder controlar su actividad, teniendo en cuenta el grado de toxicidad y componentes químicos, usando los EPP correspondientes para poder tratar y limpiar la zona afectada.

Accidentes de trabajo

Ley N° 29783, ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. DS 005-2012-TR refiere lo siguiente: Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas del trabajo.

- Incluyen de accidentes de trabajo, muertes, lesiones, enfermedades o vínculos cercanos ofrece a empleadores y trabajadores la posibilidad de identificar los peligros en sus operaciones y las brechas en sus programas de salud y seguridad. Más importante aún, permite a los empleadores y empleados identificar e implementar las medidas correctivas necesarias para prevenir futuros incidentes.

La investigación de incidentes, enfocada a identificar y corregir las causas, en lugar de buscar errores o atribuir culpas, también mejora la ética laboral y aumenta la productividad, demostrando el compromiso del empleador con un ambiente laboral seguro y saludable. La investigación de incidentes a menudo la lleva a cabo un gerente, pero para ser más efectiva, esta investigación debe involucrar a gerentes y empleados que trabajen juntos, ya que cada uno tiene un conocimiento, comprensión y perspectiva diferentes sobre la investigación.

El equipo debe mirar más allá de las causas inmediatas de un incidente. Es demasiado fácil y a menudo engañoso concluir que la negligencia o el incumplimiento de un proceso fue la única causa de un incidente. No descubra las causas subyacentes o más profundas del incidente y, por lo tanto, no identifique cambios sistémicos ni medidas para prevenir incidentes futuros. Si se detecta una deficiencia, es importante preguntarse por qué existe y por qué no ha sido tratada previamente.

Causas en los accidentes de trabajo

Camacho y Zúñiga (2018) motivos o razones en el entorno del trabajo que puedan perjudicar el desempeño laboral de los trabajadores en una práctica incorrecta ejecutada en el ambiente.

Factores técnicos y humanos en los accidentes de trabajo

Camacho y Zúñiga (2018) es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador usando herramientas de trabajo o por ejecución de la mano de obra del propio trabajador, la misma que puede causar un accidente de trabajo en pleno proceso de trabajo.

Factores de protección en los accidentes de trabajo

Camacho y Zúñiga (2018) son las medidas preventivas que protegen al trabajador del uso de herramientas, maquinarias, vehículos en los diferentes métodos y procedimientos de trabajo en los ambientes laborales.

Teoría de las habilidades y derecho del trabajo

Angarita y Martín (2014) la Teoría de las habilidades de Amartya Sen puede proporcionar una base más nueva y fructífera para el derecho del trabajo. La razón principal de esto, radica en el hecho de que la teoría de la capacidad no requiere una revisión completa de la legislación laboral y por lo tanto abandona su misión protectora en nombre de los trabajadores, sino que solo ofrece una nueva forma de concepción y gestión.

La idea de la justicia no presta especial atención a la dimensión del trabajo, pero está claro que esto no impide que la Teoría de la Capacidad interfiera con él de varias maneras. En primer lugar, es casi natural observar que el trabajo es un requisito previo esencial para las habilidades, porque su valor de

intercambio (trabajo como medio) lo hace quizás la herramienta más importante que cualquier individuo puede utilizar para adquirir esos bienes o recursos que permiten un aumento en sus habilidades.

Otra observación simple sigue inmediatamente. El trabajo puede ser una herramienta eficaz en la mejora de las habilidades individuales si el trabajador es justamente recompensado por ello. De acuerdo con la declaración tradicional, el derecho a un salario justo, como se afirma en muchas constituciones y declaraciones internacionales, es el derecho a disfrutar de aquel bien principal, que incluye la renta necesaria para sobrevivir y vivir con dignidad. Un salario justo es uno de los medios para adquirir mayores habilidades y disfrutar de las funciones que son valiosas para el individuo.

Otros derechos contenidos en el acervo tradicional del Derecho laboral también pueden justificarse fácilmente a la luz de la teoría de la capacidad. Hasta este punto, la adopción del punto de vista no parece hacer una diferencia significativa para el enfoque clásico. Un primer problema con el derecho del trabajo podría, en cambio, surgir del hecho de que la dimensión del "poder" no tiene lugar específico en la teoría de la capacidad, mientras que la sustancia del derecho del trabajo, como se dijo anteriormente, no puede estar fuera de esta dimensión, tanto en términos de contenido individual normas destinadas a limitar el poder del empleador en el lugar de trabajo, así como la fuerza predominante normalmente atribuida a las normas de trabajo.

Es entonces muy interesante lo que Sen, en la idea de justicia, reconoce en términos de la conveniencia de integrar su teoría, adoptando no solo el concepto clásico de libertad como no interferencia (libertad negativa), sino también un concepto de libertad como no - Dominancia, como sugirió Philippe Pettit en su ensayo sobre el republicanismo. En el concepto de libertad como no dominación, la defensa de la libertad debe incluir aquellas medidas destinadas a contrarrestar todas las condiciones de sumisión que pueden afectar a las personas en razón de su situación económica y social.

De hecho, la integración propuesta de la teoría de las habilidades es conceptualmente coherente, pues la falta de poder del trabajador está inversamente relacionada a la cantidad de habilidades que él posee. Por ejemplo, si el empresario tiene el poder de rescindir abruptamente la relación de trabajo sin justa causa, la principal fuente de capacidad del trabajador queda arbitrariamente comprometida, justificando el establecimiento de un derecho a la protección contra el despido sin justa causa.

Pero, como un objetivo más ambicioso, esto también significa que la calidad del trabajo se mejora constantemente y el desarrollo profesional de los trabajadores se promueve tanto como sea posible por la legislación laboral, por ej. adoptando modelos organizacionales que aumentan el valor del trabajador individual y sus conocimientos y habilidades. En este punto, puedes descubrir que no hay nada nuevo en ello.

La teoría de la capacidad podría ser una manera diferente de decir lo mismo: esto justifica de forma actualizada la vieja y costosa misión de protección del derecho del trabajo. No se trata solo del contenido de los programas de protección, sino también del marco del valor en que se manifiestan: ofrecer una protección paternalista, a partir de la cual la autonomía del trabajador es una meta que ni vale la pena. Ser perseguido por ser declarado a priori inalcanzable no es lo mismo que ofrecer protección que se retira a medida que cada trabajador mejora sus competencias.

En esta otra perspectiva, la eliminación de la desigualdad de poder entre empleador y empleado ya no puede considerarse como el objetivo último de la disciplina, sino como un obstáculo que debe superarse para la consecución del verdadero y último objetivo del Derecho laboral, que es el máximo desarrollo de las habilidades de los trabajadores. Por lo tanto, una meta puramente negativa se convierte en positiva, y este es un pasaje lleno de implicaciones. Esto no quiere decir que de repente la desigualdad de poder ya no existe y que todas las leyes laborales están obsoletas. Los trabajadores subordinados todavía

necesitan la protección tradicional, sino de toda la población trabajadora, y quizás no en la misma medida que en la era industrial clásica. Pero lo que hace la diferencia - inicialmente teóricamente, pero luego políticamente potencialmente - es que esta protección es solo un paso instrumental o intermedio hacia otros objetivos positivos.

Teoría del anti-consecuencialismo del Derecho Laboral

Barberis (2016) la suposición de que el discurso del derecho laboral es fundamentalmente anticonsecuencialista puede ser contestada y considerada paradójica. Se puede decir que el Derecho del Trabajo, más que cualquier otra disciplina jurídica, cobró vida y evolucionó con la intención consciente y necesita cambiar la realidad económica y social, o sea, traer consecuencias tangibles, ciertamente no para el medio ambiente diluido del ordenamiento jurídico limitado.

La transformación del principio de protección de un principio empíricamente basado en un principio normativo predominante fue pagada con gran esfuerzo por el discurso del derecho del trabajo: es decir, el costo de conducir la disciplina hacia una perspectiva anticonsecuencialista que contradice su profundidad.

De hecho, la justificación basada en valores, cuyo instrumento es el derecho del trabajo, debe, en principio, también incluir evaluaciones con base en una justificación orientada hacia el objetivo, a fin de verificar si los medios utilizados realmente alcanzaron los objetivos pretendidos (que deben ser formulados de forma más explícita, como Guy Davidov observó recientemente), y también si una consecuencia no intencional en detrimento de otros individuos o grupos fue producida.

Por lo tanto, la cultura del derecho laboral debe ser básicamente coherente. Lo que ha ocurrido, sin embargo, es que la misión de tutelar el derecho del trabajo

ha adquirido un valor absoluto, independientemente de sus consecuencias. A menudo, esto resultó en el número de derechos concedidos a los trabajadores que se utilizan como el único parámetro para medir la evolución de la legislación laboral. En mi opinión, ese equívoco intelectual fue alimentado por el hecho de que todo derecho del trabajo derivaba de un único principio de protección, pues eso confería a la disciplina un exceso de normatividad filosófica y ética y la distanciaba de la realidad empírica.

Esto no quiere decir que, si uno cree que el principio del derecho laboral tradicional sigue siendo válido, no debe interesarse por los problemas (Guy Davidov es un excelente ejemplo de lo contrario). Lo que estoy argumentando es simplemente que, en algunas culturas de derecho laboral en particular, ha habido una alianza de hecho entre un enfoque integral y un anti-consecuencialista.

Como resultado, cuando la economía ataca el derecho laboral, estos abogados laboristas protestan que están ignorando la economía, como si el homo juridicus dem homo oeconomicus, al perseguir sus objetivos sociales - o incluso éticos - que el derecho del trabajo puede o debería permitir antropológicamente opuesto.

Estos planteamientos no parecen convincentes porque contradicen la función real del Derecho laboral. Una disciplina que siempre ha estado abierta a una serie de factores extra legales en los que encontró su justificación final no puede rechazar consistentemente, por ejemplo, B. Examinar los argumentos económicos en la medida en que sean relevantes para el discurso del derecho del trabajo (y están particularmente en la situación histórica actual, ya que la globalización está forzando a las economías avanzadas a dar nueva prioridad a la creación de riqueza en lugar de - o junto con - su redistribución).

Además, los objetivos económicos a menudo pueden coincidir o estar muy cerca de los valores importantes de la legislación laboral. Por ejemplo, el pleno

empleo es un parámetro de eficiencia del mercado de trabajo y un valor social primario. Por supuesto, los abogados laboristas (ver, por ejemplo, un manifiesto reciente - Para proteger a todos, no es necesario desproteger a la mayoría: aspiremos a crear empleo de calidad por algunos economistas y abogados laborales españoles) inmediatamente añaden otra declaración normativa de que el pleno empleo no puede venir a expensas de la reducción de los estándares de los trabajadores por debajo de un cierto nivel (por ejemplo, mucho espacio para contratos a plazo fijo) como se rechaza el "chantaje" intelectual del esquema de dentro y fuera; sin embargo, el valor social del "empleo" como tal no se cuestiona, por lo que las políticas de empleo están ahora fundamentalmente integradas en la política laboral.

Por lo tanto, el supuesto de que el derecho empresarial y el derecho del trabajo son dos entidades distintas y separadas no puede ser defendido, aunque se considere solo la economía convencional (que no es el único ramo del análisis económico). En este contexto, la aplicación del enfoque de la capacidad podría reducir la distancia que muchos aún ven entre los dos mundos: por un lado, mantener un valor de liderazgo (promoción de competencias individuales) que ocurre inevitablemente en la dimensión empírica y a través de la investigación empírica, tanto económicamente como necesitan ser monitoreados sociológicamente; de otro, defender un concepto de bienestar que no se base exclusivamente en indicadores cuantitativos como el PIB.

Por lo tanto, no es sorprendente que Amartya Sen también trate de una lucha intelectual por el pragmatismo y el consecuencialismo en La idea de justicia. Aquí proclama la superioridad de un enfoque basado en comparaciones pacientes entre los efectos de varios logros sociales, un enfoque trascendental que busca identificar instituciones perfectamente justas.

El problema con el derecho laboral es que hasta ahora no ha seguido un enfoque trascendental o comparativo en términos senianos, ya que ha permanecido a medio camino entre una dimensión puramente normativa y un sesgo empírico

reacio, aunque a veces inevitable. Esto dio lugar a una identidad ambigua que reveló todas sus debilidades cuando las circunstancias externas se volvieron desfavorables.

Métodos escénicos

Cortez (2019) los grandes avances en los métodos de entrenamiento y desarrollo, algunos de los cuales ocurrieron en el campo de los métodos escénicos, una serie de abordajes o procesos que se concentran en situaciones, eventos, estudios de caso y narrativas que proporcionan una estructura específica para problemas de rendimiento, necesidades, Proporciona fallos y acciones. Debido a la práctica de participación y consolidación social y en función de los factores de costo y efectividad, sin embargo, la metodología escénica sería más adecuada para el entrenamiento del equipo que para las clases individuales. Los fundamentos teóricos y conceptuales de la metodología escénica incluyen el aprendizaje situado / cognición, constructivismo, aprendizaje experimental, teoría del aprendizaje transformativo y teoría de la acción.

Aprendizaje o cognición situados

Larripa y Erausquin (2008) en esta teoría el personal es muy amable y servicial teóricamente, los Materiales que creamos lo utilizamos, como los casos, básicamente sitúan alumno en su contexto operativo. Este material es el punto de partida de la metodología y va seguido de la Identificación de Cuestiones y problemas, en los que el alumno está, en cierta medida, familiarizado e involucrado en un contexto específico. El aprendizaje local se basa en situaciones en las que los alumnos participan regularmente. Las habilidades situacionales que reciben los aprendices deben usarse en situaciones similares. Las actividades de entrenamiento se comparten y, en algunos casos, se diseñan activamente en cooperación con otros pasantes para identificar y resolver problemas. Esto permite a individuos y grupos identificar las lagunas y déficits

de desempeño en un área de competencia determinada. Este tipo de participación social dinámica también debería acelerar el proceso de aprendizaje. La teoría multidisciplinaria del aprendizaje experimental está ampliamente basada en el constructivismo y utiliza la psicología, la filosofía, la sociología, la antropología y las ciencias cognitivas para obtener una mejor comprensión del proceso de aprendizaje.

El aprendizaje transformativo combinado con métodos escénicos permite y anima a los estudiantes a participar activamente en el diseño de contenido y la aplicación de actividades de aprendizaje, y muchos aceptarán la oportunidad de ser capacitados y participar activamente en la toma de decisiones. La satisfacción en el trabajo y la participación personal también son aspectos críticos de este tipo de aprendizaje empoderado analiza la creatividad de los empleados y descubre la posibilidad de toma de decisiones y riesgos que afectan positivamente la motivación y la productividad. El aprendizaje transformativo y experiencial trata del uso de la discreción, delegación y participación en los procesos de toma de decisión.

4.2.Operacionalización de variables

Variable 1

Capacitación permanente

Definición conceptual

Capacitación: Es trasladar conocimientos para poner en práctica el entrenamiento mental en los individuos con el objetivo de prepararlos en cierta función haciendo uso de la ciencia. Poner en práctica por ejemplo la normatividad sobre gestión de riesgo en empresas industriales para evitar los accidentes laborales mediante un programa o plan.

Variable 2

Accidentes laborales

Definición conceptual

Accidentes laborales:

Son los daños que se ocasionan por negligencia laboral, falta de capacitación y poca gestión de riesgo, lo cual pone en riesgo la salud y vida de los trabajadores, está en contra de la protección de la integridad los trabajadores

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1 CAPACITACIÓN PERMANENTE	Prevención de riesgo	Inspecciones de seguridad Por puestos de trabajo Condiciones de seguridad
	Preparación ante emergencias	Brigadas de seguridad. Uso y manejo de equipos de protección personal Primeros auxilios
	Procedimiento de intervención	Instrucciones de seguridad Reporte y notificaciones de accidentes Manual de instrucciones de seguridad

VARIABLE 2 ACCIDENTES DE TRABAJO	Causas	Por ámbito de trabajo Por función que realizan Por tiempo de trabajo
	Factores técnicos y humanos	Deterioro y deficiencia de materiales y equipos Instalaciones y maquinarias con deficiente mantenimiento Métodos y procedimiento de trabajo aplicados incorrectamente
	Factores de protección	Comité de seguridad y salud en el trabajo. Equipos de protección Seguro complementario para trabajos de alto riesgo

5. Hipótesis

Hipótesis general:

La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “Tasa-Supe Puerto” 2020

Hipótesis específicas:

La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020

La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto-,2020

La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020

6. Objetivos de la investigación

6.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral den la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “Tasa-Supe Puerto” 2020.

6.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020

Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020

Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020

7. Metodología

7.1. Tipo de la Investigación

Tipo de investigación: Aplicada

Carrasco (2014) describe, las investigaciones aplicadas como aquellas que poseen el objetivo de poner en práctica los conocimientos y de modo aplicativo dar soluciones rápidas, para cambiar realidades específicas.

7.2 Nivel de investigación

Descriptivo

Carrasco (2014) dichas investigaciones son aquellas que van a responder a interrogantes como: ¿Qué es?, ¿Cómo es?, etc. refiriéndose a reconocer particularidades de los hechos de la realidad.

7.3. Diseño de investigación

No experimental – Corte Transversal

Fernandez, Baptista y Hernandez, (2014) como aquel diseño que describe y explica variables sin manipularlas, tan solo describe la realidad. Y de corte transversal por que se realiza en un momento y tiempo determinado.

7.4. Población y Muestra

7.4.1 Población

Es el total de individuos, que poseen modalidades observables en común para un lugar y momento determinado. La población la conformó 70 trabajadores (entre varones y mujeres) de la empresa pesquera TASA de Supe Puerto.

7.4.2 Muestra

Como la población es menos de 100 individuos se eligió trabajar con el total de la población, es decir 70 trabajadores donde 50 son varones y 20 son mujeres de la empresa pesquera TASA de Supe Puerto.

7.5. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica: La observación directa.
- Instrumento: encuesta.

7.6. Instrumentos de recolección

Cuestionario.

El cuestionario se aplicó a los trabajadores de la empresa TASA, Supe Puerto, 2020.

7.7. Procesamiento y análisis de la información

Se desarrolló usando el software SPSS 25, para ambas variables de estudio. Se empleó el análisis estadístico de alfa de Crombach y se utilizó el estadígrafo Chi cuadrado, porque la muestra es más de 50 casos.

Para la interpretación de resultados de la investigación se hizo la prueba de hipótesis interpretándolos y comparándolos con las teorías y las investigaciones que se encuentran en los antecedentes.

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Resultado de la dimensiones de la capacitación permanente

		f	%
Prevención de riesgo	Eficaz	31	43.1%
	Medianamente eficaz	24	33.3%
	Ineficaz	17	23.6%
Preparación ante emergencias	Eficaz	39	54.2%
	Medianamente eficaz	29	40.3%
	Ineficaz	4	5.6%
Procedimientos de intervención	Eficaz	47	65.3%
	Medianamente eficaz	25	34.7%
	Ineficaz	0	0.0%

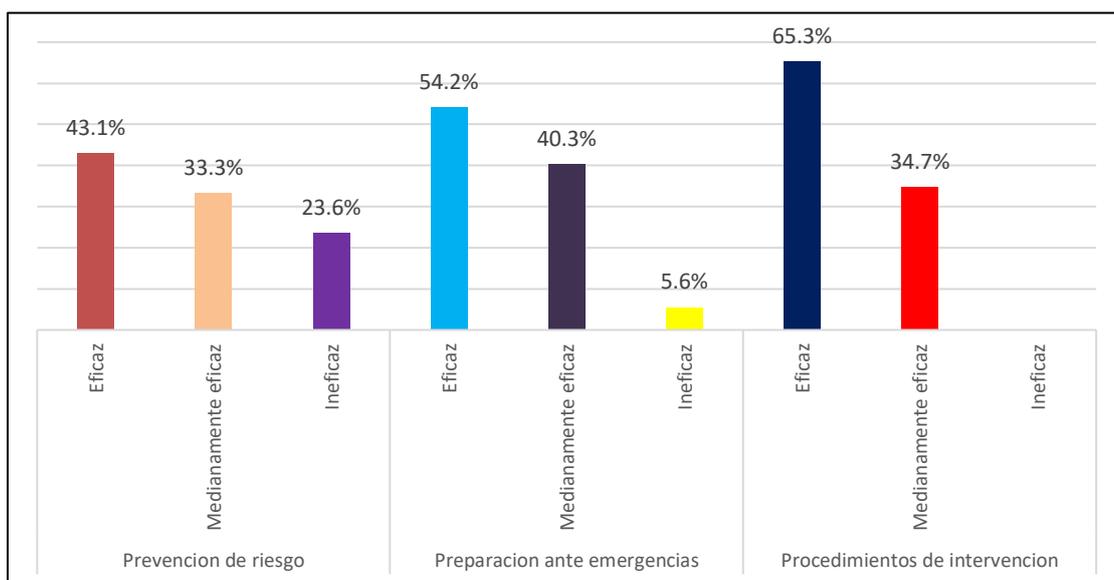


Figura 1. Dimensiones de la capacitación permanente

Se muestra en la Tabla 1 que en la capacitación permanente con respecto a la prevención de riesgo el 43.1% respondió que se encuentra en un grado eficaz, en el caso del 33.3% indico que está en un nivel medianamente eficaz y el 23.6% menciona que se maneja de manera ineficaz. En segundo lugar, en cuanto a la preparación de emergencias el 54.2% indico que se maneja de manera eficaz, el 40.3% evidencio que esta medianamente eficaz y el 5.6% ratifico un grado ineficaz. En tercer lugar, en cuanto a los procedimientos de intervención el 65.3% acoto que está en un nivel eficaz y el 34.7% califico que está en un nivel medianamente eficaz

Tabla 2
Resultado de la Capacitación permanente

	f	%
Válido Eficaz	59	81,9
Medianamente eficaz	13	18,1
Ineficaz	0	0,0
Total	72	100,0

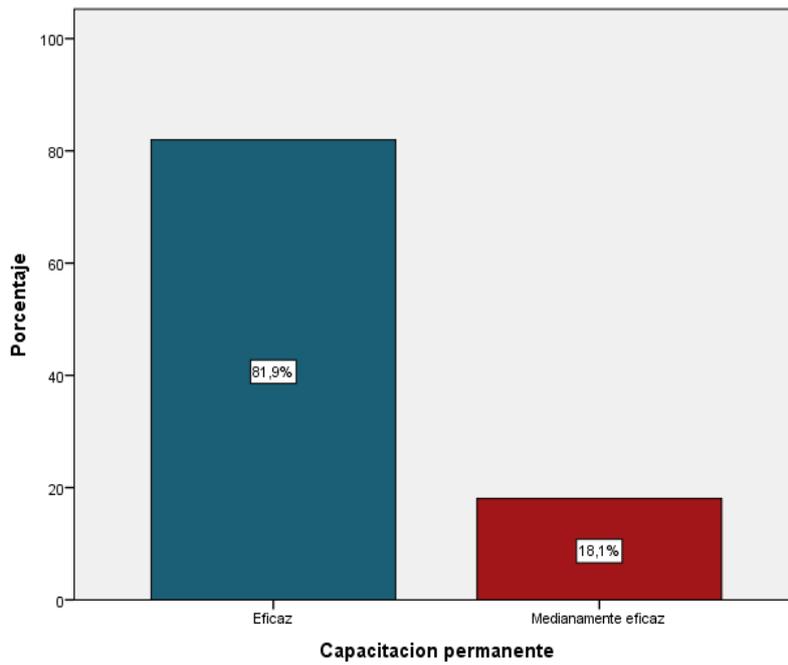


Figura 2. Capacitación permanente

Se muestra en la Tabla 2 que en la capacitación permanente el 81.9% acoto que está en un nivel eficaz y el 18.1% califico que está en un nivel medianamente eficaz

Tabla 3

Resultado de las dimensiones de los accidentes laborales

		f	%
Causas	Ausente	71	98.6%
	Presente	1	1.4%
Factores técnicos y humanos	Ausente	4	5.6%
	Presente	68	94.4%
Factores de protección	Ausente	3	4.2%
	Presente	69	95.8%

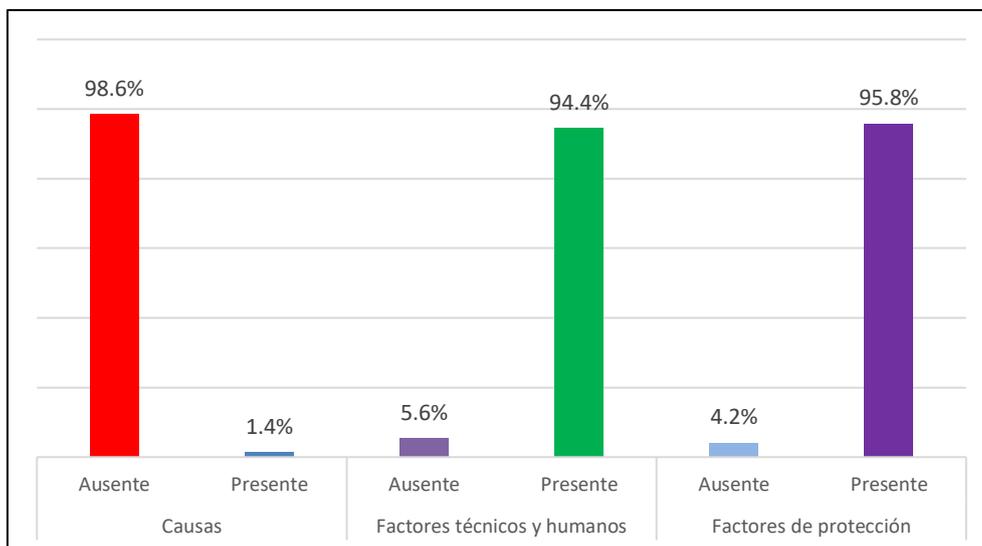


Figura 4. Dimensiones de los accidentes laborales

Se observa en la Tabla 4 que en referencia a las causas de los accidentes laborales el 98.6% afirman que si hay presencia mientras que el 1,4% afirma que se encuentra ausente. En segundo lugar, en cuestión a los factores técnicos y humanos de los accidentes laborales el 94.4% afirman que están presentes y el 5.6% menciono que está ausente. En tercer lugar, en referencia a los factores de protección el 95.8% indico que se está presente y el 4.2% afirmo que se encuentra ausente

Tabla 5

Resultado de los accidentes laborales

	f	%
Válido Frecuente	2	2,8
Regular	70	97,2
Poco frecuente	0	0,0
Total	72	100,0

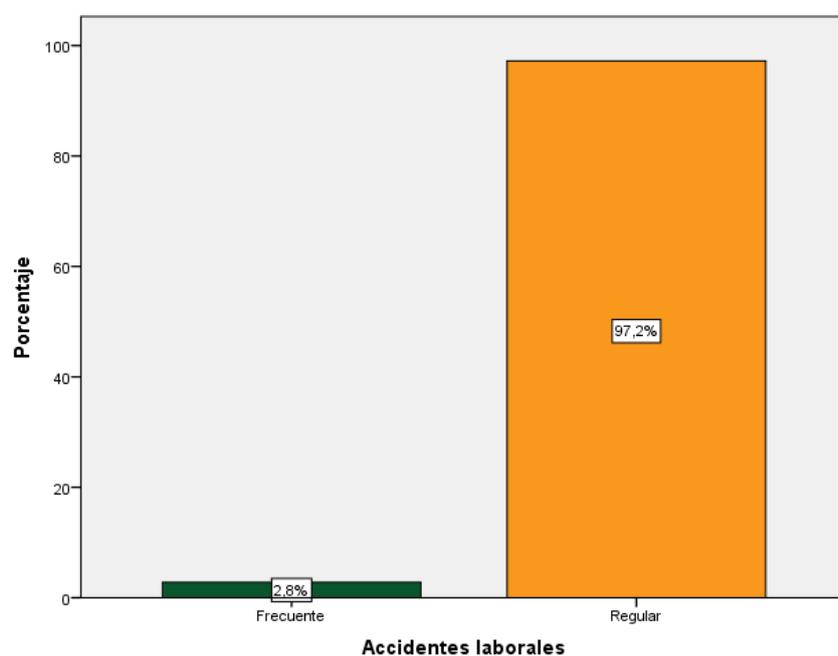


Figura 5. Accidentes laborales

De los resultados obtenidos en la Tabla 5 se evidencia que el 97.2% afirman que los accidentes laborales son regulares y el 2.8% afirma que los accidentes laborales son frecuentes.

8.2. Análisis bivariado

Objetivo general: Determinar en qué medida la capacitación permanente en área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020

Tabla 6

Resultado de la capacitación permanente y el grado de accidentes laborales

		Accidentes laborales					
		Frecuent e		Regular		Poco frecuente	
		f	%	f	%	f	%
Capacitación permanente	Eficaz	2	2.8%	5	79.2	0	0.0%
				7	%		
	Medianamente eficaz	0	0.0%	1	18.1	0	0.0%
				3	%		
	Ineficaz	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

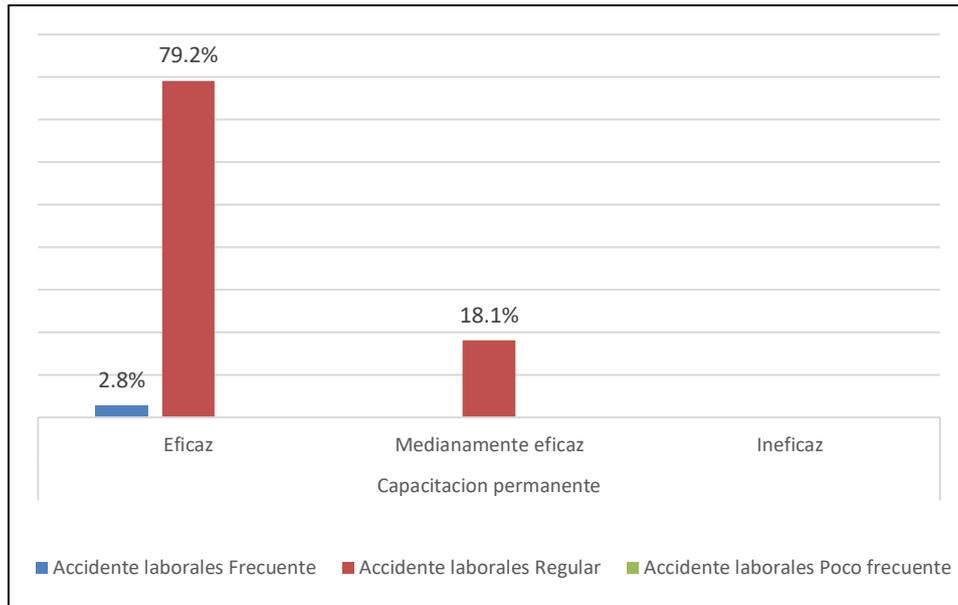


Figura 6. Capacitación permanente y Accidentes laborales

Se muestra en la Tabla 6 que del total de encuestados que califico a la capacitación permanente de manera eficaz el 2.8% indico que los accidentes laborales ocurren de manera frecuente y el 79.2% menciono que se encuentra de manera regular. En segundo lugar, en cuanto al total de encuestados que califico la capacitación permanente de manera medianamente eficaz el 18.1% afirma que los accidentes laborales se presentan regularmente

Objetivo específico 1: Determinar en qué medida la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA–Supe Puerto, 2020.

Tabla 7

Resultado de la capacitación permanente en la prevención de riesgo y el grado de accidentes laborales

	Accidentes laborales		
	Frecuente	Regular	Poco frecuente

		f	%	f	%	f	%
Prevención de riesgo	Eficaz	2	2.8%	29	40.3%	0	0.0%
	Medianamente eficaz	0	0.0%	24	33.3%	0	0.0%
	Ineficaz	0	0.0%	17	23.6%	0	0.0%

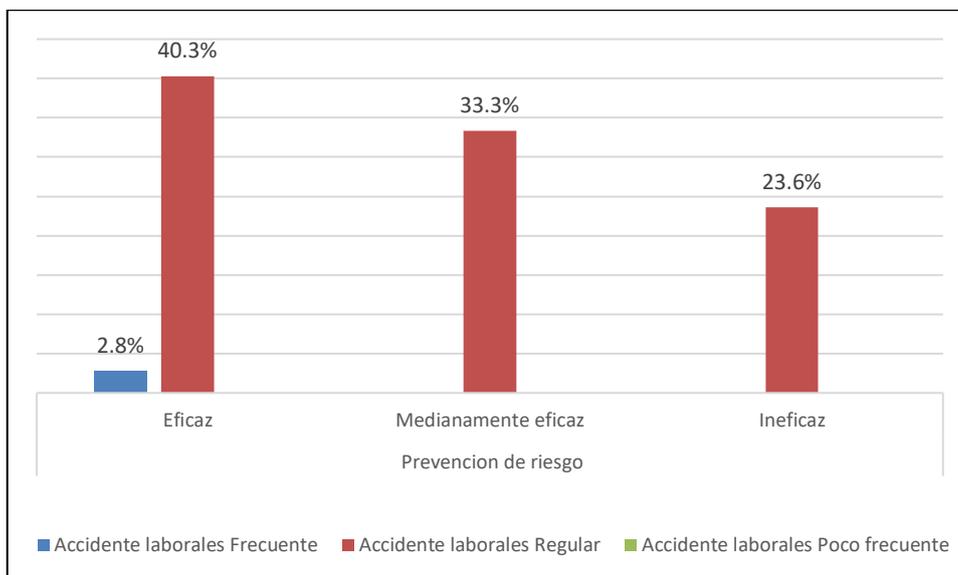


Figura 7. Capacitación permanente en la prevención de riesgo y Accidentes laborales

Se muestra en la Tabla 7 que del total de encuestados que califico a la capacitación permanente en la prevención de riesgo de manera eficaz el 2.8% indico que los accidentes laborales ocurren de manera frecuente y el 40.3% menciono que se encuentra de manera regular. En segundo lugar, en cuanto al total de encuestados que califico la capacitación permanente en la prevención de riesgo de manera medianamente eficaz el 33.3% afirma que los accidentes laborales se presentan regularmente. En tercer lugar, del total de encuestados que califico a la capacitación permanente en la prevención de riesgo de manera ineficaz el 23.6% afirma que los accidentes laborales se presentan regularmente.

Objetivo específico 2: Determinar en qué medida la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante

emergencias disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA–Supe Puerto, 2020.

Tabla 7

Resultado de la capacitación permanente en la preparación ante emergencias y el grado de accidentes laborales

		Accidentes laborales					
		Frecuente		Regular		Poco frecuente	
		f	%	f	%	f	%
Preparación ante emergencias	Eficaz	2	2.8%	37	51.4%	0	0.0%
	Medianamente eficaz	0	0.0%	29	40.3%	0	0.0%
	Ineficaz	0	0.0%	4	5.6%	0	0.0%

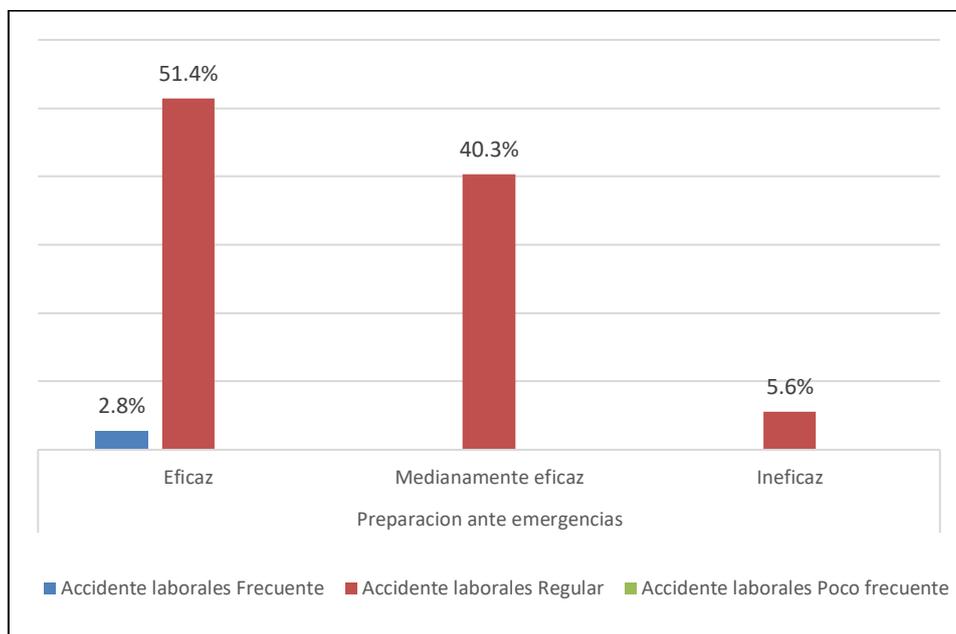


Figura 8. Capacitación permanente en la preparación ante emergencias y Accidentes laborales

Se muestra en la Tabla 8 que del total de encuestados que califico a la capacitación permanente en la preparación ante emergencias de manera eficaz el 2.8% indico que los accidentes laborales ocurren de manera frecuente y el 51.4% menciona que se encuentra de manera regular. En segundo lugar, en cuanto al total de encuestados que califico la capacitación permanente en la preparación ante emergencias de manera medianamente eficaz el 40.3% afirma que los accidentes laborales se presentan regularmente. En tercer lugar, del total de encuestados que califico a la capacitación permanente en la preparación ante emergencias de manera ineficaz el 5.6% afirma que los accidentes laborales se presentan regularmente.

Objetivo específico 3: Determinar en qué medida la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral del procedimiento de intervención disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA–Supe Puerto, 2020.

Tabla 9

Resultado de la capacitación permanente en el procedimiento de intervención y el grado de accidentes laborales

		Accidentes laborales					
		Frecuente		Regular		Poco frecuente	
Procedimientos de intervención	Eficaz	2	2.8%	45	62.5%	0	0.0%
	Medianamente eficaz	0	0.0%	25	34.7%	0	0.0%
	Ineficaz	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

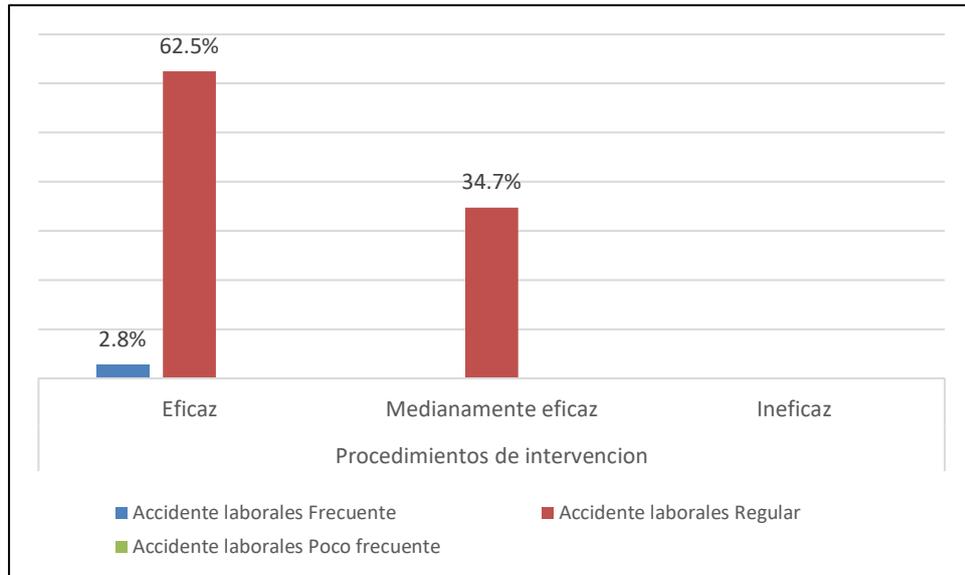


Figura 9. Capacitación permanente en los Procedimientos de intervención y Accidentes laborales

Se muestra en la Tabla 8 que del total de encuestados que califico a la capacitación permanente en los Procedimientos de intervención de manera eficaz el 2.8% indico que los accidentes laborales ocurren de manera frecuente y el 62.5% menciono que se encuentra de manera regular. En segundo lugar, en cuanto al total de encuestados que califico la capacitación permanente en los Procedimientos de intervención de manera medianamente eficaz el 34.7% afirma que los accidentes laborales se presentan regularmente.

8.3. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov por tener una muestra más de 50 casos. Como se observa en la Tabla 10 las variables no presentan una distribución normal ya que $p < 0,05$; procediendo de esta manera a utilizar en la comprobación de hipótesis la Prueba de Rho de Spearman

Tabla 10

Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a

	Estadístico	Gl	Sig.
Capacitación permanente	.181	72	.000
Prevención de riesgo	.417	72	.000
Preparación ante emergencias	.234	72	.000
Procedimientos de intervención	.204	72	.000
Accidentes laborales	.170	72	.000

A. Corrección de significación de Lilliefors

8.4 Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral no disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020

Ha: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación permanente y accidentes laborales

		Capacitación permanente	Accidentes laborales
Rho de Spearman	de Capacitación permanente	1,000	,415**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
	Accidentes laborales	,415**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 11 se muestra que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido $Rho = 0.415$ confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020. Por otro lado, la significancia es de $p = 0.00 < 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específico 1

Ho: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo no disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto, 2020

Ha: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto, 2020

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación permanente en la prevención de riesgo y accidentes laborales

				Prevención de riesgo	Accidentes laborales
Rho de Spearman	de Prevención de riesgo	de Coeficiente de correlación	de	1,000	,090
		Sig. (bilateral)		.	,454
		N		72	72
	Accidentes laborales	de Coeficiente de correlación	de	,090	1,000
		Sig. (bilateral)		,454	.
		N		72	72

En la Tabla 12 se muestra que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido $Rho = 0.090$ confirma que La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo no disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto, 2020. Por otro lado, la

significancia es de $p = 0.454 > 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Hipótesis específico 2

Ho: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias no disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto-,2020

Ha: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto-,2020

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación permanente en la preparación ante emergencias y accidentes laborales

			Preparación ante emergencias	Accidentes laborales
Rho de Spearman	de Preparación ante emergencias	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Accidentes laborales	Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 13 se muestra que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido $Rho = 0.462$ confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto-,2020. Por otro lado, la significancia es

de $p = 0.00 < 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específico 3

Ho: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención no disminuye accidentes de trabajo de la empresa TASA –Supe Puerto-,2020

Ha: La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención disminuye accidentes de trabajo de la empresa TASA –Supe Puerto-,2020

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación permanente en los procedimientos de intervencion y accidentes laborales

		Procedimientos de intervención	Accidentes laborales
Rho de Spearman	Procedimientos de intervención	1,000	,427**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
	Accidentes laborales	,427**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 14 se muestra que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido $Rho = 0.427$ confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención disminuye accidentes de trabajo de la empresa TASA –Supe Puerto-,2020. Por otro lado, la significancia es de $p = 0.00 < 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

9. Conclusiones

1. La investigación se realizó con el objetivo de determinar en qué medida la capacitación permanente en área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa “Tasa-Supe Puerto” 2020. En la contrastación de la hipótesis se halló la significancia de $p = 0.00 < 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo el Rho de Spearman obtenido fue de 0.415 lo que confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa Tasa-Supe Puerto”, 2020. Los resultados obtenidos se asemejan a los obtenidos por Daviran, J. y Asencios, I (2019) quienes encontraron en su investigación que las capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo son dos elementos importantes para reducir y/o eliminar los accidentes de trabajo y conseguir un bienestar global y una calidad de vida dentro y fuera de una empresa.

2. Con respecto al primer objetivo determinar en qué medida la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo disminuye los accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020. En la contrastación de hipótesis se halló la significancia de $p = 0.454 > 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.090 lo que confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo no disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto, 2020. Estos

resultados concuerdan con lo hallado por Seminario (2019) quien halló que, en la identificación, evaluación de prevención de riesgos y peligros y en el trabajo mejora las condiciones de trabajo y el ambiente de seguridad dentro de un plan de salud y seguridad.

3. Con respecto al segundo objetivo determinar en qué medida la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias disminuye accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020. En la contrastación de hipótesis se halló una significancia de $p = 0.00 < 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo el coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de 0.462 lo que confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA –Supe Puerto-, 2020. Estos resultados concuerdan con Ramírez en su investigación donde se tomaron medidas de preparación ante emergencias para disminuir los riesgos en seguridad ocupacional donde los riesgos laborales de mayor indicador fueron: riesgo de corte, caída, quemado, ergonomía.
2. Con respecto al tercer objetivo determinar en qué medida la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención disminuye accidentes de trabajo en la empresa “TASA” –Supe Puerto- 2020. En la contrastación de hipótesis se halló una significancia es de $p = 0.00 < 0,05$ de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo el coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de 0.427 lo que confirma que la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención disminuye accidentes de trabajo de la empresa TASA –Supe Puerto-, 2020. Estos resultados concuerdan con los de Huerta y Espinoza (2020) donde hallaron que los procedimientos de intervención en los equipos de seguridad electrónicos, electromecánicos y eléctricos, así como su distribución disminuye accidentes de trabajo. La gestión de seguridad en los

trabajadores con respecto a sus procedimientos en las funciones que cada uno de ellos desempeña en su puesto laboral es de prevención inmediata.

9.2. Recomendaciones

- Mejorar y valorar el compromiso institucional y empresarial en la aplicación de capacitaciones permanentes como una gran herramienta de planificación y evaluación en medidas de seguridad y salud ocupacional contra los accidentes laborales. La empresa debe persuadir a los trabajadores a asistir a las capacitaciones en temas como: prevención de riesgo, preparación ante emergencias y procedimientos de intervención con el objetivo de disminuir accidentes de trabajo. Ya que el derecho a la vida y a la salud están consagrados en la constitución política de Perú.
- Que a través del Ministerio de trabajo se promueva la educación participativa y activa de grupo de trabajadores en jornadas de capacitación con relación a la prevención de riesgo, inspecciones de seguridad, por puesto de trabajo y por condiciones de seguridad, ya que el deber de los empleadores es comunicar a sus empleados los riesgos en el lugar de trabajo y el derecho de los empleados a ser informados de los riesgos asociados a las actividades que se ofrecen.
- Aperturar un área u oficina de Bio seguridad quien será el encargado de constar en plenitud que los trabajadores reciban diariamente instrucciones necesarias acerca de preparación ante emergencias, formación de brigadas, usos de equipos de protección y primeros auxilios, y así puedan realizar su trabajo con menos exposición a los peligros y riesgos laborales, evitando y disminuyendo futuros accidentes.
- Impulsar programas educativos y formación de una cultura de escucha participativa en los trabajadores en procedimientos de intervención,

instrucciones de seguridad, conocimiento en reporte y notificaciones de accidentes y manejo de manual de instrucciones de seguridad, creando medidas colectivas para disminuir accidentes de trabajo.

10. Agradecimiento

Agradecer a Dios, a mis padres, esposa e hijos quienes fueron la mayor inspiración a seguir adelante en esta humilde carrera como lo es la del Derecho y Ciencias Políticas. A mi asesora y personal administrativo que con su gestión y ayuda se pudo concluir satisfactoriamente esta Tesis, gracias totales.

DEDICATORIA

A todos los seres que a lo largo de mi vida enmarcaron y trascendieron dejando una enseñanza y deseos de seguir adelante, a Dios que sin él no seríamos nada en esta vida, a mis padres que por concebirme y educarme hicieron que sea la persona que soy hoy en la actualidad y a mi esposa e hijos que son el pilar de mi constante superación, los amo con todo mi ser, Amén.

11. Referencias bibliográficas

Angarita, U. y Jaspers, M. (2014). *La teoría de las capacidades*. Recuperado de <https://riucv.ucv.es/handle/20.500.12466/657?locale-attribute=es>

Badri, A., Boudreau-Trudel, B. y Souissi, A. (2018). *La salud y la seguridad en el trabajo en la era de la industria*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753517315035>

Barberis, M. (2016). *Pluralismo de los valores, nuevo constitucionalismo y balance libertad-seguridad*. Recuperado de <https://doi.org/10.14198/DOXA2016.39.14>

Camacho, A. y Zúñiga, L. (2018). *Nivel de conocimiento y actitud hacia la seguridad en salud ocupacional de los trabajadores de la Empresa Sider Perú*. Chimbote 2016. Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3212>

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L. Séptima reimpresión 2014.

Chiavenato, I., y Villamizar, G. (2003). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Cortez, G. (2019). *Plan de capacitación para aumentar el rendimiento laboral de la empresa pública de agua potable del cantón Quinindé*, Recuperado de <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/491>

- Daviran, J., y Asencios, I. (2019). *Aplicación de un sistema de seguridad y salud ocupacional para reducir el índice de accidentes en la empresa Esmetel Perú SAC*. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15321>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., y Hernández Sampieri, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación*. Recuperado de <https://scholar.google.es/citations?user=759OruYAAAAJ&hl=es&oi=sra>
- Huerta, M. S., & Espinoza, L. E. (2019). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y costo-beneficio en Global Import Perú, Lima-2018*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23475>
- Işık, I. y Atasoylu, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo en el norte de Chipre: evaluación de la evaluación de riesgos*. *Ciencias de la seguridad*, (94), 17-25. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753516307159>
- Khan, J., Zhang, G. y Malik, R. (2016). *Nuevos conocimientos sobre los niveles, la distribución y el diagnóstico de riesgos para la salud de los RF adheridos al polvo en interiores y exteriores en zonas más frías, rurales e industriales de Pakistán*. *Contaminación ambiental*, 216, 662-674. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0269749116305188>
- Larripa, M., y Erausquin, C. (2008). *Teoría de la actividad y modelos mentales. Instrumentos para la reflexión sobre la práctica profesional: “aprendizaje expansivo”, intercambio cognitivo y transformación de intervenciones de psicólogos y otros agentes en escenarios educativos*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139944009.pdf>

- Lay, A., Saunders, R., Lifshen, M., et.al. (2016). *Correlaciones individuales, ocupacionales y laborales de la vulnerabilidad a la seguridad y salud ocupacional en una muestra de trabajadores canadienses*. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ajim.22535>
- Mokarami, H., Mortazavi, SB, Asgari, A., (et. al). (2017). *Múltiples dimensiones de los factores de riesgo relacionados con el trabajo y su relación con la capacidad laboral entre los trabajadores industriales en Irán*. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10803548.2016.1262602>
- Ramírez, L. (2018). *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en el área de producción de la empresa Inversiones Royal Del Perú SAC, Chorrillos, 2018*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34681>
- Seminario, H. (2019). *Propuesta de un plan de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales en los colaboradores del almacén central de la parcela 25 de la empresa SAVIA del Perú SA*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38263>
- Tchiehe, D. & Gauthier, F. (2017). *Clasificación de factores de aceptabilidad y tolerabilidad de riesgos en salud y seguridad ocupacional*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753516303009>

ANEXO

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA–SupePuerto, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la capacitación permanente en área de mantenimiento como mecanismo laboral en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA-Supe Puerto”, 2020</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto, 2020</p>	<p>Hipótesis general La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA-Supe Puerto”, 2020</p> <p>Hipótesis específicas La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de prevención de riesgo influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto, 2020</p>	<p>Variable 1 PROGRAMAS DE CAPACITACION PERMANENTE</p> <p>Dimensiones Prevención de riesgo Preparación ante emergencias Procedimiento de intervención</p> <p>Variable 2 ACCIDENTES LABORALES</p> <p>Dimensiones Causas Factores técnicos y humanos Factores de protección</p>	<p>Inspecciones de seguridad Por puestos de trabajo Condiciones de seguridad Brigadas de seguridad.</p> <p>Uso y manejo de equipos de protección personal Primeros auxilios</p> <p>Instrucciones de seguridad Reporte y notificaciones de accidentes Manual de instrucciones de seguridad</p> <p>Por ámbito de trabajo Por función que realizan Por tiempo de trabajo</p> <p>Deterioro y deficiencia de materiales y equipos</p>	<p>Población: 70 trabajadores de la empresa TASA Supe Puerto</p> <p>Muestra: 70 trabajadores de la empresa TASA Supe Puerto</p> <p>Tipo Investigación: Aplicada.</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento. - Cuestionario</p>

<p>¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto, 2020</p> <p>¿Cómo influye la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención en la disminución de accidentes de trabajo de la empresa TASA – Supe Puerto,2020</p>	<p>Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto, 2020</p> <p>Determinar la influencia de la capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención en la disminución de accidentes de trabajo de la empresa TASA – Supe Puerto-,2020</p>	<p>La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de preparación ante emergencias influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto-,2020</p> <p>La capacitación permanente en el área de mantenimiento como mecanismo laboral de procedimiento de intervención influye significativamente en la disminución de accidentes de trabajo de la empresa TASA – Supe Puerto-,2020</p>		<p>Instalaciones y maquinarias con deficiente mantenimiento Métodos y procedimiento de trabajo aplicados incorrectamente</p> <p>Comité de seguridad y salud en el trabajo. Equipos de protección Seguro complementario para trabajos de alto riesgo</p>	
---	--	--	--	---	--

--	--	--	--	--	--

CAPACITACIÓN PERMANENTE EN EL AREA DE MANTENIMIENTO COMO MECANISMO LABORAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA TASA-SUPE PUERTO, 2020



PROYECTO DE TESIS

Capacitación permanente en área de mantenimiento como mecanismo laboral disminuye accidentes de trabajo en la empresa TASA – Supe Puerto, 2020

Se agradece: Responder este cuestionario con la mayor veracidad posible, será de manera confidencial y estrictamente para fines de la investigación.

Instrucciones: A continuación, se formula preguntas de diferente tipo, lea cuidadosamente cada una, identifique, y seleccione la respuesta que considere correcta y escriba un aspa (x) sobre ella. Para cada Ítems se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Medio alto
--------------------	----------------	-----------------	----------------	----------------------

ITEMS Variable:	1	2	3	4	5
CAPACITACIÓN PERMANENTE					
Prevención de riesgo					
1. La empresa capacita en inspecciones de seguridad laboral					
2. Recibe capacitación por puestos de trabajo o función que desarrolla en el trabajo					
3. Ha recibido capacitación a cerca de las condiciones de seguridad laboral					
4. Conoce si la empresa cuenta con un supervisor de accidentes laborales					
Preparación ante emergencias					
5. Forma parte de algún comité de brigadas de seguridad laboral					
6. Hace uso y manejo correcto de equipos de protección ante emergencias					
7. Posee conocimientos de primeros auxilios ante situaciones de emergencia					
Procedimientos de intervención					

8. Ante un accidente laboral conoce como intervenir en los procedimientos de seguridad laboral					
9. Conoce el manual de instrucciones de seguridad de la empresa					
10. Se toman acciones inmediatas de reportes y/o notificaciones si hubiera accidentes laborales					
Variable: Accidentes laborales					
ITEMS	1	2	3	4	5
Causas					
11. Se han producido accidentes laborales en espacios de confinamiento en la empresa					
12. Si cambian el turno de trabajo afecta el desarrollo de su función laboral					
13. La sobrecarga laboral afecta en su función laboral					
14.- El número de horas de trabajo ha causado accidentes laborales en la empresa donde labora					
Factores técnicos y humanos					
15. Hay deterioro y deficiencia de materiales de equipos de trabajo					
16. La maquinaria con la que trabaja recibe mantenimiento periódicamente					
17. Aplica correctamente los métodos y procedimientos de trabajo en su función laboral					
Factores de protección					
18. El que exista un comité de seguridad y salud mejora las condiciones laborales					
19. Recibe equipos de protección laboral según su puesto de trabajo o función que realiza					
20. Al recibir un seguro complementario para trabajos de alto riesgo laboral mejorara su desempeño laboral					

FOTOGRAFIAS



BAREMACION

	Frecuente	Regular	Poco frecuente
Capacitación permanente	Menor que 17 puntos	Entre 17 a 33 puntos	Más 33 puntos
Prevención de riesgo	Menor a 7 puntos	Entre 7 a 13 puntos	Más de 7 puntos
Preparación ante emergencias	Menor a 6 puntos	Entre 6 a 10 puntos	Más de 10 puntos
Procedimientos de intervención	Menor a 6 puntos	Entre 6 a 10 puntos	Más de 10 puntos

	Frecuente	Regular	Poco frecuente
Accidentes laborales	Menor que 17 puntos	Entre 17 a 33 puntos	Más 33 puntos
	Presente	Ausente	
Causas	Menos de 11 puntos	Más de 11 puntos	
Factores técnicos y humanos	Menos de 9 puntos	Más de 9 puntos	
Factores de protección	Menos de 9 puntos	Más de 9 puntos	

BASE DE DATOS

CAPACITACIÓN PERMANENTE	Prevención de riesgo	p1	p2	p3	p4	Preparación ante emergencias	p5	p6	p7	Procedimientos de intervención	p8	p9	p10	Accidentes laborales	Casos	p11	p12	p13	p14	Factores técnicos y humanos	p15	p16	p17	Factores de protección	p18	p19	p20
37	16	4	4	4	4	10	2	4	4	11	4	3	4	31	8	2	2	2	2	11	4	3	4	12	3	5	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	33	8	2	2	2	2	12	4	4	4	13	4	5	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	32	8	2	2	2	2	12	4	4	4	12	4	4	4
46	20	5	5	5	5	13	5	4	4	13	4	4	5	31	8	2	2	2	2	12	4	4	4	11	3	4	4
47	20	5	5	5	5	14	5	5	4	13	4	4	5	31	8	2	2	2	2	12	4	4	4	11	4	4	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	31	8	2	2	2	2	11	3	4	4	12	4	4	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	30	8	2	2	2	2	12	4	4	4	10	3	5	2
38	16	4	4	4	4	10	2	4	4	12	4	4	4	30	8	2	2	2	2	13	4	5	4	9	3	5	1
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	29	4	1	1	1	1	13	4	5	4	12	5	4	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	36	8	2	2	2	2	13	3	5	5	15	5	5	5
37	16	4	4	4	4	9	1	4	4	12	4	4	4	25	4	1	1	1	1	11	3	4	4	10	2	4	4
45	20	5	5	5	5	13	5	4	4	12	4	4	4	28	4	1	1	1	1	9	3	3	3	15	5	5	5
38	16	4	4	4	4	10	2	4	4	12	4	4	4	29	6	2	1	2	1	11	3	4	4	12	4	4	4
33	16	4	4	4	4	8	2	3	3	9	3	3	3	26	5	2	1	1	1	8	2	3	3	13	4	5	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	26	8	2	2	2	2	10	3	3	4	8	3	4	1
34	16	4	4	4	4	8	2	3	3	10	3	3	4	26	8	2	2	2	2	8	2	3	3	10	3	4	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	30	8	2	2	2	2	9	2	3	4	13	4	4	5
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	30	8	2	2	2	2	13	5	4	4	9	3	5	1
39	18	4	4	5	5	10	2	4	4	11	4	3	4	31	8	2	2	2	2	12	3	5	4	11	3	5	3
33	16	4	4	4	4	7	2	2	3	10	3	3	4	31	8	2	2	2	2	11	3	4	4	12	4	4	4
46	20	5	5	5	5	15	5	5	5	11	4	3	4	30	8	2	2	2	2	11	3	4	4	11	3	5	3
38	16	4	4	4	4	10	2	4	4	12	4	4	4	30	8	2	2	2	2	12	3	5	4	10	3	5	2
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	37	16	4	4	4	4	12	3	5	4	9	4	4	1
31	16	4	4	4	4	7	2	3	2	8	2	3	3	26	8	2	2	2	2	9	3	3	3	9	3	3	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	31	8	2	2	2	2	11	3	4	4	12	4	4	4
32	16	4	4	4	4	7	1	3	3	9	3	3	3	26	8	2	2	2	2	9	3	3	3	9	3	3	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	32	8	2	2	2	2	12	4	4	4	12	4	5	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	25	8	2	2	2	2	9	2	3	4	8	3	4	1
37	20	5	5	5	5	8	2	3	3	9	3	3	3	29	8	2	2	2	2	10	3	3	4	11	3	4	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	28	7	1	2	2	2	12	3	4	5	9	4	4	1
37	16	4	4	4	4	9	2	3	4	12	4	4	4	29	8	2	2	2	2	9	2	3	4	12	4	4	4
34	20	5	5	5	5	6	2	2	2	8	2	3	3	24	4	1	1	1	1	9	3	3	3	11	3	4	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	31	4	1	1	1	1	12	2	5	5	15	5	5	5
32	16	4	4	4	4	7	1	3	3	9	3	3	3	26	5	2	1	1	1	12	3	4	5	9	3	3	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	27	4	1	1	1	1	9	2	3	4	14	5	5	4

34	16	4	4	4	4	8	1	3	4	10	3	3	4	24	4	1	1	1	1	9	2	3	4	11	3	4	4
40	20	5	5	5	5	8	1	3	4	12	4	4	4	24	4	1	1	1	1	8	2	3	3	12	3	5	4
48	20	5	5	5	5	15	5	5	5	13	5	4	4	24	4	1	1	1	1	9	2	3	4	11	4	5	2
33	16	4	4	4	4	7	2	2	3	10	3	3	4	24	4	1	1	1	1	8	2	3	3	12	5	5	2
46	16	4	4	4	4	15	5	5	5	15	5	5	5	30	4	1	1	1	1	13	3	5	5	13	5	5	3
32	16	4	4	4	4	7	1	3	3	9	3	3	3	26	4	1	1	1	1	10	3	4	3	12	4	4	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	26	4	1	1	1	1	10	2	4	4	12	4	5	3
33	16	4	4	4	4	7	1	3	3	10	3	3	4	27	4	1	1	1	1	11	3	4	4	12	4	4	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	26	4	1	1	1	1	9	3	3	3	13	4	5	4
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	24	6	3	1	1	1	9	3	3	3	9	3	3	3
33	16	4	4	4	4	7	1	3	3	10	3	3	4	24	4	1	1	1	1	10	3	4	3	10	3	4	3
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	27	4	1	1	1	1	13	4	4	5	10	4	5	1
33	16	4	4	4	4	7	1	3	3	10	3	3	4	23	4	1	1	1	1	9	3	3	3	10	3	4	3
33	16	4	4	4	4	8	2	3	3	9	3	3	3	26	8	2	2	2	2	10	3	4	3	8	3	4	1
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	28	8	2	2	2	2	11	3	4	4	9	4	4	1
45	20	5	5	5	5	13	5	4	4	12	4	4	4	24	4	1	1	1	1	10	3	4	3	10	3	4	3
33	16	4	4	4	4	8	2	3	3	9	3	3	3	28	8	2	2	2	2	11	3	5	3	9	3	4	2
37	20	5	5	5	5	7	1	3	3	10	3	3	4	28	8	2	2	2	2	10	3	4	3	10	4	4	2
31	16	4	4	4	4	6	1	2	3	9	3	3	3	25	4	1	1	1	1	11	4	4	3	10	4	4	2
49	20	5	5	5	5	15	5	5	5	14	5	4	5	30	8	2	2	2	2	12	4	4	4	10	4	4	2
41	16	4	4	4	4	13	5	4	4	12	4	4	4	28	8	2	2	2	2	11	3	4	4	9	4	4	1
34	16	4	4	4	4	8	2	3	3	10	3	3	4	27	8	2	2	2	2	9	3	3	3	10	4	4	2
45	20	5	5	5	5	13	5	4	4	12	4	4	4	31	8	2	2	2	2	12	4	4	4	11	4	5	2
35	20	5	5	5	5	6	1	2	3	9	2	3	4	26	7	1	2	2	2	9	3	3	3	10	4	4	2
37	20	5	5	5	5	7	1	3	3	10	3	3	4	23	4	1	1	1	1	10	3	4	3	9	3	4	2
46	20	5	5	5	5	13	5	4	4	13	4	4	5	27	4	1	1	1	1	13	4	5	4	10	4	5	1
47	20	5	5	5	5	14	5	5	4	13	4	4	5	27	4	1	1	1	1	12	3	5	4	11	4	5	2
46	20	5	5	5	5	13	5	4	4	13	4	4	5	25	4	1	1	1	1	11	3	4	4	10	4	5	1
36	20	5	5	5	5	6	1	2	3	10	3	3	4	24	4	1	1	1	1	10	3	4	3	10	4	4	2
37	20	5	5	5	5	7	1	3	3	10	3	3	4	24	4	1	1	1	1	10	3	4	3	10	4	5	1
49	20	5	5	5	5	15	5	5	5	14	5	4	5	25	4	1	1	1	1	11	3	4	4	10	4	5	1
46	20	5	5	5	5	13	5	4	4	13	4	4	5	26	4	1	1	1	1	11	3	4	4	11	4	5	2
45	20	5	5	5	5	13	5	4	4	12	4	4	4	25	4	1	1	1	1	11	3	4	4	10	4	5	1
50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	26	5	2	1	1	1	9	2	2	5	12	4	5	3
37	20	5	5	5	5	7	1	3	3	10	3	3	4	24	4	1	1	1	1	10	3	4	3	10	3	5	2
40	20	5	5	5	5	9	1	4	4	11	3	4	4	26	4	1	1	1	1	10	3	4	3	12	4	5	3
45	20	5	5	5	5	15	5	5	5	10	3	3	4	26	4	1	1	1	1	11	3	4	4	11	3	5	3