UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES

"IMPORTANCIA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C., ILO 2016".

Tesis presentada por las Bachilleres:
ANDÍA MERMA, María del Carmen y
QUISPE LAURA, Esther Magaly,
para obtener el Título Profesional de
Licenciadas en Relaciones Industriales.

AREQUIPA – PERÚ
2016

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a Dios, por iluminar nuestro camino día a día, guardándonos de todo mal y peligro, a nuestros padres, porque gracias a su apoyo incondicional logramos culminar este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Se le agradece de manera especial a la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. por las facilidades que nos brindó para la presente investigación, de igual manera agradecemos a nuestros profesores de la Universidad Nacional de San Agustín - Escuela Profesional de Relaciones Industriales, por darnos las bases teóricas y prácticas para ser los profesionales exitosos que aspiramos ser.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN vii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.1.1. Descripción del Problema 1
1.1.2. Enunciado del Problema 2
1.1.3. Interrogantes 2
1.2. OBJETIVOS 3
1.2.1. Objetivo General 3
1.2.2. Objetivos Específicos 3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4
1.4. HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES 5
1.4.1. Hipótesis 5
1.4.2. Variables 5
1.4.3. Operacionalización de Variables 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 7
2.1.1. Administración de Recursos Humanos 7
2.1.1.1. La Seguridad 8
2.1.1.2. Recursos Humanos y la Integración de la Seguridad y Salud. 9
2.1.2. Seguridad Industrial 9
2.1.1.3. Objetivos de la Seguridad Industrial 11
2.1.3. La Salud Ocupacional 11

2.1.4. Los Accidente de Trabajo 12
2.1.1.4. Clasificación de Accidentes de Trabajo según su gravedad 12
2.1.5. Incidente 13
2.1.6. Peligro y Riesgos Laborales 14
2.1.6.1. Peligro 14
2.1.6.1.1. Clasificación de los Peligros 14
2.1.6.2. Los Riesgos Laborales 16
2.1.6.2.1. Componentes del Riesgo: 16
2.1.6.2.2. Clasificación de los riesgos 17
2.1.6.2.3. Objetivos 21
2.1.7. Definiciones de los Trabajos Especificos 21
2.1.7.1. Trabajo en Altura 21
2.1.7.2. Trabajo en Caliente 22
2.1.7.3. Trabajo en Riesgo Eléctrico 22
2.1.7.4. Trabajo en Espacios Confinados 24
2.1.7.5. Trabajo con Herramientas Manuales y Eléctricas 27
2.1.7.6. Trabajo en Andamios 29
2.1.8. Capacitación y la Seguridad y Salud en el Trabajo 33
2.1.8.1. Capacitación 34
2.1.8.2. Objetivos de la Capacitación 35
2.1.8.3. Tipos de Capacitación 37
2.1.8.4. Efectos que se mide en la capacitación 38
2.1.8.5. Contenido de la Capacitación 40
2.1.8.6. Importancia de la capacitación 41
2.1.8.7. Inducción: 42
2.1.8.8. Objetivos de la Inducción 43
2.1.8.9. Cómo funciona la inducción 43
2.1.8.10. Charla de 5 minutos 44
2.2. MARCO LEGAL 46
2.2.1. Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 46
2.2.2. Decreto Supremo 005-2012 –TR 47

2.3. RESEÑA DE LA EMPRESA ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C. 50

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

3.1. ALCANCE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. 53
3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 53
3.2.1. Técnica. 53
3.2.2. Instrumento 54
3.3. CAMPO DE VERIFICACIÓN 54
3.3.1. Ámbito de Localización 54
3.3.1.1. Ubicación Espacial. 54
3.3.1.2. Ubicación Temporal 54
3.3.2. Unidades de Estudio 55
3.3.2.1. Población 55
3.3.2.2. Muestra 55
3.4. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS 55
3.4.1. Criterios y Procedimientos 55
3.4.2. Procesamiento de la Información 55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

CONCLUSIONES 90
SUGERENCIAS 92
BIBLIOGRAFÍA 94
WEBGRAFÍA 96
ANEXO 97

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el interés en la capacitación ha cobrado relevancia. Antes, hablar de capacitación era únicamente de enseñanza en temas técnicos sobre la realización de las funciones en el puesto de trabajo. Hoy en día hablar de capacitación de personal es fundamental, puesto que no solo significa la enseñanza de competencias técnicas, sino también la enseñanza para superar las deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes, así mismo contribuye a mejorar la calidad profesional y productiva de los colaboradores de una organización. Las capacitaciones dentro de una empresa no deben realizarse al azar, más bien debe constituir un proceso para llegar hasta la verdadera capacitación del personal y que esta tenga un resultado que verdaderamente valga la pena.

Es importante tomar en cuenta que si no se realiza este proceso, las capacitaciones serán un fracaso y los colaboradores no, rendirán en el trabajo de la forma que la empresa lo espera, ni se logrará alcanzar los objetivos organizacionales. Por ello es necesario realizar un proceso de capacitación, tomando en cuenta que lo fundamental es primero determinar las necesidades del personal en cuanto a sus habilidades y actitudes en la realización de sus tareas, así como el fortalecimiento de sus conocimientos en cuanto a su puesto de trabajo.

Por ende en el presente trabajo de investigación, se busca aplicar los conocimientos y herramientas que se ha adquirido a lo largo del desarrollo de la carrera, teniendo como objeto de estudio la Empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. y como tema de investigación la importancia de las capacitaciones en la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa en referencia.

La presente Tesis consta de cuatro capítulos, el Primero referido a la información, Marco Teórico en el cual basamos los lineamientos y bases vinculadas al tema.

En el Segundo Capitulo se desarrolla toda la información concerniente a la empresa, como datos, ubicación, visión, misión, valores, etc.

En el Tercer Capítulo se desarrolla el Planteamiento Metodológico de la investigación, en el cual referimos, la identificación del problema, planteamiento del mismo, justificación, Objetivos de la investigación, Variables e indicadores, Hipótesis así como el tipo, diseño de investigación, instrumento, que desarrollamos a lo largo de la presente investigación.

En el capítulo cuarto se presentan los resultados en cuadros y gráficos, para una mejor visualización de los mismos.

Finalmente, se formulan las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Descripción del Problema

ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C. es una empresa peruana del sector económico construcción y montajes que inició sus actividades el 22/01/2013. En la empresa se detectó varios problemas que truncan su desarrollo, reconocimiento y competitividad.

Se sabe que los gerentes de la empresa, tienen como prioridad generar ganancias mas no hay un interés en realizar capacitaciones adecuadas a las necesidades de cada trabajador; ya que muchas veces se opta por contratar personal conocido de proyectos anteriores y confían en ellos y no los capacita en materia de prevención de seguridad y salud en el trabajo, lo que trae como consecuencia la falta de compromiso por parte de los trabajadores y el permanente riesgo de sufrir accidentes con

daños irreparables, así como adquirir enfermedades profesionales, que originan ausencias en el trabajo, llamadas de atención, suspensiones, despidos, accidentes laborales por falta del uso de los equipos de seguridad, la falta de responsabilidad hace que el operador no llegue a tiempo con la carga respectiva, entre otros, y para la empresa costos adicionales a los programados.

De continuar con esta situación la empresa podría llegar a perder credibilidad ante sus clientes, pérdidas económicas originadas por las faltas cometidas por parte de sus trabajadores, por no recibir las capacitaciones correspondientes, motivo por el cual se emprendió la presente investigación.

1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cuál es la importancia de los programas de capacitación para la prevención de la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., Ilo, 2016?

1.1.3. Interrogantes

- ¿Los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C, han recibido capacitación sobre el marco legal de la Seguridad y Salud en el trabajo?.
- ¿Los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., conocen el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo?.
- ¿Los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., han recibido capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo?.
- ¿Qué tipo de accidentes de trabajo tienen mayor incidencia en la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.?.

- ¿Cómo la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., ha conformado el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?.

- ¿La empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., ha adoptado medidas de prevención para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores?.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Determinar la importancia de los programas de capacitación para la prevención de la Seguridad y Salud de los trabajadores obreros de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Precisar si lo trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C, han recibido capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo.

- Determinar si los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., conocen el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Establecer si los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., han recibido capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Identificar los accidentes de trabajo que tienen mayor incidencia en la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

- Determinar si la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., ha conformado el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Establecer si la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., ha adoptado medidas de prevención para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de la presente investigación es importante porque hoy en día cada vez son más las empresas u organizaciones que capacitan a su personal para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su personal.

Por ende, la presente investigación, busca permitir a la empresa formular objetivos en cuanto a las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en consideración requisitos del marco legal vigente e información sobre riesgos propios a las actividades que desarrolla, logrando una eficiente utilización del recurso humano, maquinarias, materiales e insumos.

Asimismo, la presente investigación se realiza porque se pudo apreciar que el tema de capacitación en seguridad y salud en el trabajo está íntimamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., puesto que el no contar con la capacitación adecuada al puesto de trabajo, genera una sensación de inseguridad a la hora de realizar las labores diarias, afectando ello en el desempeño y compromiso que tienen los trabajadores para con la empresa y viceversa.

Toda empresa debe contar con programas de capacitación relacionados a cada actividad que realizan los trabajadores, y sobre la seguridad y salud en el trabajo que permita la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes.

Los trabajadores se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a

riesgos innecesarios; por ello se debe buscar mantener a los empleados sanos, tanto a nivel físico como mental, para que de esta forma se identifiquen con la empresa, lo cual incrementaría la producción al existir un ambiente de satisfacción.

En una organización el recurso más importante es el factor humano, y al realizar esta investigación se toma en cuenta la responsabilidad como profesionales de Relaciones Industriales, de contribuir positivamente al desarrollo social de los trabajadores y su entorno, para que tengan una mejor calidad de vida laboral y así puedan tener una política de prevención de accidentes y enfermedades profesionales; por ello esta investigación es muy importante ya que no solamente se contribuye con el mejoramiento de la empresa, en cuanto al desempeño laboral y la seguridad de los trabajadores, sino que también se contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Por ultimo esta investigación, es importante porque servirá como antecedente para la realización de futuras investigaciones en cuanto a temas de Seguridad y Salud en el trabajo.

1.4. HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES

1.4.1. Hipótesis

Los limitados programas de capacitación no influyen en la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

1.4.2. Variables

Variable Independiente

Programas de Capacitación.

Variable Dependiente

Seguridad y Salud de los trabajadores.

1.4.3. Operacionalización de Variables

Variables	Indicadores	Sub indicadores
Programas de Capacitación	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	• Ley N° 29783. • DS. N° 005-2012-TR. • Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo. • Comité de SST.
	Cursos de Capacitación	• Capacitación en trabajo en altura. • Capacitación en riesgo eléctrico. • Capacitación en uso de manejo de herramientas manuales. • Capacitación en trabajos en espacios confinados. • Capacitación en trabajo en andamios. • Capacitación en trabajo en caliente.
	Otra capacitación	• Charlas de cinco minutos. • Otras charlas.
Seguridad y Salud de los trabajadores	Accidentes en el trabajo	• Accidentes en trabajo en altura. • Accidentes en riesgo eléctrico. • Accidentes en uso de manejo de herramientas manuales. • Accidentes en trabajos en espacios confinados. • Accidentes en trabajo en andamios. • Accidentes en trabajo en caliente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1.1. Administración de Recursos Humanos

Existen varios conceptos acerca de Administración de Recursos Humanos, se ha visto necesario exponer estos cuatro conceptos, según Idalberto Chiavenato, Mondy Wayne, Chruden y Sherman, Arias G. Fernando, para analizarlos, con el objetivo de ubicar una similitud, y ver si existen alguna diferencia entre uno y otro autor, a manera de obtener más de un criterio para poder cristalizar un concepto que se conoce si es posible, a todas las inquietudes o criterios que puedan existir.

“La administración de Recursos Humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desarrollo eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que

colaboran ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo"[1]

"La administración de Recursos Humanos es la utilización de las personas como recursos, para lograr objetivos organizacionales"[2]

"Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de sus organizaciones"[3]

2.1.1.1. La Seguridad

Existe una gran variedad de conceptos referentes a la seguridad según el enfoque al que va dirigido. Para efectos de esta investigación; seguridad, ***"****es una necesidad y/o un derecho primario de la persona y de los grupos humanos, que se manifiesta mediante un sistema de prevención, garantía y protección racional adecuado, frente a las amenazas y/o acciones adversas de peligro o daños, que atentan contra su existencia, sus bienes, el ejercicio de sus derechos, desarrollo, etc., presentándose de manera personal y colectiva".*

La seguridad expresa la cualidad de seguro, es decir, una situación libre de todo peligro o riesgo y, por tanto, a salvo de todo daño.

También se le define como el *"estado de confianza y tranquilidad de una persona o grupo humano basado en el convencimiento que no hay ningún peligro y riesgo que temer, después de haber adoptado una serie de medidas o normas que eliminen todos los riesgos que se presenten".*[4]

Seguridad, *"son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales*

---

1 CHIAVENATO, Idalberto,(2008:165)
2 MONDY Wayne, Robert Noes,(1997:04)
3 CHRUDEN Y SHERMAN, (1987)
4 PURIZAGA LAOS, José Luis,(2016:239)

como personales, para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales". [5]

La seguridad, es también: tener una actitud segura, lo que significa estar alerta en el trabajo, considerar seriamente los procedimientos establecidos, no dejar que las emociones influyan en el desempeño.

Idalberto Chiavenato, (2011), señala que la *Seguridad en el Trabajo o Seguridad Laboral, "es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo".*[6]

2.1.1.2. Recursos Humanos y la Integración de la Seguridad y Salud.

Ana Góngora, Ana Nápoles y Reynaldo Velásquez presentan una propuesta de integración del sistema de Seguridad Industrial como parte del sistema de gestión del capital humano, básico para asegurar la salud e integridad física con el fin de conseguir altos niveles de calidad. Este sistema es elemental porque permite a la empresa ser más competitiva y eficiente.

2.1.2. Seguridad Industrial

"Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo-defensivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado"[7]

En el latín es donde se encuentra el origen etimológico de las dos palabras que dan forma al término seguridad industrial que ahora nos

---

5 DS. Nº 005-2012-TR. 2012
6 PURIZAGA LAOS, José Luis,(2016:240)
7 RAMÍREZ CAVASSA, César (2008: 23)

ocupa. En concreto, seguridad emana del vocablo ***securitas*** que puede definirse como “cualidad de estar sin cuidado”. Mientras, industrial procede del latín ***industria*** que se traduce como “laboriosidad”.

- Es una disciplina que establece normas preventivas con el fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales o profesionales causados por los diferentes tipos de agentes. Tiene por finalidad asegurar tanto como sea posible para todo hombre o mujer trabajador, condiciones de trabajo seguras y saludables, para preservar los Recursos Humanos.

- También, la seguridad industrial, se ha definido como el conjunto de normas y principios encaminados a prevenir la integridad física del trabajo, así como el buen uso y cuidado de las maquinarias, equipos y herramientas de la empresa.

  La seguridad industrial se puede traducir en una obligación que la ley impone a empleadores y a trabajadores y que también se debe organizar dentro de determinadas reglas y hacer funcionar dentro de determinados procedimientos. El empleador estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre seguridad e higiene en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazada. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

- Se señala también que la seguridad industrial, es un medio para salvar vidas; una forma de evitar el sufrimiento humano y una función adicional de la Gerencia.

2.1.1.3. Objetivos de la Seguridad Industrial

- Proporcionar la información necesaria para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incendios.
- Capacitar para identificar condiciones de riesgos.
- Familiarizar al personal con sistemas y procedimientos para lograr un trabajo seguro.
- Ayudar en la solución de problemas de salud ocupacional, por medio de orientación para realizar estudios especializados.
- Capacitar al personal en los principios fundamentales de primeros auxilios y de prevención y control de incendios.[8]

2.1.3. La Salud Ocupacional

La salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. “A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas”[9]

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad.

Salud Ocupacional, se define como *“la rama (área o parte) de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones*

[8] PURIZAGA LAOS, José Luis, (2016:243-247)
[9] HENAO ROBLEDO, Fernando (2010: 33)

de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades".[10]

Es importante resaltar la triple dimensión de la salud física, mental y social, y la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona.

2.1.4. Los Accidente de Trabajo

De conformidad a lo establecido en el DS. Nº 005-2012-TR. de fecha 25 ABR 2012, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), se define al accidente de trabajo como:

Accidente de Trabajo (AT): 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 de trabajo.

2.1.1.4. Clasificación de Accidentes de Trabajo según su gravedad

a. **Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

b. **Accidente Incapacitante:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

   - **Total Temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la

[10] Glosario de términos del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (DS. Nº 005-2012-TR. de fecha 25 de Abril del 2012).

imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.

- **Parcial Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

- **Total Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

c. Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

Los accidentes, por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por casualidad.

Son consecuencia de una situación anterior, en la que existían las condiciones que hicieron posible que el accidente se produjera.

Siempre hay causas de carácter natural, no misteriosas o sobrenaturales, y aunque a veces cueste encontrarlas, no debemos echar la culpa a "la mala suerte" o resignarnos, pues de esa manera no es posible prevenir que vuelvan a aparecer.[11]

2.1.5. Incidente

Es un término que se aplica y está vigente junto con incidente peligroso, el primero que es similar al de accidente de trabajo pero en el cual no ocurre un daño, el segundo concepto se refiere que es todo aquel suceso potencialmente riesgoso que podría causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo.

[11] PURIZAGA LAOS José Luis, (2016 :256-257)

"**Cuasi Accidente".-** *Es un acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes, pudo haber resultado en accidente.* **EL CUASI ACCIDENTE ES UNA ADVERTENCIA**.[12]

2.1.6. Peligro y Riesgos Laborales

2.1.6.1. Peligro

Es una situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambientes.

2.1.6.1.1. Clasificación de los Peligros

a) Peligros físicos:

- Ruido , vibraciones
- Presiones anormales del entorno (hipobárico, hiperbárico)
- Temperaturas extremas
- Radiaciones ionizantes (sol, soldaduras, infrarrojos, electromagnéticos, IR, Radiocomunicaciones).

b) Peligros químicos:

- Polvo
- Niebla, rocío
- Gases ,vapores, humos
- Sólidos

c) Peligros biológicos:

- Bacterias

[12] PAREDES ESPINOZA, Brucy, (2013:21-22)

- Hongos, virus
- Vegetales
- Vectores.

d) Peligros ergonómicos:

- Sobreesfuerzos físico
- Levantamiento y transporte manual de peso.
- Posturas inadecuadas
- Ventilación deficiente
- Iluminación inadecuada(deficiente o inadecuada)

Otros peligros emergentes que siempre han estado allí son:

e) Peligros socio laborales:

- Contenido de tareas
- Organización del trabajo
- Relaciones humanas

f) Peligros mecánico eléctrico:

- Equipo o máquinas móviles
- Partes rotativos o móviles.
- Materiales explosivos e inflamables
- Equipos o instalaciones presurizadas

g) Peligros locativos:

- Organización física inadecuada
- Falta de orden y limpieza
- Estructura inadecuada o defectuosa
- Almacenamiento, apilamiento inadecuado
- Trabajo en altura
- Espacios confinado
- Superficies o desniveles irregulares[13]

2.1.6.2. Los Riesgos Laborales

Son aquellos que posibilitan que un trabajador sufra un accidente de trabajo.

También se define como "*la probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause accidente, enfermedad o lesión; pérdida de vidas humanas".*[14]

2.1.6.2.1. Componentes del Riesgo:

- Un evento, un cambio no deseado.
- Una probabilidad de ocurrencia de este evento.
- El impacto del evento.

[13] PAREDES ESPINOZA, Brucy, (2013:6-11).
[14] Glosario de términos del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (DS. Nº 005-2012-TR. del 25 Abril del 2012).

2.1.6.2.2. Clasificación de los riesgos

Prescindiendo de este análisis, por razones obvias, de ciertas seguridades (como la Seguridad Nacional, la Seguridad del Estado, la Seguridad Jurídica, la Seguridad Financiera, etc.) el censo de objetos de la seguridad (los riesgos) permite una clasificación de los mismos atendiendo al fenómeno que constituye su origen. Así pueden clasificarse en:

- Riesgos de la naturaleza o naturales
- Riesgos en actuaciones o comportamientos humanos antisociales

Riesgos de la naturaleza o naturales:

Sismos

Tsunamis

Inundaciones

Huracanes/Tifones

Rayos

Heladas

Granizo

Aludes/Avalanchas

Sequías

Desprendimientos/Deslizamientos

- ***Riesgos biológicos:***

Virus / Bacteria

Residuos / Basuras

Alimentos

Drogas

Fármacos

Tóxicos

- ***Riesgos tecnológicos:***

Físicos:

Mecánicos

Termodinámicos

Eléctricos

Acústicos

Ópticos

Explosiones físicas

Radiaciones no ionizantes

Químicos:

Combustión

Corrosividad

Toxicidad

Explosiones nucleares

Nucleares:

Mecánicos

Térmicos

Radiaciones ionizantes

Explosiones nucleares

- ***Riesgos derivados de actividades humanas***

  Riesgos en actividades del ámbito social

  Campo técnico:

  - Diseño/Proyecto
  - Fabricación/Construcción
  - Montaje/Instalación
  - Mantenimiento/Conservación

  Trabajo:

  - Máquinas/Herramientas/Utillaje
  - Manutención/Transporte / Almacenamiento
  - Instalaciones energéticas
  - Depósitos/Recipientes
  - Manipulación de productos / Materias peligrosas
  - Medio ambiente laboral
  - Higiene y Sanidad
  - Mobiliario (Ergonomía)

  Circulación o Tráfico:

  - Terrestre:- Carretera - Ferrocarril
  - Marítimo
  - Aéreo

Ocio:

- Deportes/Juegos
- Juguetes
- Bricolaje (actividad manual que se manifiesta en obras de carpintería, fontanería, electricidad, etc., realizadas en la propia vivienda sin acudir a profesionales).

Hogar:

- Uso de instalaciones de energía
- Uso de productos de limpieza y farmacéuticos
- Actividades en cocina y baño
- Uso de escaleras/mobiliario, otros.

Riesgos en actuaciones o comportamientos humanos antisociales:

Intrusismo (ejercicio de actividades profesionales por persona no autorizada).

Atraco

Hurto/Robo

Atentado

Secuestro

Homicidio/Asesinato

Fraude

Espionaje

Sabotaje

Terrorismo

Delitos y faltas en general.

2.1.6.2.3. Objetivos

- Identificar y medir los riesgos que representa una instalación para las personas.
- Reducir los posibles accidentes.
- Determinar las consecuencias.
- Analizar las causas de dichos accidentes.
- Definir medidas y procedimientos de prevención y protección.[15]

2.1.7. Definiciones de los Trabajos Específicos

2.1.7.1. Trabajo en Altura

Se considera trabajo en altura a todo aquel que se realice por encima de 1,8 metros sobre el suelo o plataforma fija, sobre pozos, cortes o voladizos. Para trabajos realizados en altura, el trabajador deberá utilizar arnés de seguridad o un equipo apropiado, que evite su caída.

Recomendaciones para el trabajador

- Antes de iniciar la operación señalice e informe de su labor, evalúe la existencia de factores como líneas eléctricas, movimiento de vehículos, humedad, intensidad del viento y existencia de otras labores
- Previo al inicio de sus labores en altura, revise los implementos de seguridad necesarios.
- Revise y planifique el trabajo antes de iniciar el ascenso, en especial si requerirá el uso de herramientas o equipos

[15] PURIZAGA LAOS, José Luis, (2016 :252-255)

2.1.7.2. Trabajo en Caliente

Se denomina trabajo en caliente a aquel que tiende a producir fuentes de ignición, incluyendo la soldadura, corte con gas, limpieza a presión y las chispas producidas por herramientas y equipos portátiles u otra fuente de ignición como las amoladoras o pulidoras, utilizadas frecuentemente en los trabajos de mantenimiento de cualquier planta industrial.

Antes de iniciar cualquier trabajo en caliente, se obtendrá primero la autorización respectiva por parte del Supervisor o encargado de Seguridad mediante una Orden de Trabajo o permiso de trabajo de alto riesgo.

Posteriormente el personal encargado deberá inspeccionar antes, durante y después del trabajo el área y los equipos con la finalidad de detectar toda condición sub-estándar, asimismo se debe retirar fuera de un radio de 20 metros todo peligro potencial de incendio o explosión como: materiales combustibles, pinturas, aceites, grasas, solventes, gases comprimidos, metales en polvo, vapores o gases explosivos y explosivos.

Se debe tomar en cuenta que ningún trabajo en caliente se iniciará si no se asegura que se tenga controlado cualquier peligro potencial de incendio o explosión. Solamente luego de haber tomado dichas precauciones se podrá iniciar el trabajo. Además se contará con extintor operativo el cual se colocará a 2 metros como mínimo de los trabajos y en un punto opuesto al sentido de la dirección del viento.

2.1.7.3. Trabajo en Riesgo Eléctrico

Cuando se habla de riesgo eléctrico, nos referimos al riesgo originado básicamente por la energía eléctrica, donde por su naturaleza se puede considerar principalmente los siguientes casos:

- Caso de choque eléctrico por contacto eléctrico directo con elementos en tensión o con masas que fueron puestas de manera accidental en tensión, lo que podría producir un contacto eléctrico indirecto.

- Caso de quemaduras provocado por choque eléctrico o también por arco eléctrico.

- Caso de caídas o golpes que también puede ser causado por choque o arco eléctrico.

- Caso de incendios o explosiones causados directamente por la electricidad.

Por tanto más técnicamente cuando se habla de un contacto eléctrico se refiere a la acción concreta de cerrar un circuito eléctrico al unirse dos elementos. Por otro lado cuando se habla de contacto eléctrico directo, nos referimos al contacto que podrían tener personas o animales con conductores activos o con tensión de una instalación eléctrica que se encuentra expuesta, mientras que el contacto eléctrico indirecto se refiere al contacto de personas o animales que pueden tener de manera accidental con cualquier parte activa mediante un medio conductor.

Recalcar también que la corriente eléctrica puede producir muchos efectos inmediatos luego de producirse una electrocución, que se manifiesta físicamente como quemaduras, calambres o cuadros de fibrilación, y también algunos efectos tardíos como ciertos trastornos mentales. Pero también puede provocar una serie de efectos indirectos como caídas, contusiones o cortes.

Existen ciertos factores que influyen en el riesgo eléctrico, entre los cuales se puede destacar:

- La intensidad de corriente eléctrica presente en la instalación.

- El tiempo de duración del contacto eléctrico.

- La impedancia del contacto eléctrico producido, que se ve influenciada por ciertos factores como la humedad, la superficie de contacto y la tensión presente en la instalación, así como la frecuencia que posee la tensión aplicada. Recordar que esta tensión aplicada no es peligrosa, sin embargo si en caso la resistencia es baja, puede producir el paso de una intensidad elevada, la cual si es peligrosa. Por tanto se puede decir que la relación entre la intensidad y la tensión no es del tipo lineal, ya que la impedancia del cuerpo humano tiende a variar con la tensión de contacto.

- La frecuencia de la corriente eléctrica cuando es mayor, la impedancia del cuerpo es menor, sin embargo este efecto tiende a disminuir al momento de aumentar la tensión eléctrica.

- También se debe considerar la trayectoria de la corriente a través del cuerpo humano, ya que al atravesar órganos vitales, como el corazón se pueden producir lesiones muy graves, que pueden poner en peligro la vida de una persona.

2.1.7.4. Trabajo en Espacios Confinados

Antes que nada se debe definir qué espacio confinado es cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación desfavorable o poco eficiente, en el que puedan acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente de oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador (entre ellos tenemos depósitos, pozos, silos, furgones, alcantarillas, túneles, fosos, etc.).

Principalmente se accede a estos espacios, es el de efectuar trabajos de reparación, limpieza, construcción, pintura e inspección, sin olvidar

otra gran razón como es la de realizar operaciones de rescate en su interior en caso de presentarse un imprevisto o una emergencia.

Un buen porcentaje de los accidentes que se producen, muchos de ellos mortales por falta de oxígeno, se deben al desconocimiento de los riesgos presentes. Por esta causa, un 60% de las muertes ocurren durante el auxilio inmediato a las primeras víctimas, implicando incluso un riesgo para los rescatistas.

¿Quién da la Autorización de Trabajos Especiales?

Una vez que han sido cumplidas todas las medidas preventivas propuestas, la Autorización de Trabajos Especiales será concedida por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, o Supervisor de Seguridad y salud en el Trabajo previa petición del Director de Unidad, responsable de la instalación donde debe ser realizado el trabajo.

Instrucciones previas para trabajos en espacios confinados

- Verificar que se dispone de Autorización de Trabajo cumplimentada.
- Verificar que se dispone de los equipos de trabajo necesarios.
- Verificar que el área de trabajo está ordenada y limpia.
- Ventilar el espacio confinado mediante sistema de renovación forzada de aire, si este ha contenido sustancias peligrosas que puedan afectar la salud del trabajador.
- Verificar el estado de la atmósfera interior, para asegurarse que ésta es respirable.

- Utilizar equipo de medición portátil de lectura directa. Medir siempre las concentraciones existentes de: O2, CO2, CO, H2S, CH4.
- Aislamiento del espacio confinado frente suministro energético intempestivo.
- Utilizar obligatoriamente la señalización normalizada de que se están realizando trabajos en el interior.

Instrucciones durante realización de trabajos en espacios confinados

- Revisión minuciosa de equipos y útiles de trabajo a utilizar.
- garantizar la ventilación continuada en el interior del espacio cuando NO existan plenas garantías de inocuidad del ambiente.
- Acceder siempre al interior mediante cinturón de seguridad y arnés, con vigilancia continua desde el exterior.
- Utilización de escaleras de acceso seguras o medios de acceso que faciliten la entrada y salida lo más cómoda posible.
- Medición continúa de la atmósfera interior.
- Finalizados los trabajos, retirada de equipos, útiles y limpieza del entorno.
- Comunicación de la finalización de los trabajos al mando superior.

Puntos Clave de Seguridad

- Prohibido intervenir sin Autorización de Trabajo.
- El uso de Equipos de Protección Individual (EPP) es muy importante.

- Comprobar estado de atmósfera interior. Si es necesario, utilizar equipos de respiración autónomos.
- Señalización exterior de realización de trabajos en espacios confinados.
- Asegurarse que los equipos reúnen los requisitos de seguridad establecidos.
- Recurrir a ventilación forzada si la natural es insuficiente para asegurar una fuente permanente de oxígeno a los trabajadores durante los trabajos.
- Obligatorio el control del trabajo en el interior desde el exterior.
- Realizar mediciones de atmósfera desde el exterior, cuando puedan generarse contaminantes en el interior, mientras duren los trabajos.
- Procure que siempre permanezca un personal fuera del espacio confinado, a fin que este pueda actuar o pedir ayuda en caso de algún imprevisto o emergencia

2.1.7.5. Trabajo con Herramientas Manuales y Eléctricas

Antes es bueno conocer los tipos de herramientas que se puede disponer en una planta industrial promedio, donde disponemos de:

Herramientas Manuales: Se refiere a los utensilios de trabajo utilizados generalmente de forma individual que únicamente requieren de la fuerza motriz humana para su accionamiento.

Herramientas Eléctricas: Se refiere a todas aquellas que funcionan con energía eléctrica.

Herramientas Hechizas: Son todas aquellas herramientas que no cuentan con ninguna certificación del fabricante, además cuentan con

equivalentes en el mercado, las cuales si son certificadas, es decir fabricadas por una unidad de manufactura reconocida, y que cuentan con un sistema de calidad.

PRÁCTICAS DE SEGURIDAD

Las prácticas de seguridad están asociadas siempre al correcto o buen uso de las herramientas manuales, entre las cuales se debe distinguir:

- Seleccionar siempre la herramienta correcta para el trabajo a realizar.
- Mantener las herramientas en buen estado.
- Usar correctamente las herramientas.
- Evitar un entorno que dificulte su uso correcto.
- Guardar las herramientas en un lugar seguro y que se pueda monitorear.
- Asignar de manera personalizada las herramientas siempre que sea posible.

Así mismo es muy importante que el trabajador que manipule una herramienta o equipo determinado debe obligatoriamente:

- Recibir una capacitación adecuada en el correcto uso de cada herramienta o equipo a emplear en su trabajo, previo a su uso.
- No utilizar las herramientas o equipos para otros fines en el trabajo, ni sobrepasar o violar las indicaciones para las que técnicamente han sido concebidas o diseñadas.
- Utilizar oportunamente la herramienta o equipo adecuado para cada tipo de operación.

- No trabajar con herramientas ya sean interruptores, botones, partes o equipos defectuosos, se debería separar para su mantenimiento o de ser el caso deben ser dadas de baja

- Utilizar siempre los elementos auxiliares o accesorios que cada operación exija, para que se cuente con etapas productivas en las mejores condiciones de seguridad.

2.1.7.6. Trabajo en Andamios

En la Industria en general ya sea de procesos, servicios o de construcción, suele emplearse con mucha frecuencia andamios para realizar trabajos en altura, lo cual implica ciertos riesgos que deben ser mitigados mediante una adecuada gestión delos mismos. Indicar que un andamio consiste en una construcción o estructura provisional, la cual puede ser fija o móvil, que tiene el propósito de servir como una estructura auxiliar para la ejecución de ciertos trabajos ejecutados a cierta distancia del suelo, facilitando de esa manera el acceso a las partes altas de una construcción o estructura donde se vienen realizando trabajos puntuales, como limpieza, pintura o mantenimiento. Además por sus características un andamio permite que el trabajador cuente con los materiales de trabajo cerca de él facilitando así el trabajo a desarrollar.

Tipos de Andamios

Dentro de los cuales se puede señalar:

Andamio de borriquetas, que básicamente consta de dos borriquetas o soportes principales, sobre las que vienen apoyados unos tablones que son los que forman el piso o plataforma del andamio, que podría regularse su altura. Este andamio es uno de los más sencillos y suele usarse en trabajos de albañilería, ya que son fáciles de manejar por los albañiles.

Andamios fijos perimetrales que están construidos como un sistema modular, que consiste en estructuras provisionales que pueden llegar a una altura máxima de 30 metros, y por sus características pueden soportar distintas plataformas de trabajo localizadas a alturas diferentes, pudiendo ser utilizadas para servicio, carga y protección. ***Andamios colgados móviles***, que no son otra cosa que construcciones auxiliares que se encuentran suspendidas por cables, y suelen movilizarse verticalmente a través de las fachadas de los edificios a través de un mecanismo que permite elevar y descender esta estructura de manera manual.

Factores de Riesgo

Dentro de los factores de riesgo más comunes en el empleo de andamios se puede mencionar:

Caídas a distinto nivel, que podría darse durante el desarrollo de ciertas actividades como el montaje o desmontaje inadecuado de esta estructura o de las plataformas de trabajo sin tomar las medidas preventivas adecuadas. También resulta riesgoso

- Cuando la plataforma del andamio no ofrece la suficiente área de trabajo.
- Cuando la plataforma en caso de requerirse no cuenta con barandas de seguridad.
- Cuando para acceder a los niveles del andamio de hace trepando por la estructura.
- Cuando el andamio se dispone incorrectamente y existe una separación excesiva entre el andamio y la fachada.

- Cuando la plataforma de trabajo del andamio no se encuentra suficientemente fija o sujeta a la estructura, lo que provoca inestabilidad en la plataforma.

- Cuando el andamio se encuentra mal ubicado y no cuenta con un anclaje adecuado, lo que implica el riesgo que este termine volteándose.

- Cuando se produce un derrumbe de toda la estructura del andamio por distintos motivos como una sobrecarga de materiales en la plataforma de trabajo o un deficiente uso de las escaleras de acceso a los distintos niveles del andamio.

Caída de materiales, es un evento muy común en este tipo de trabajos, ya que puede darse el caso de que algún material pueda caer al suelo sobre otros trabajadores o bienes, debido a un repentino vuelco o hundimiento de la estructura del andamio, o cuando la plataforma de trabajo no cuenta con una adecuada protección de los materiales que soporta, o cuando simplemente se produce el rompimiento de la plataforma de trabajo. Además no se debe descartar otros riesgos inherentes a este tipo de trabajos como son las caídas al mismo nivel por un inadecuado manejo del orden y limpieza en las superficies de trabajo, así como aquellos golpes que un trabajador podría darse contra objetos fijos, que forman parte de la estructura.

Medidas preventivas

Para evitar cualquier situación o riesgo de accidente, se debe considerar una serie de medidas preventivas, para ello es recomendable que los procesos de montaje y desmontaje de un andamio sea realizado por personal calificado.

Además se debe establecer puntos de anclaje sólidos, de modo que le brinde estabilidad a la estructura y evitar así los movimientos

indeseables. Asimismo si en caso se están empleando andamios con ruedas, antes de iniciar los trabajos se debe bloquear estos dispositivos, para evitar desplazamientos indeseados, y cuando se tenga que desplazar este tipo de andamios, primero se deberá comprobar que no hay nadie sobre el mismo.

Además se recomienda que en caso de tratarse de andamios con plataformas que se ubiquen a más de 2 metros de altura, se deberá acondicionarlas con barandillas perimetrales de unos 90 centímetros, que también deberían contar con un listón intermedio y rodapié. También se debe verificar que los andamios se encuentren apoyados sobre una superficie firme y sólida, que pueda resistir el peso de toda la estructura. Se recomienda asimismo de que la plataforma de trabajo cuente con al menos unos 60 centímetros como mínimo. Si en caso la plataforma de trabajo en el andamio se ubica a más de 3 metros y medio de altura, se deberá utilizar un equipo de protección personal anticaída como un arnés anclado a una línea de vida. Los trabajadores que suban a un andamio, previamente deberán comprobar que este estable y que se encuentra apoyado sobre una superficie firme.

Finalmente se debe evitar apoyar la estructura del andamio sobre pilas de materiales, ya que esto le quita estabilidad a la estructura, y además en la parte inferior del mismo se debe delimitar la zona de trabajo con una cinta de seguridad, de modo que se evite el paso de personal por debajo, ya que como ya se mencionó existe el riesgo de caída de objetos desde la plataforma de trabajo, por malas prácticas sobre la mismo, lo cual debe evitarse no sobrecargando la misma con materiales de trabajo y en lo posible no trabajar en condiciones climatológicas adversas, como cuando existe bastante viento.

2.1.8. Capacitación y la Seguridad y Salud en el Trabajo

Capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo no solamente es una obligación legal más que el empleador debe cumplir, sino que constituye una herramienta sumamente útil para fomentar una cultura de prevención de riesgos.

En efecto, la organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no se limita a la implementación de determinados documentos, sino que necesariamente exige la participación de los trabajadores.

En tal sentido, si un empleador entrega a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados a sus labores y cuenta con las constancias de entrega pero no se asegura que los utilicen adecuadamente, no habría cumplido con la medida preventiva de asegurar el uso adecuado de los mismos.

De este modo, siendo que el empleador debe asegurarse que los trabajadores conozcan y cumplan las normas, los procedimientos, las instrucciones, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc. resulta innegable el importante papel que juegan las capacitaciones en materia de seguridad y salud, pues permiten que el trabajador (y las áreas administrativas del propio empleador) interiorice la importancia del cumplimiento de dichas normas.

En cuanto a la oportunidad en que deben desarrollarse las capacitaciones, se debe mencionar que se deben realizar al momento de la contratación (cualquiera sea la modalidad o duración), durante el desempeño de su labor y estar centrada en lo siguiente:

- En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

- En los cambios que se produzcan en las funciones que desempeñe.
- En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo.
- En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- En la actualización periódica de los conocimientos.

2.1.8.1. Capacitación

"La capacitación es importante para los empleados, tanto nuevos como antiguos. En pocas palabras, la capacitación es un intento por mejorar el desempeño actual o futuro. Es importante conocer los siguientes puntos específicos sobre la capacitación.

- La capacitación es el proceso sistemático de alteración de la conducta de los empleados a cumplir con las metas de la compañía. La capacitación se relaciona con las habilidades y competencias laborales actuales. Cuenta con una inducción y ayuda a los empleados a dominar las competencias particulares que se requieren para tener éxito.

- Un programa de capacitación formal es un esfuerzo de la empresa por dar oportunidad al empleado para que adquiera las habilidades, actitudes y conocimientos que se relacionen con su trabajo.

- El aprendizaje es el acto por el cual el individuo adquiere habilidades, conocimientos y competencias, y que da por resultado un cambio permanente en su conducta.

- Toda conducta aprendida es una habilidad. Por tanto, con la capacitación se pretende mejorar las habilidades. Aumentar las capacidades motrices, las facultades intelectuales y las

habilidades para el trato personal son los objetivos de los programas de capacitación.[16]

"La capacitación de los empleados es una actividad importante de la gerencia de recursos humanos, de manera que las organizaciones permitan a los trabajadores crecer en su entorno profesional y personal"[17]

La capacitación se define también como "una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador."[18]

2.1.8.2. Objetivos de la Capacitación

La evaluación proporciona información sobre cuándo se han conseguido las diversas metas de capacitación. Algunas metas importantes son:

- **La validez de la capacitación.** ¿Los empleados aprendieron habilidades o adquirieron conocimientos o competencias con el programa?.

- **La validez dentro de la transferencia.** ¿Los conocimientos, habilidades o competencias que se adquirieron con la capacitación mejoraron el desempeño en el trabajo?.

- **La validez dentro de la organización.** ¿el desempeño laboral de un grupo nuevo de empleados de la misma empresa que estableció el programa es equiparable al desempeño del grupo o de los grupos originales de capacitación?.

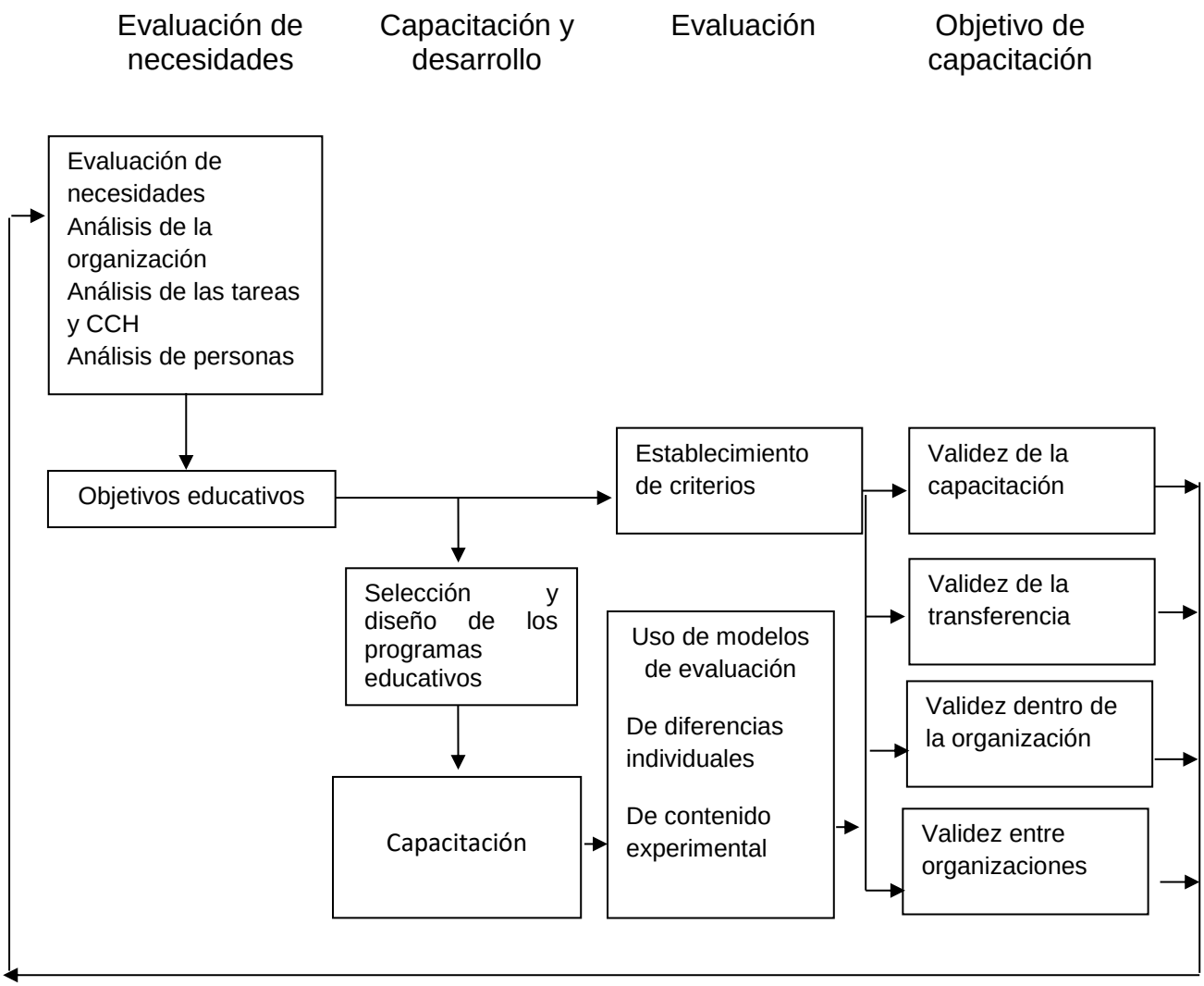
[16] IVANCEVICH, John M. (2004: 406)
[17] STEPHEN , Robbins y COUTHER ,Mary (2005: 54)
[18] SILICEO, A. (2010: 25)

- **La validez entre organizaciones.** ¿Un programa de capacitación que se ha validado en una compañía puede usarse con éxito en otra?.

Estas preguntas (metas) dan por resultados procedimientos de evaluación para examinar que se consiguió (si acaso se consiguió algo) en la capacitación y el desarrollo.[19]

FIGURA N° 1

MODELO GENERAL DE SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



Fuente: *Tomado I.L Goldstein Training in Organizations: Needs Assessment Development, and Evaluation, 2ª ed Monterrey, CA. Brook/Cole, 1993, Pág. 21.*

[19] IVANCEVICH, John M. (2004: 407). Pág. 406-407

2.1.8.3. Tipos de Capacitación

"Los principales tipos de capacitación que ofrecen las organizaciones son:

- **Destrezas interpersonales,** que incluyen liderazgo, entrenamiento, destrezas de comunicación, resolución de conflictos, creación de equipos, servicio al cliente, conciencia cultural, y de la diversidad, otras destrezas interpersonales.

- **Técnica, capacitación y conocimiento de productos,** procesos de ventas, tecnología de la información, aplicaciones de cómputo, otras destrezas técnicas necesarias para realizar un trabajo en particular.

- **Empresarial**, incluye finanzas, marketing, optimización de procesos, calidad, planeación estratégica, cultura organizacional.

- **Obligatoria**, como seguridad, salud, acoso sexual y otras disposiciones legales.

- **Gestión del desempeño**, cualquier capacitación que ayude a un empleado a mejorar su desempeño laboral.

- **Solución de problemas y toma de decisiones,** definición de problemas, evaluación de las causas, creatividad en el desarrollo de alternativas, análisis de alternativas, selección de soluciones.

- **Personal,** planeación de carreras, administración del tiempo, bienestar, finanzas personales, administración del dinero, cómo hablar en público"[20]

[20] STEPHEN , Robbins y COUTHER, Mary (2005: 63)

FIGURA N°2

LA FORMA CORRECTA DE LLEVAR A CABO LA CAPACITACIÓN EN EL PUESTO

C O R R E C T O	Prepare. Decida que empleados necesitan capacitarse, cuál será la mejor secuencia o pasos a seguir en la capacitación, así como la mejor manera de enseñar esos pasos .Tenga preparados los materiales, recursos y equipo. Reafirme. Haga que cada empleado se sienta cómodo. Aprenda de su experiencia anterior y adáptese conforme a ella .Trate de que el empleado se sienta interesado, tranquilo y motivado para aprender. Oriente. Muestre a los empleados la manera correcta de hacer el trabajo .Explíqueles por qué se hace así. Coménteles como se relaciona con otros trabajos. Permítales que le hagan muchas preguntas. Desempeñe. Cuando los empleados estén listos permítales que lo intenten por si solos .Deles la oportunidad de practicar y guíeles en los puntos difíciles .Proporcióneles ayuda y asistencia al principio y luego cada vez menos a medida que vayan avanzando. Evalué. Revise el desempeño de los empleados y pregúnteles como, por que, cuando y donde deben hacer algo .Corrija los errores, repita las instrucciones. Refuerce y revise .Brinde elogios, estímulos y retroalimentación respecto al desempeño del empleado .Siga la conversación y exprésele su confianza en la forma en que hace su trabajo.

Fuente: Scott Snell , Universidad de Cornell , Cornell University[21]

2.1.8.4. Efectos que se mide en la capacitación

Pueden medirse cuatro categorías básicas en los resultados de la capacitación:

[21] BOHLANDER SCOTT SNELL George (2008: 309)

- **Reacción.** En primer lugar, hay que evaluar las reacciones de los aprendices al programa de capacitación. ¿Les gusto? ¿Piensan que fue provechoso?

- **Aprendizaje.** En segundo lugar, es necesario aplicar un examen a quienes recibieron la capacitación para determinar si aprendieron los principios, las habilidades y los hechos que se suponía iban asimilar.

- **Comportamiento.** Luego se debe preguntar si el comportamiento de los aprendices en el trabajo cambio debido al programa de capacitación. Por ejemplo ¿Los empleados en el área de quejas y sugerencias de la tienda son más amables hoy que antes con los clientes enfadados?[22]

- **Resultados.** Por último, aunque tal vez más importante, necesita preguntarse lo siguiente: ¿Qué resultados finales se alcanzaron en términos de los objetivos de capacitación previamente establecidos? ¿Disminuyó el número de quejas que hacían los clientes acerca de los empleados? ¿Mejoro la tasa de productos defectuosos? ¿Disminuyo el desperdicio de insumos? ¿Se redujo la rotación de personal?[23]

[22] VALERA, DESSLER, Gary Ricardo. (2004: 128)
[23] BOHLANDER SCOTT SNELL, George (2008: 332)

FIGURA N° 3

Fuente: George Bohlander y Kathy McCarthy , "How to get the Most from Team Training", National Productivity Review , otoño de 1996 pp. 25-35 [24]

2.1.8.5. Contenido de la Capacitación

Un programa de capacitación perfectamente diseñado puede fracasar si la administración no puede convencer a los participantes de sus méritos. Los participantes deben creer que programa es valioso y que los ayudará a lograr sus metas personales y profesionales. Por lo que

[24] VALERA, DESSLER, Gary Ricardo. (2004: 128)

es importante determinar los contenidos de la capacitación y así evitar la resistencia al cambio del personal. [25]

"…El contenido del programa de capacitación debe definir cinco componentes básicos:

- A quién debe entrenarse;
- Cómo debe entrenarse;
- En qué debe entrenarse;
- Quién debe entrenarlo;
- Dónde y cuándo.[26]

"El contenido del programa se determina de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje". Puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, suministrar conocimientos necesarios para influir en las actitudes. Sin considerar el contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Cuando los objetivos de la compañía no se contemplan, el programa no reduce en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés o relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje dista mucho del nivel óptimo.[27]

2.1.8.6. Importancia de la capacitación

Una organización que aprende es una empresa que reconoce la importancia crítica de la capacitación continuos con relación al desempeño y lleva a cabo las acciones apropiadas. Una empresa de este tipo considera a la capacitación como una inversión estratégica más que un costo presupuestado. "Aunque alguna vez fueron subestimados en el mundo corporativo, los programas de capacitación gozan ahora de la reputación de fortalecer la satisfacción del cliente,

[25] MONDY,R. y NOÉ, R. (2005: 98)
[26] CHIAVENATO, Idalberto. (2009: 129)
[27] WERTHER, W. y DAVIS, K. (2000: 248)

contribuir al desarrollo de asociaciones, mejorar las actividades de investigación y desarrollo y, finalmente, reforzar el resultado final del análisis financiero".[28]

"… la educación se transformará en las próximas décadas más de lo que ha hecho desde que, hace más de trescientos años, fue creada la escuela moderna gracias al desarrollo de la imprenta. Una economía en la que el "conocimiento" ha llegado a ser el verdadero capital y el primer recurso productor de riquezas, plantean a las instituciones educativas nuevas realidades y exigentes demandas de eficacia y responsabilidad educativa. No debemos seguir adelante sin antes señalar el sentido trascendente e importante de toda función educativa; llámesele adiestramiento, capacitación, desarrollo, educación o entrenamiento.[29]

Werther y Davis (2000) afirman que la capacitación hoy en día es necesaria para ser productivos y competitivos, menciona que son mutuos, ya que los empleados al momento de recibir capacitación obtienen más conocimientos y desarrollan de mejor manera sus destrezas y habilidades para desempeñar de mejor manera su trabajo.[30]

2.1.8.7. Inducción:

Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

[28] MONDY, R. y NOÉ, R. (2005: 203)
[29] SILICEO, A. (2010: 15
[30] WERTHER, W. y DAVIS, K. (2000: 266)

2.1.8.8. Objetivos de la Inducción

Un programa de inducción constituye un intento por enviar mensajes claros y ofrecer información fidedigna sobre la cultura de la compañía, el puesto y las expectativas. Desafortunadamente, lo que es claro para una persona puede resultar oscuro para otra.

Los mensajes claros que sí son entendidos y aceptados cumplen varias metas de la inducción, como las siguientes.

- **Reducir la ansiedad**. La ansiedad, en este caso, significa miedo a fallar en el puesto. Es un miedo normal a lo desconocido, que se centran en la capacidad para hacer el trabajo. La ansiedad aumenta si los empleados hacen pagar a los recién llegados.

- **Reducir la Rotación** Cuando los empleados se sienten ineficaces, innecesarios o indeseables, su reacción más frecuente es renunciar. La rotación es alta durante el período de introducción. Una orientación acertada reduce esta reacción tan costosa.

- **Ahorrar el tiempo** Los empleados mal inducidos de todos modos deben hacer su trabajo, y para ello necesitan ayuda. Los colegas y supervisores son quienes mejor pueden ayudarlos, y tendrán que dedicar tiempo a introducir a los nuevos empleados en sus actividades. Los buenos programas de inducción ahorran tiempo a todos[31]

2.1.8.9. Cómo funciona la inducción

Los Programas de inducción de los nuevos empleados varían de los más informales, que son sobre todo orales, a los esquemas formales que completan las presentaciones habladas con materiales impresos. El lugar de un programa rápido de inducción sobrecargado de datos, es convenientemente un procedimiento más sistemático y guiado.

[31] IVANCEVICH, John M. (2004: 403,404)

A continuación, algunas pautas y normas para tal programa.

- La inducción debe comenzar con la información más pertinente e inmediata y enseguida detallar políticas más generales de la organización. Debe seguir un ritmo cómodo para el nuevo empleado.

- La parte más importante de la inducción es el lado humano: dar a los empleados información sobre quiénes son sus supervisores y compañeros, decirles cuanto tiempo tardarán en alcanzar las normas de trabajo eficaz y alentarlos a pedir ayuda y consejos cuando los necesiten

- Los nuevos empleados deben ser “patrocinados” o dirigidos en el nuevo ambiente por un trabajador o supervisor experimentado que sepa responder preguntas y se mantenga cerca durante el periodo inicial de la inducción

- Los nuevos empleados deben ser presentados paulatinamente a las personas con las que van a trabajar, en lugar de hacerlo de manera superficial frente a todos el primer día

2.1.8.10. Charla de 5 minutos

Las charlas de Seguridad de 5 minutos son una de las herramientas más eficaces para corregir las prácticas de trabajo que son incorrectas, además ayudan a formar la conciencia de Prevención de Accidentes.

¿Cuáles son los factores que ayudan a lo antes mencionado?

- Brevedad

- Temas específicos

- Estilo sencillo

¿Cómo? El tema de las pláticas puede escogerse de acuerdo al tema que se quiere tratar: Peligros recurrentes en el área de trabajo, accidentes previos, hábitos de trabajo incorrecto (previamente analizado), etc.

El lugar donde se impartan las pláticas debe estar limpio y ordenada, libre de ruido, ni mucho calor ni mucho frío y en el que las personas se sientan cómodas, si el trabajador no está cómodo NO pueden captar y aprovechar la plática.

Es muy importante establecer el horario de las mismas, un día a la semana (o dos) a la misma hora, la hora ideal (al menos para mí) es al inicio del turno. Antes de la salida, o antes del horario de comida no se recomienda porque no prestarán atención.

Algunos temas:

- Orden y limpieza
- Prevención de Accidentes
- Protección del Cuerpo: manos, ojos, pies, cabeza (una parte del cuerpo para cada charla)
- Uso de extintores (teoría de cómo usarlos), tipos de fuego
- Escaleras y andamios
- Herramientas de trabajo
- Ropa de Trabajo (importancia)
- Peligros con electricidad
- Guardas y protecciones, etc.

Hay infinidad de temas a tratar y no solamente con respecto al trabajo, es importante que el trabajador sienta que lo que le digan

también lo puede usar en su casa, así que se pueden tocar temas como seguridad con los hijos, manejar bajo la lluvia, revisión del automóvil, precauciones cuando sale de vacaciones, juguetes, etc.

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1. Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Principios IV. Principio de Información y capacitación

Las organizaciones sindicales y los trabajadores recibe del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

a) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.

b) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.

Artículo 74. Participación en los programas de capacitación

Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

2.2.2. Decreto Supremo 005-2012 –TR

Artículo 27º

El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27º de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La formación debe estar centrada:

En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.

En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.

En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

En la actualización periódica de los conocimientos.

Artículo 28°

La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La capacitación puede ser impartida por el empleador, directamente o través de terceros. En ningún caso el costo de la formación recae sobre los trabajadores, debiendo ser asumido íntegramente por el empleador.

Artículo 29°

Los programas de capacitación deben:

a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.

b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.

c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.

d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.

e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.

f) Contar con materiales y documentos idóneos.

g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.

En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo Nº 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.

2.3. RESEÑA DE LA EMPRESA ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C.

NOMBRE:	ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C
RUC:	20551271588
INICIO:	22/01/2013
ESTADO:	ACTIVO
TIPO:	SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA
ACTIVIDAD COMERCIAL:	CONSTRUCCIÓN EDIFICIOS COMPLETOS
DIRECCIÓN:	AV. MANUEL OLGUIN NRO. 501 INT. 402
REFERENCIA:	ALTURA UNIVERSIDAD DE LIMA
DEPARTAMENTO:	LIMA
PROVINCIA:	LIMA
DISTRITO:	SANTIAGO DE SURCO
PAÍS:	PERÚ
TELÉFONO:	7139987
TELÉFONO:	997579673
APODERADO:	Córdova Almeida Marco Antonio
APODERADO:	Barros Izquierdo Dario Arturo

Misión

Nuestros esfuerzos se orientan a ofrecer servicios de excelencia en el ámbito de la ingeniería y la construcción, para entregar soluciones integrales e innovadoras que le agreguen valor a los proyectos de nuestros clientes y así convertirnos en el mejor socio para ellos.

Valores

Nuestro comportamiento se sustenta en la permanente búsqueda de la excelencia en el servicio, en la calidad de nuestros procesos, en el respeto hacia nuestros clientes, proveedores y colaboradores, y en la creatividad para satisfacer las necesidades de quienes nos confían sus emprendimientos.

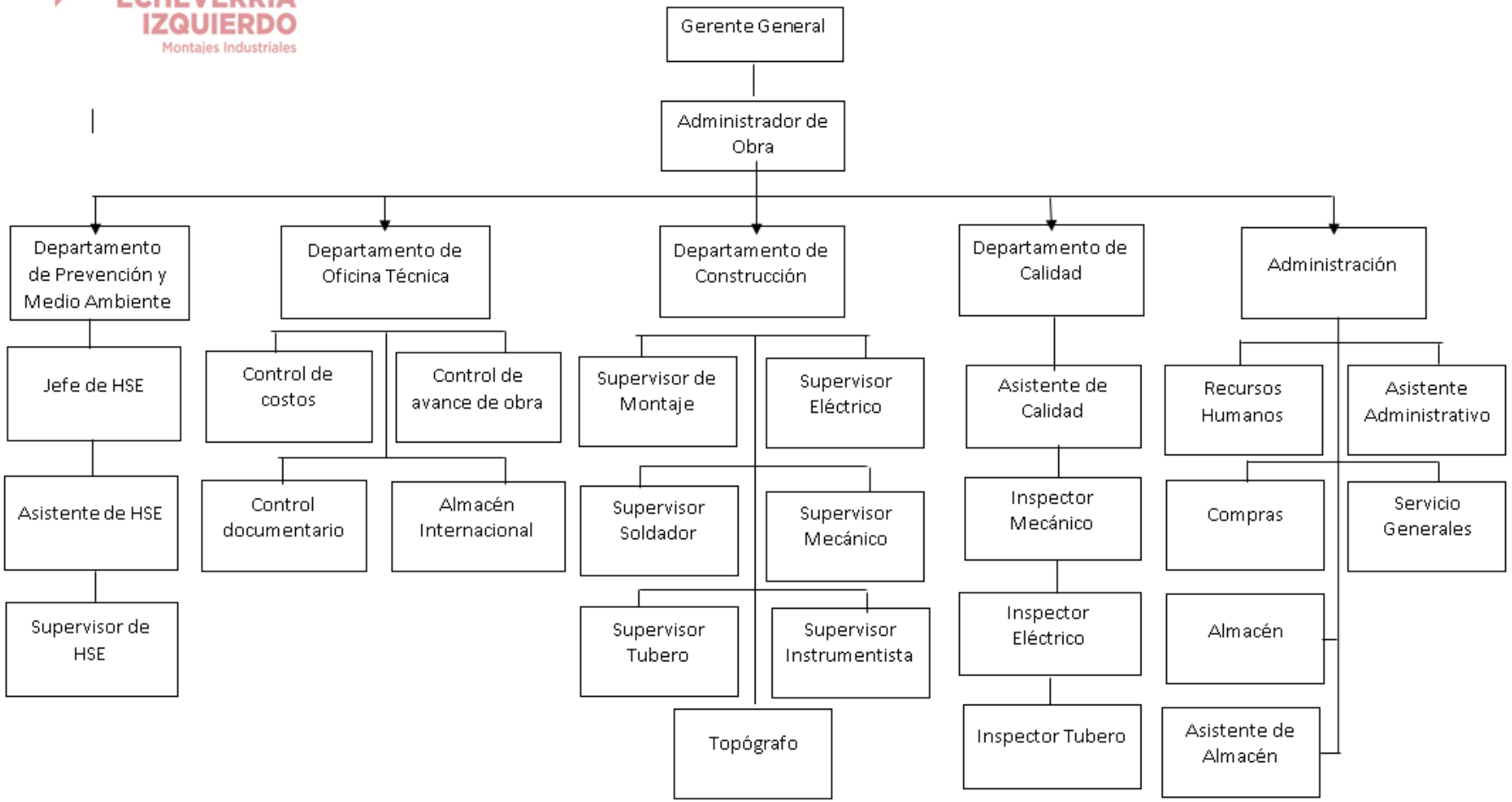
Visión

Nuestra mirada está puesta en que el grupo de empresas Echeverría Izquierdo se transforme en uno de los tres principales actores de la industria local gracias a la diversificación y solidez de sus áreas de negocio.

ECHEVERRIA
IZQUIERDO
Montajes Industriales

ECHEVERRIA IZQUIERDO
Montajes Industriales

ORGANIGRAMA DE ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTIALES PERU SAC



CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

3.1. ALCANCE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **Tipo:** La investigación es Descriptiva / Correlacional porque se describen las variables objeto de estudio y se encuentra la relación existente entre ellas.

- **Diseño:** No experimental, debido a que las variables se estudian en su estado natural, no se someterá a manipulación.

- **Por el Tiempo:** Transversal, porque lo datos se recolectan en su momento dado.

3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.2.1. Técnica

Se utilizó como técnica la Encuesta.

3.2.2. Instrumento

Se utilizó como instrumento el Cuestionario Estructurado, con preguntas cerradas, con alternativas dicotómicas y múltiples.

Validación del Instrumento

- **Validez de contenido:** El instrumento contiene los principales aspectos del tema de investigación: Seguridad y Salud en el Trabajo habiéndose recurrido para dicha validación a un especialista en la materia.

- **Validez de constructo:** Existe relación directa entre los conceptos sobre la base del Marco Teórico.

- **Prueba Piloto:** Se validó el instrumento del Cuestionario mediante una prueba piloto, aplicada a 20 trabajadores obreros.

3.3. CAMPO DE VERIFICACIÓN

3.3.1. Ámbito de Localización

3.3.1.1. Ubicación Espacial

La investigación se realizó en las instalaciones de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., ubicada en provincia de Ilo y departamento de Moquegua.

3.3.1.2. Ubicación Temporal

La investigación se realizó en el período comprendido entre los meses de julio y octubre del año 2016; el cuestionario se aplicó a mediados del mes de setiembre del año 2016.

3.3.2. Unidades de Estudio

3.3.2.1. Población

La población está constituida por 96 trabajadores obreros de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. que laboran en la empresa, según datos proporcionados por el área de Recursos Humanos de la referida empresa.

3.3.2.2. Muestra

No se consigna muestra por ser la población pequeña, susceptible de ser estudiada en su totalidad.

3.4. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Criterios y Procedimientos

- Elaboración y validación del instrumento para la recolección de datos.
- Presentación de solicitud.
- Preparación de la modalidad de abordamiento de las unidades de estudio, en las instalaciones de la empresa, en momentos de menor carga laboral.
- Aplicación del instrumento de recolección de datos.

3.4.2. Procesamiento de la Información

- Tabulación de la información según la matriz de datos.
- Procesamiento estadístico de los resultados en Microsoft Excel.
- Análisis e interpretación de resultados.

- Elaboración de conclusiones y sugerencias.
- Preparación del informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

TABLA N° 1

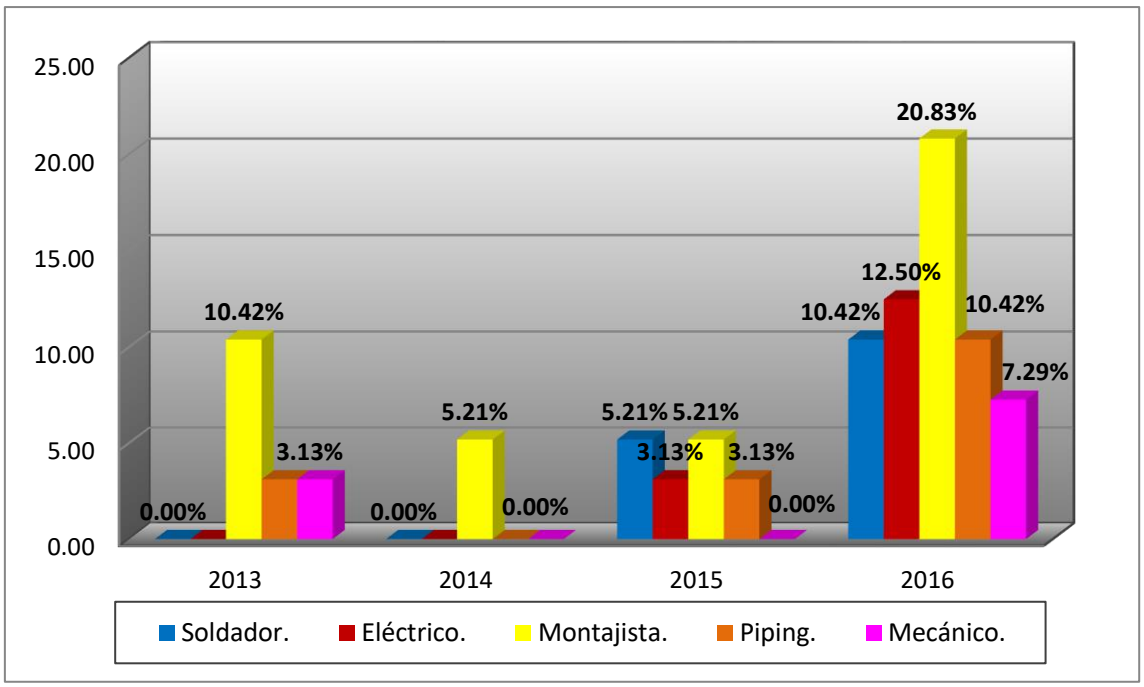
DESDE CUÁNDO Y EN QUÉ ÁREA TRABAJAN

Alternativas	2013		2014		2015		2016		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Soldador.	0	0.00	0	0.00	5	5.21	10	10.42	15	15.63
Eléctrico.	0	0.00	0	0.00	3	3.13	12	12.50	15	15.63
Montajista.	10	10.42	5	5.21	5	5.21	20	20.83	40	41.67
Tubería	3	3.13	0	0.00	3	3.13	10	10.42	16	16.67
Mecánico.	3	3.13	0	0.00	0	0.00	7	7.29	10	10.42
Total	**16**	**16.67**	**5**	**5.21**	**16**	**16.67**	**59**	**61.46**	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia**.**

GRÁFICO N° 1

DESDE CUÁNDO Y EN QUÉ ÁREA TRABAJAN



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se puede observar que un 41.65% de trabajadores corresponde al área de montaje, un 16.68% trabaja en el área de tubería, un 15.63% trabaja en área de soldadura, un 15.63% trabaja en el área eléctrica, un 10.41% trabaja en el área mecánica.

Estos resultados permiten determinar que la mayoría de los trabajadores lo hace en el área de montaje y que entraron en el año 2016 y que están equiparados los trabajadores soldadores y los trabajadores eléctricos.

TABLA N° 2

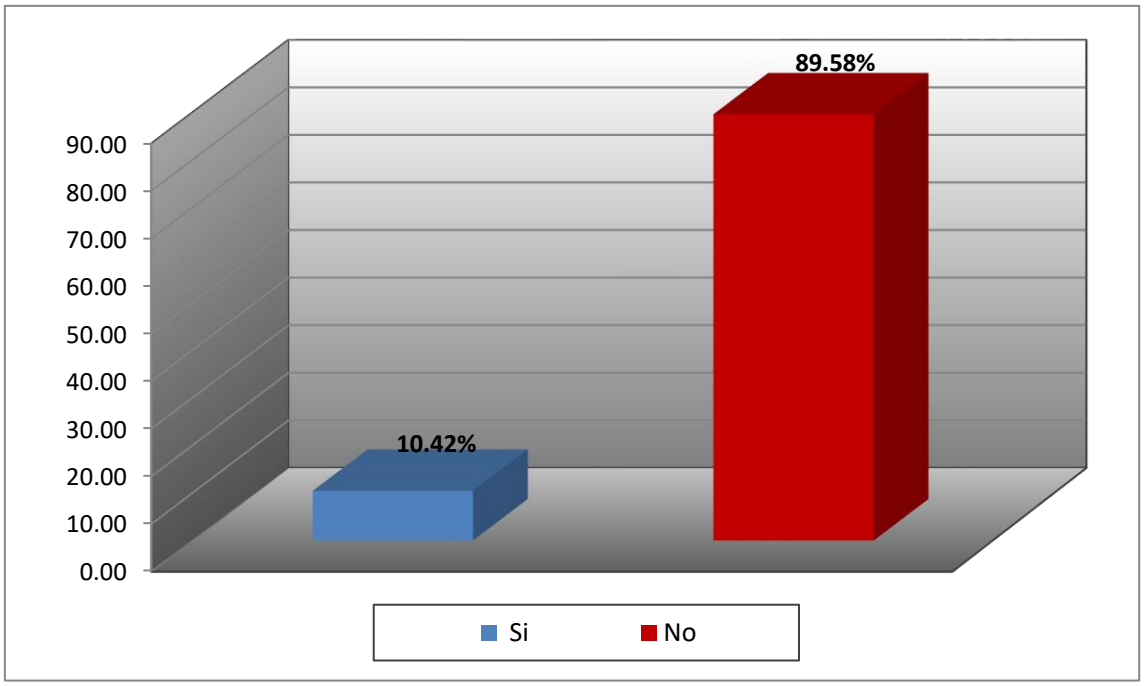
LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LA LEY N° 29783 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RESPECTIVO DS. N° 005-2012-TR

Alternativas	f	%
Si	10	10.42
No	86	89.58
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 2

LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LA LEY N° 29783 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RESPECTIVO DS. N° 005-2012-TR



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede sobre si los trabajadores conocen la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo y su respectivo DS 005-2012-TR, indica que el 89.58% de trabajadores no conoce la Ley N° ° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo y su respectivo DS. N° 005-2012-TR, mientras que el 10.42 de trabajadores dijeron que si tienen conocimiento sobre la ley en su mención y su respectivo DS. N° 005-2012-TR.

Estos resultados permiten determinar que la mayoría de los trabajadores desconocen la existencia de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo y su respectivo DS. N° 005-2012-TR, ya que una minoría de trabajadores indico que, si conoce, motivo por el cual la empresa debe adoptar medidas correctivas para que todos los trabajadores conozcan esta importante Ley, la que ayudará a proteger la Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA N° 3

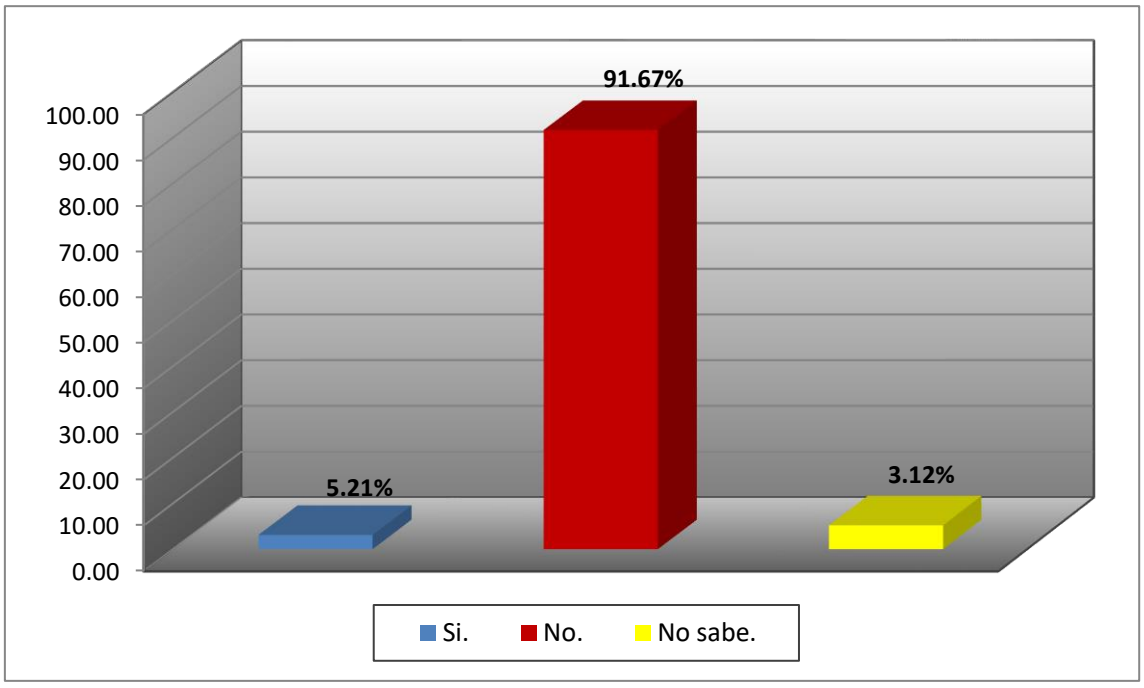
CONOCEN QUE LOS DISPOSITIVOS LEGALES ESTABLECEN QUE TODO TRABAJADOR DEBE RECIBIR 04 CAPACITACIONES AL AÑO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO EN FORMA OBLIGATORIA

Alternativas	f	%
Si.	5	5.21
No.	88	91.67
No sabe.	3	3.12
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 3

CONOCEN QUE LOS DISPOSITIVOS LEGALES ESTABLECEN QUE TODO TRABAJADOR DEBE RECIBIR 04 CAPACITACIONES AL AÑO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO EN FORMA OBLIGATORIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En presente tabla muestra que el 91.67% de los encuestados manifiestan que no conocen los dispositivos legales sobre las 4 capacitaciones que deben recibir al año en materia de seguridad y salud en el trabajo en forma obligatoria, y que no las reciben.

Estos resultados permiten ver que las empresas no les informan ni difunden los dispositivos legales que tienen en temas de seguridad y salud en el trabajo, siendo ello un indicador de falta de comunicación de la empresa para con los trabajadores, dado que el tema de seguridad en toda empresa es de suma importancia para la prevención de accidentes laborales

Es por ello darle importancia a las capacitaciones para que los trabajadores tengan conocimiento de acuerdo a ley lo que se tiene cumplir.

TABLA N° 4

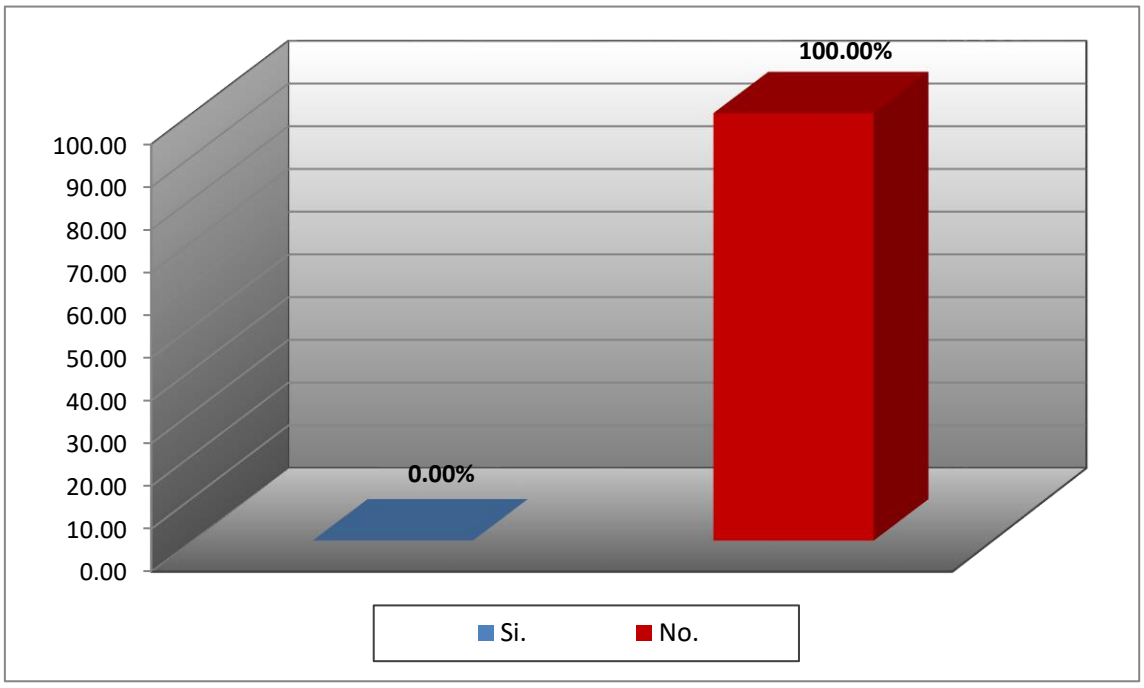
LOS TRABAJADORES CONOCEN EL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Alternativas	F	%
Si.	0	0.00
No.	96	100.00
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 4

LOS TRABAJADORES CONOCEN EL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se aprecia que la totalidad de trabajadores el 100% indicaron que no les entregaron el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este resultado trae consigo que los trabajadores desconozcan las normas artículos deberes, obligaciones y las sanciones que se estipularían en caso de acción u omisión de faltas, sin duda esta situación evidencia una falta de compromiso de parte de la empresa por promover el tema de seguridad a sus trabajadores

TABLA N° 5

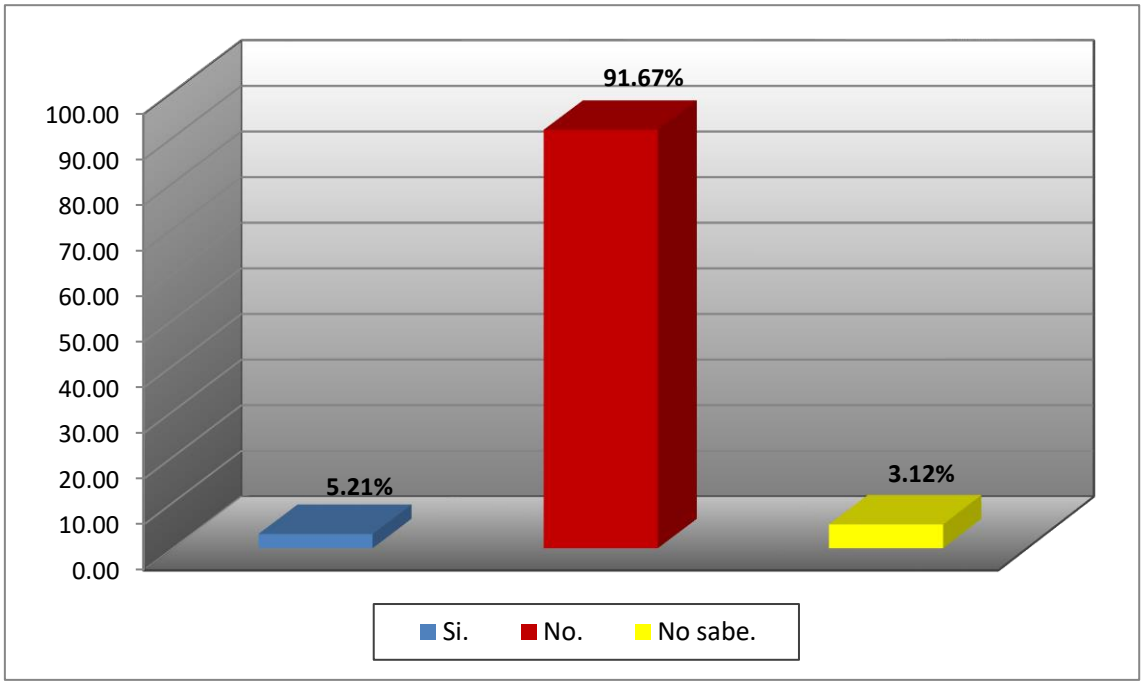
HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE TRABAJO AL MOMENTO DE INGRESAR A TRABAJAR

Alternativas	f	%
Si.	5	5.21
No.	88	91.67
No sabe.	3	3.12
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 5

HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE TRABAJO AL MOMENTO DE INGRESAR A TRABAJAR



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede nos da a conocer que respecto a la capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo al momento de ingresar el 91.67% de los trabajadores indicaron que no han recibido capacitación y un 6.25% dijeron que si han recibido la capacitación al momento de ingresar a trabajar

Este resultado revela que existe una falta de compromiso de la empresa, con sus trabajadores por no brindar la capacitación al momento de ingresar a la empresa, lo cual es peligroso puesto que están más expuestos a riesgos, lo cual no implica prevención en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA N° 6

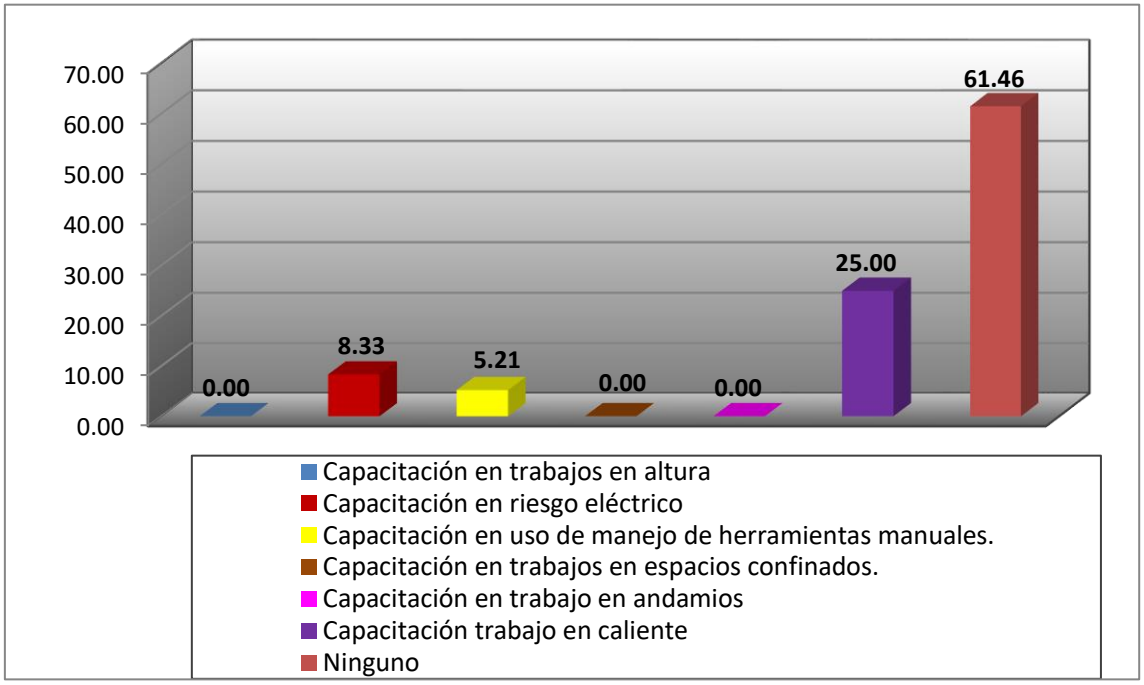
CURSOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDOS

Alternativas	f	Porcentaje
Capacitación en trabajos en altura	0	0.00
Capacitación en riesgo eléctrico	8	8.33
Capacitación en uso de manejo de herramientas manuales.	5	5.21
Capacitación en trabajos en espacios confinados.	0	0.00
Capacitación en trabajo en andamios	0	0.00
Capacitación trabajo en caliente	24	25.00
Ninguno	59	61.46
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 6

CURSOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDOS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En esta tabla se aprecia que el 61.46% de los trabajadores, de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., indican que no han recibido ningún curso de capacitación y el 25.00% ha recibido cursos de capacitación en trabajo en caliente, el 8.33% ha recibido cursos de capacitación en riesgo eléctrico, y el 5.21% el uso de manejo de herramientas manuales. Capacitación en trabajo y altura y en trabajo en espacios confinados y capacitación en trabajos en andamios, obtienen “0”.

Estos datos revelan que la capacitación que han recibido los trabajadores de la empresa objeto de estudio, para prevenir los riesgos en seguridad es insuficiente, los porcentajes de los cursos recibidos oscilan solo entre el 25.00% y el 5.21%, y tres temas importantes no se han impartido, lo cual debe ser reconsiderado por la empresa, ya que no contribuye a la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores.

TABLA N° 7

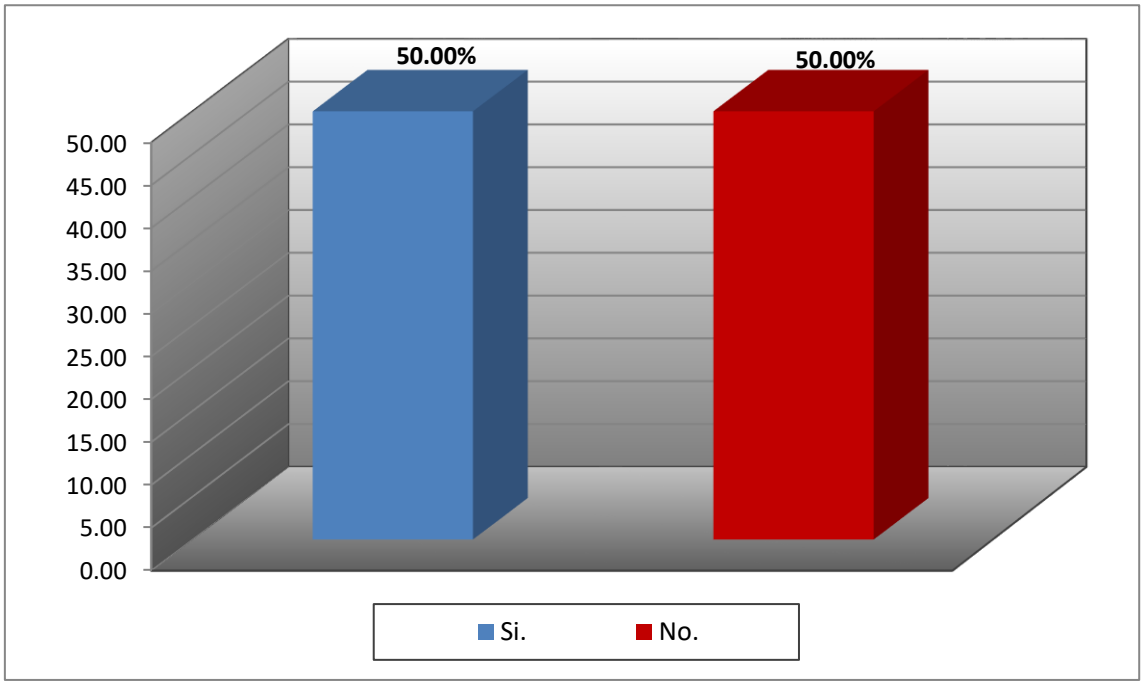
LOS TRABAJADORES RECIBEN DIARIAMENTE CHARLAS DE 5 MINUTOS

Alternativas	f	Porcentaje
Si.	48	50.00
No.	48	50.00
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 7

LOS TRABAJADORES RECIBEN DIARIAMENTE CHARLAS DE 5 MINUTOS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla se observan que el 50.00% de los trabajadores señala que si recibe diariamente charlas de 5 minutos, el 50.00% no recibe a pesar de existir charlas de 5 minutos, debe extenderse a todos los trabajadores y ser más consistentes, pues parecen ser no muy profundos.

TABLA N° 8

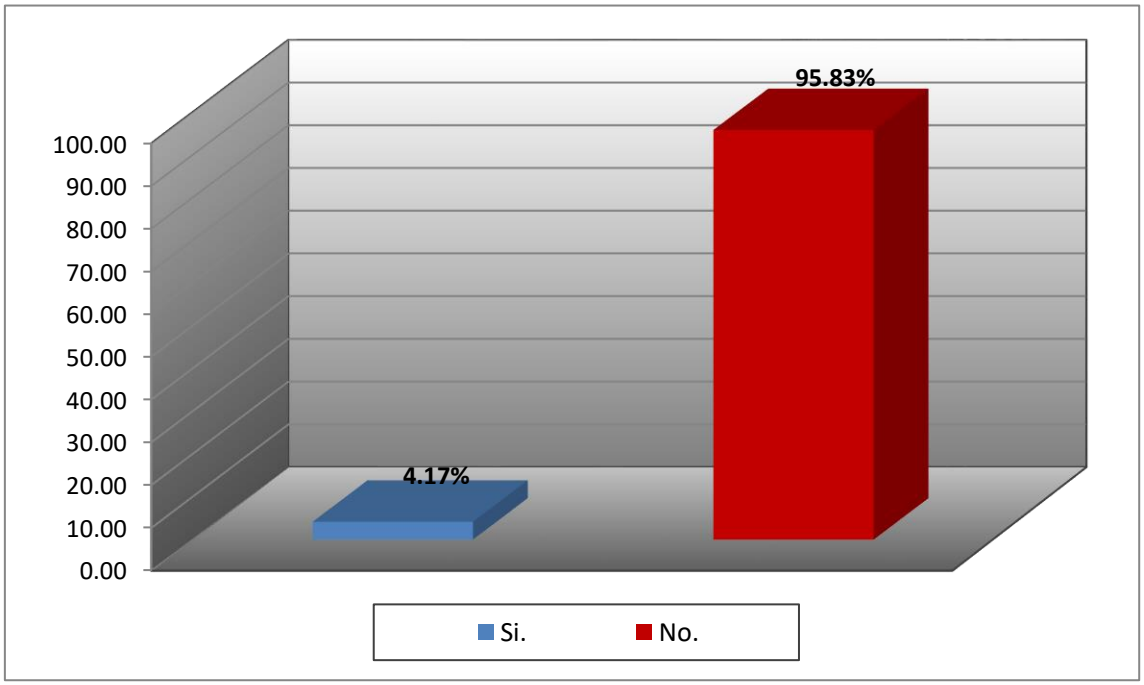
HAN IMPARTIDO A LOS TRABAJADORES CURSOS DE CAPACITACIÓN RELEVANTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DE SU ESPECIALIDAD

Alternativas	f	%
Si.	4	4.17
No.	92	95.83
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 8

HAN IMPARTIDO A LOS TRABAJADORES CURSOS DE CAPACITACIÓN RELEVANTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DE SU ESPECIALIDAD



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se aprecia que el 95.83% de los trabajadores indicaron que no han recibido los cursos de capacitación dentro de su especialidad y un 4.17% dijeron que si han recibido los cursos de capacitación.

Este resultado da a conocer que la mayoría de los trabajadores no ha recibido cursos de capacitación apropiada dentro de su especialidad sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA N° 9

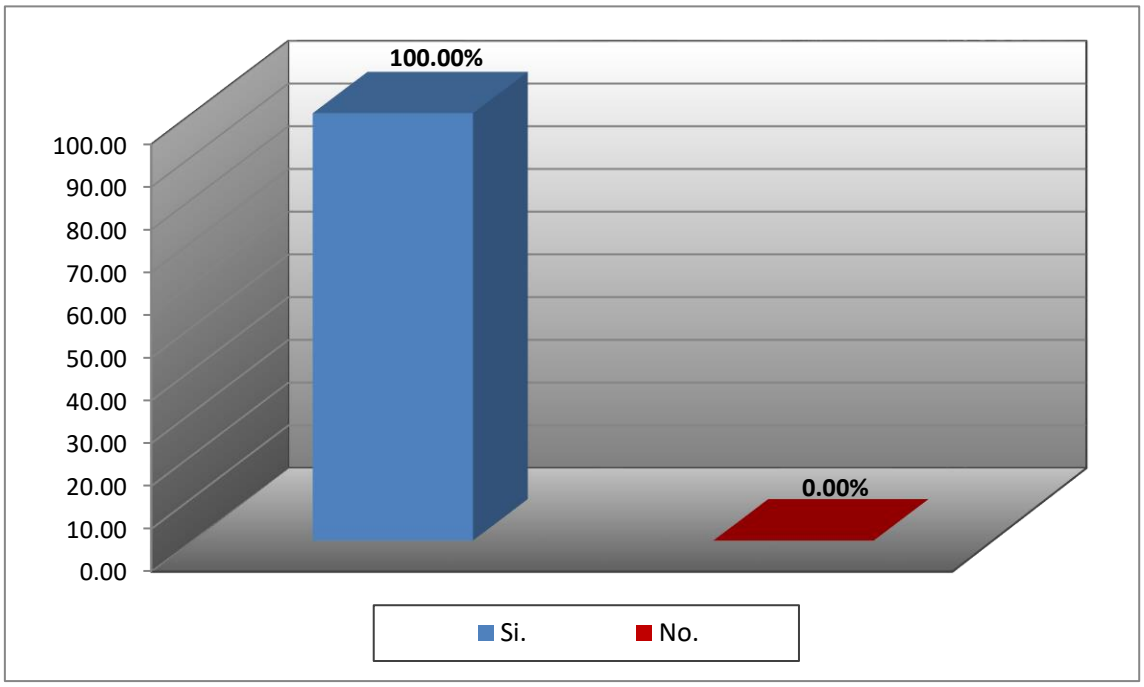
LOS TRABAJADORES CREEN NECESARIA LA CAPACITACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO

Alternativas	f	%
Si.	96	100.00
No.	0	0.00
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 9

LOS TRABAJADORES CREEN NECESARIA LA CAPACITACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se observa que el 100% de los trabajadores indicaron que si es necesaria la capacitación en el área de trabajo.

Este resultado revela que la totalidad de los trabajadores creen que es necesaria la capacitación en el área de trabajo para que tengan un buen desempeño laboral, lo cual debe ser aprovechado por la empresa, con un adecuado programa de capacitación para los trabajadores, especialmente sobre la seguridad y salud laboral.

TABLA N° 10

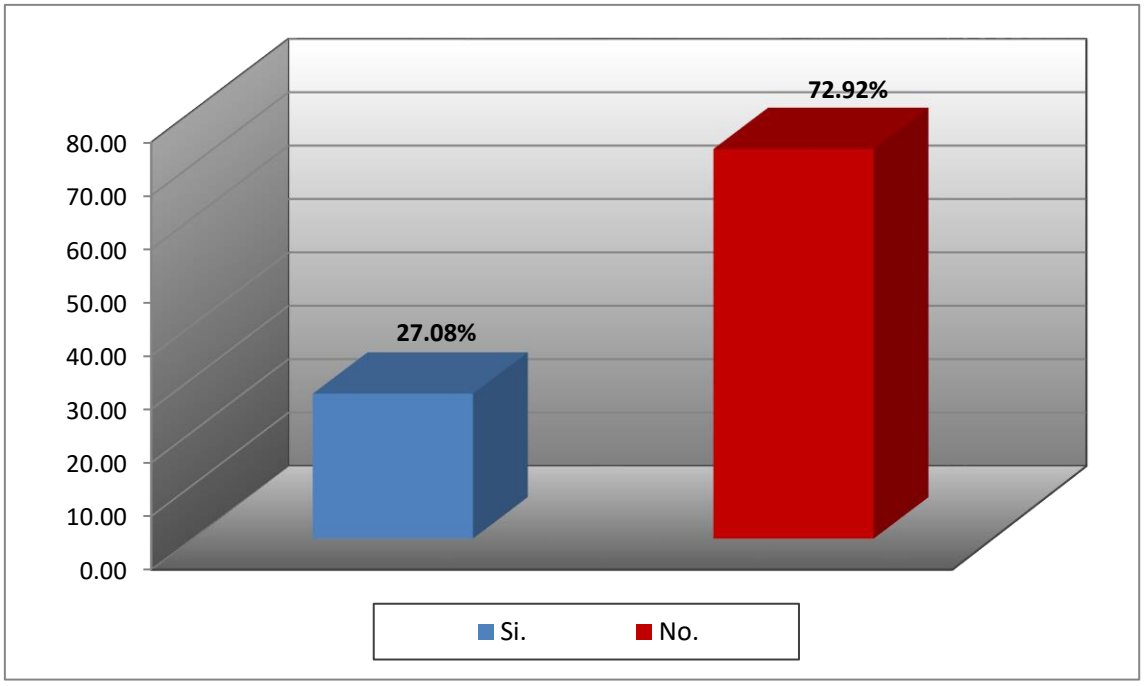
LOS TRABAJADORES PIENSAN QUE ESTÁN APTOS PARA DESEMPEÑAR SUS TAREAS

Alternativas	f	%
Si.	26	27.08
No.	70	72.92
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 10

LOS TRABAJADORES PIENSAN QUE ESTÁN APTOS PARA DESEMPEÑAR SUS TAREAS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se observa que un 72.92% de los trabajadores indicaron que no son aptos para desempeñar su trabajo y un 27.08% dijeron que si están aptos para desempeñar su trabajo.

Este resultado da a conocer que la mayoría de los trabajadores no se sienten aptos y seguros en desempeñar sus labores de trabajo, lo cual es peligroso y la empresa debe adoptar las medidas correctivas pertinentes, implementando un programa de capacitación integral que permita que los trabajadores se sientan aptos para desempeñar sus labores, lo que también contribuya con una mejor seguridad en el trabajo.

TABLA N° 11

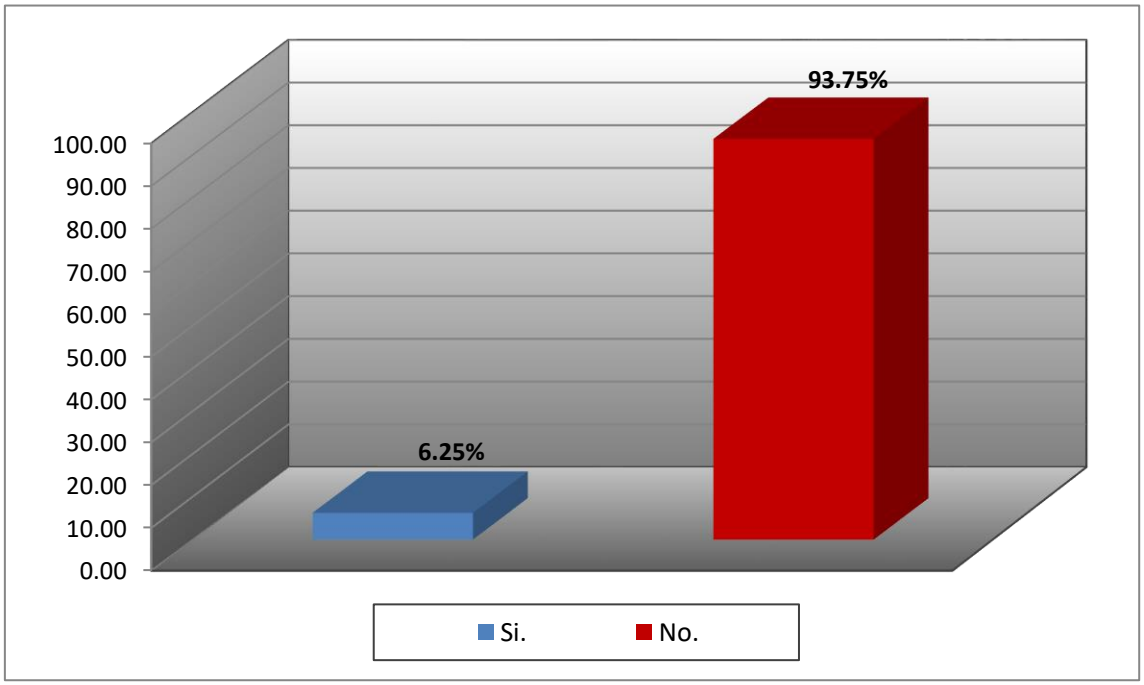
LOS TRABAJADORES CONSIDERAN QUE LOS TEMAS IMPARTIDOS EN LA CAPACITACIÓN HAN LLENADO SUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES

Alternativas	F	%
Si.	6	6.25
No.	90	93.75
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 11

LOS TRABAJADORES CONSIDERAN QUE LOS TEMAS IMPARTIDOS EN LA CAPACITACIÓN HAN LLENADO SUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se observa que un 93.75% de los trabajadores indicaron que no han recibido ningún tipo de capacitación y un 6.25% dijeron que si han recibido algunas capacitaciones y que han llenado sus expectativas.

Este resultado da a conocer que los trabajadores que han recibido las capacitaciones en su mayoría no han llenado sus expectativas teniendo ciertas dudas al realizar su respectivo trabajo. La empresa debe propiciar un programa de capacitación que colme las expectativas de los trabajadores y que contribuya a su seguridad y salud en el trabajo.

TABLA N° 12

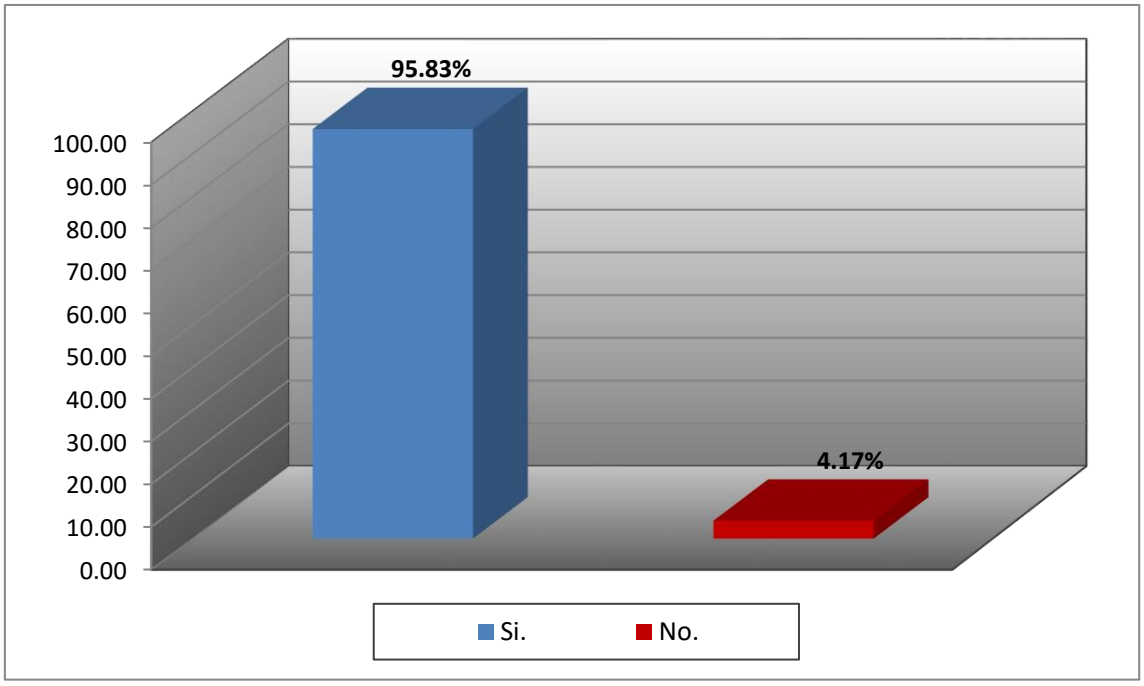
LOS TRABAJADORES CONSIDERAN QUE LA FALTA DE CAPACITACIÓN PUEDE REPERCUTIR EN SU DESEMPEÑO LABORAL

Alternativas	F	%
Si.	92	95.83
No.	4	4.17
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 12

LOS TRABAJADORES CONSIDERAN QUE LA FALTA DE CAPACITACIÓN PUEDE REPERCUTIR EN SU DESEMPEÑO LABORAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se observa que un 95.83% de los trabajadores indicaron que la falta de capacitación puede repercutir en su desempeño laboral y un 4.17% dijeron que no consideran que la falta de capacitación puede repercutir en su desempeño laboral.

Este resultado da a conocer que la mayoría de los trabajadores considera de suma importancia las capacitaciones, ya que ello podría repercutir en sus funciones hasta llegar a tener accidentes e incidentes que podrían perjudicar en la salud del trabajador.

TABLA N° 13

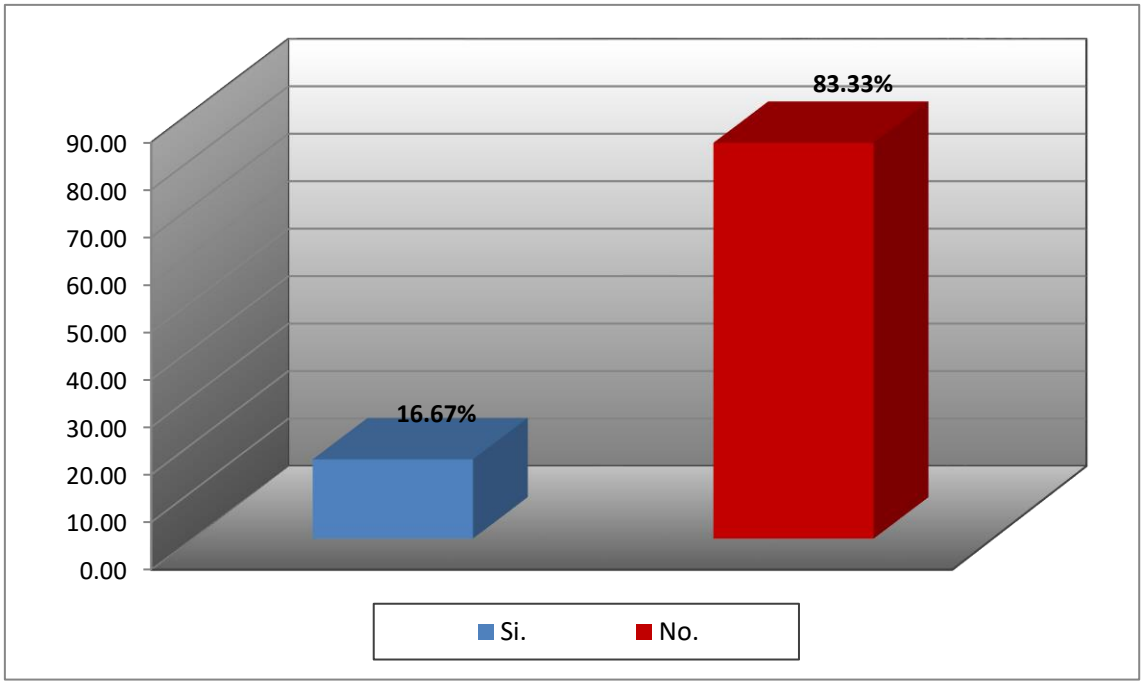
SUS CONOCIMIENTOS DAN SEGURIDAD A LOS TRABAJADORES PARA CUMPLIR SUS TAREAS

Alternativas	f	%
Si.	16	16.67
No.	80	83.33
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 13

SUS CONOCIMIENTOS DAN SEGURIDAD A LOS TRABAJADORES PARA CUMPLIR SUS TAREAS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se aprecia que un 83.33% de los trabajadores indicaron que no tienen seguridad en su trabajo y un 16.67% dijeron que sus conocimientos si les brinda seguridad para desempeñar su trabajo.

Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores sienten inseguridad al realizar sus funciones, por falta de conocimiento y capacitación, lo cual es preocupante y revela que la falta de capacitación incide en el desconocimiento sobre la seguridad en el trabajo.

TABLA N° 14

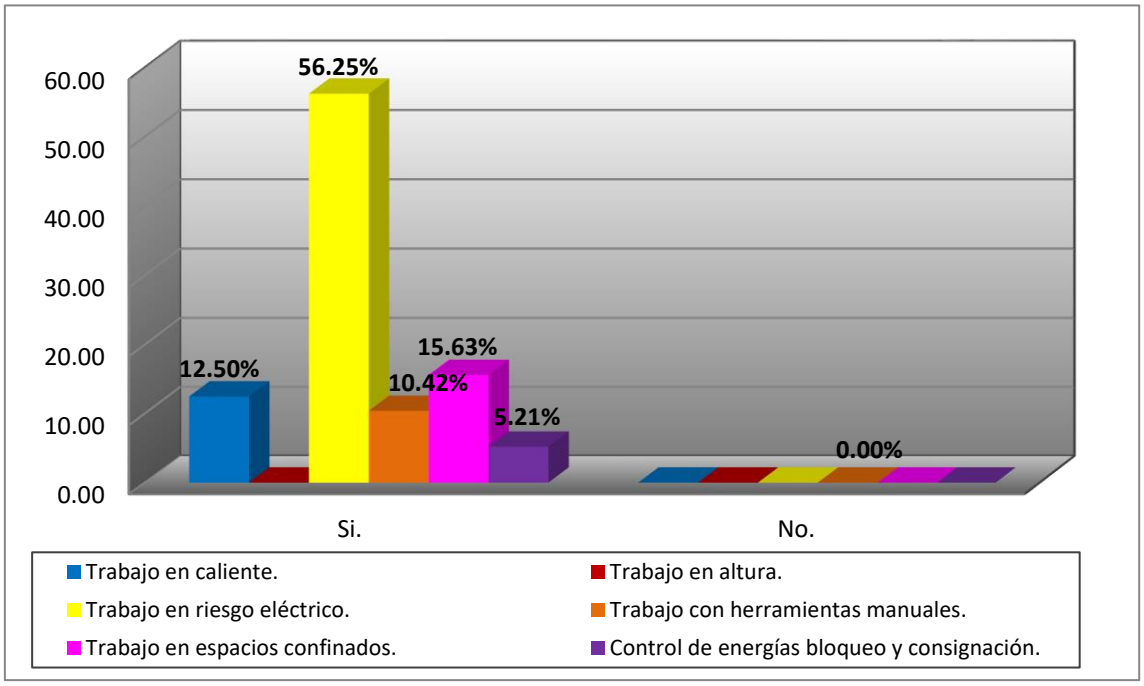
LOS TRABAJADORES CONOCEN LOS ACCIDENTES QUE HAN OCURRIDO DENTRO DE LA EMPRESA

Alternativas	Si		No		Total	
	F	%	f	%	f	%
Trabajo en caliente.	12	12.50	0	0.00	12	12.50
Trabajo en altura.	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Trabajo en riesgo eléctrico.	54	56.25	0	0.00	54	56.25
Trabajo con herramientas manuales.	10	10.42	0	0.00	10	10.42
Trabajo en espacios confinados.	15	15.63	0	0.00	15	15.63
Trabajo en andamios	5	5.21	0	0.00	5	5.21
Total	**96**	**100.00**	**0**	**0.00**	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 14

LOS TRABAJADORES CONOCEN LOS ACCIDENTES QUE HAN OCURRIDO DENTRO DE LA EMPRESA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se aprecia que un 56.25% de los trabajadores indicaron que ha ocurrido accidentes en trabajos de riego eléctrico, el 15.63% señala accidentes en trabajo en espacios confinados, el 12.50% en trabajos en caliente, el 10.42% indican accidentes con herramientas manuales, el 5.21% accidentes en andamios.

Este resultado nos da a conocer que la gran mayoría de los trabajadores saben que han ocurrido accidentes de trabajo en riesgo eléctrico por lo que podemos deducir que se tiene que dar difusión sobre trabajos en riesgos eléctricos.

También han ocurrido accidentes en trabajo en espacios confinados, en trabajo en caliente, trabajo con herramientas manuales y trabajo en andamios; lo que hace más emergente la capacitación a fin de evitar y prevenir estos accidentes que ponen en riesgo la salud, vida de los trabajadores.

TABLA N° 15

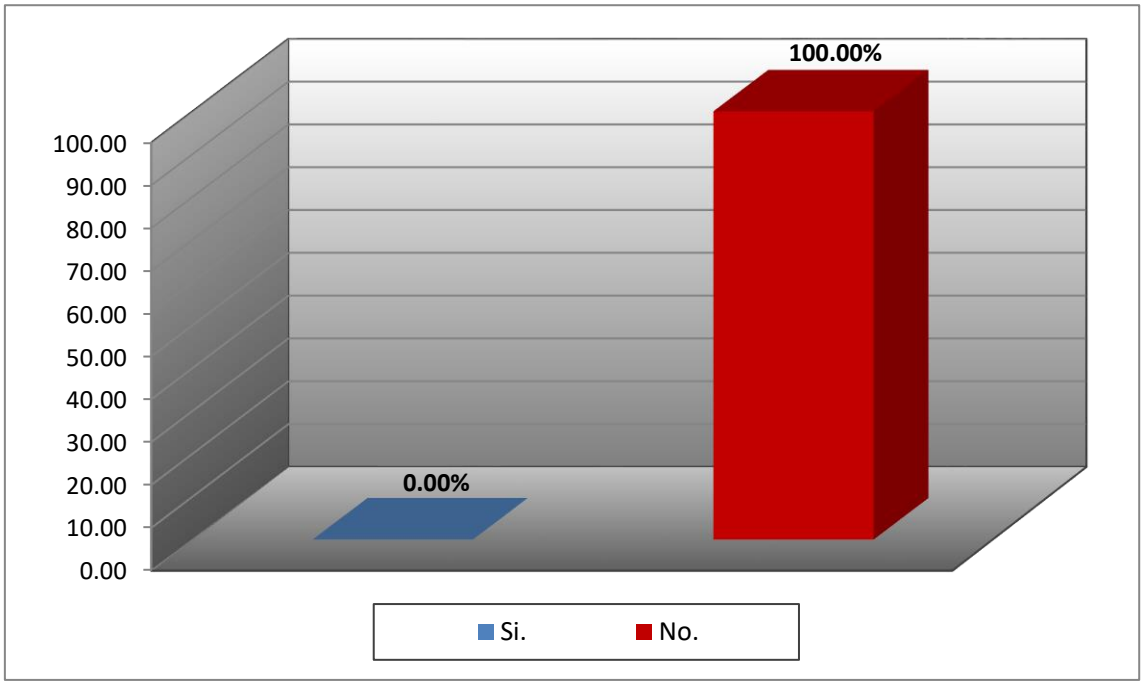
TIENEN CONOCIMIENTO SOBRE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SUS FUNCIONES

Alternativas	F	%
Si.	0	0.00
No.	96	100.00
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 15

TIENEN CONOCIMIENTO SOBRE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SUS FUNCIONES



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se aprecia que la totalidad de trabajadores 100% no tiene conocimiento sobre la elección del comité de Seguridad y Salud en el trabajo y sus funciones.

Este resultado evidencia que la empresa no hace partícipe a sus trabajadores de la conformación del comité de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, o que no ha conformado dicho comité, lo cual contribuye a una mayor inseguridad en el trabajo, e incrementa el riesgo en seguridad y salud de los trabajadores.

TABLA N° 16

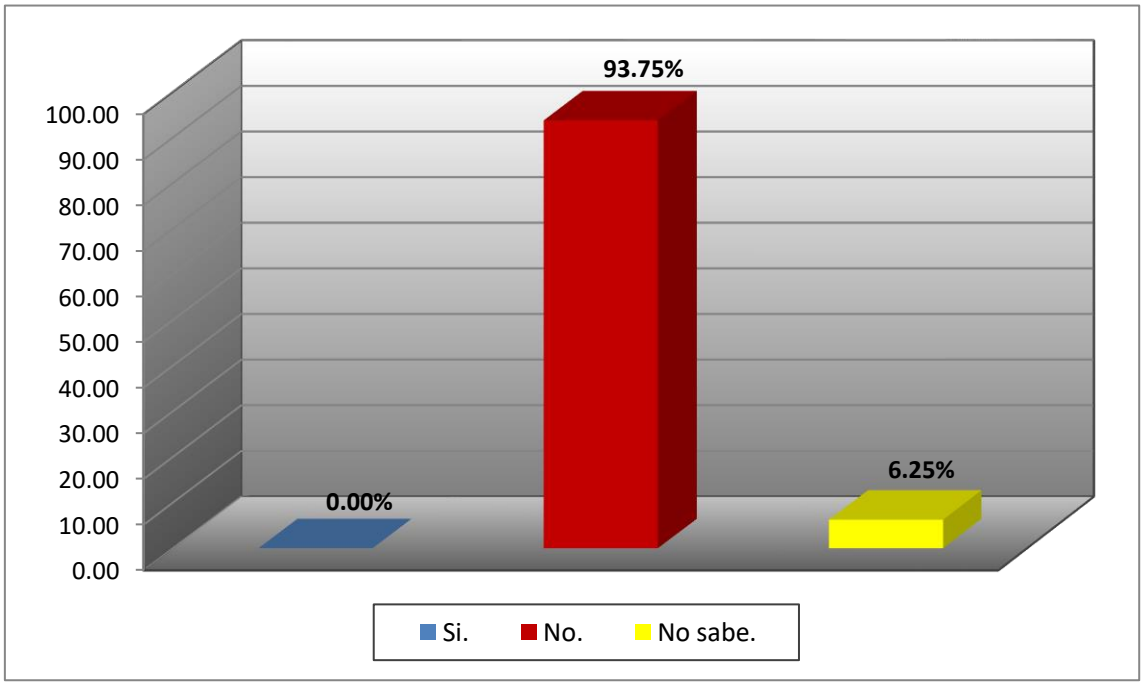
LOS TRABAJADORES CONOCEN LAS ACCIONES O MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE HA ADOPTADO LA EMPRESA PARA LA PROTECCIÓN DE SU VIDA Y SALUD

Alternativas	F	%
Si.	0	0.00
No.	90	93.75
No sabe.	6	6.25
Total	**96**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 16

LOS TRABAJADORES CONOCEN LAS ACCIONES O MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE HA ADOPTADO LA EMPRESA PARA LA PROTECCIÓN DE SU VIDA Y SALUD



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla que antecede se observa que un 93.75% de los trabajadores indicaron que no conocen ninguna acción o medidas que haya adoptado la empresa para la protección de la vida y salud de los trabajadores y un 6.25% no sabe de acciones o medidas que haya adoptado la empresa para la protección de la vida y salud de los trabajadores. Sí obtiene “0”

Este resultado indica que los trabajadores no conocen de acciones o medidas que haya adoptado la empresa para la protección de la vida y salud de los trabajadores denotándose que ante un siniestro como tal el personal desconocería cómo reaccionar inmediatamente y cuáles serían las medidas de control para su seguridad. La empresa debe rediseñar su política de capacitación, para implementar un programa adecuado a las necesidades de seguridad y salud de los trabajadores, de acuerdo a las funciones que desempeñan.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. no han recibido capacitación sobre el marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Ley N° 29783 y su respectivo D.S. N° 005-2012-TR y no conocen que dichos dispositivos legales establecen que todo trabajador debe recibir cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, en forma obligatoria.

SEGUNDA: Así mismo, los trabajadores de la empresa objeto de estudio no conocen el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TERCERA: La mayoría de los trabajadores de la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. no han recibido capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo al momento de ingresar a trabajar; también la mayoría de trabajadores no han recibido cursos de capacitación, solo una cuarta parte de trabajadores han recibido capacitación en trabajo en caliente y la mitad de trabajadores han recibido diariamente charla de cinco minutos

CUARTA: Los tipos de accidentes de trabajo que tienen mayor incidencia en la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., conocido por los trabajadores son: trabajo en riesgos eléctricos.

Sus conocimientos no les dan seguridad a los trabajadores para cumplir sus tareas.

QUINTA: La empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. no ha conformado el Comité de Seguridad y Salud en Trabajo. La totalidad de sus trabajadores no tienen conocimiento sobre la elección de dicho comité.

SEXTA: La totalidad de trabajadores no conocen las acciones o medidas preventivas que ha adoptado la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., para la protección de su vida y salud en el trabajo.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Que la empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. programe capacitaciones específicas para cada área de trabajo, para todos los trabajadores obreros de la empresa con la finalidad de que se sientan seguros al momento de desarrollar su labor diaria, para que tengan conocimiento del trabajo que están realizando para así aminorar el índice de accidentes laborales.

SEGUNDA: La empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. debe elaborar e implantar documentos relacionados a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que le permitirá establecer normas y programas de seguridad a fin de evitar riesgos y accidentes laborales, así como también tomar las precauciones respectivas y las consideraciones del caso dado que la seguridad es un tema de mucha importancia tanto para los trabajadores como para la organización.

TERCERA: La empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. debe reforzar el tema de seguridad y salud en el trabajo con capacitaciones pertinentes y oportunas, para darles a los trabajadores mayores herramientas para realizar mejor su trabajo diario y fomentar una política de prevención contra los accidentes laborales; para ello dicha empresa debe contar con un Plan Anual de Capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y formular programas de cada especialidad en forma específica, con el respaldo de la administración superior de la empresa, que debe tener una presencia clara, permanente y visible hacia los niveles inferiores de la organización, en cumplimiento a las normas vigentes.

CUARTA: La empresa deberá dar cumplimiento a la Ley N° 29783 de SST y su Reglamento el D.S. N° 005-2012-TR, en cuanto a la elección del Comité de SST, para ello podrá recurrir a Resolución Ministerial N° 148-2012-TR del 07 Jun 2012 que aprueba la Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y su instalación en el Sector Público, aplicable al Sector Privado.

QUINTA: La empresa deberá dar cumplimiento a las normas legales mencionadas en cuanto a la obligatoriedad de consignar en el Contrato de Trabajo, lo referente a las recomendaciones efectuadas en materia de SST.

Asimismo deberá formular su Reglamento Interno de SST, así como su difusión por todos los medios a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- BERNAL A., Cesar (2010), Metodología de la Investigación, Editorial Pearson Educación, 3° Edición, Colombia.
- BOHLANDER SNELL, Artur Sherman (1998), Administración de Recursos Humanos, Editorial Internacional Thomson Editores S.A de CV, 11° Edición, México.
- BOHLANDER, George (2008), Administración de Recursos Humanos, Editorial Lengage Learning Editores S.A, 14° Edición, México.
- CHIAVENATO, Idalberto (2008), Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, 8° Edición, México.
- CHIAVENATO, Idalberto (2008), Gestión del talento Humano, Mc Graw Hill Interamericana, S.A., 3° Edición, Santa fé de Bogotá, Colombia.
- DESSLER, Gary, VALERA, Ricardo (2004), Administración de Recursos Humanos, Editorial Pearson Educación S.A de CV, 2° Edición, México.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos, BAPTISTA LUCRO, María del Pilar (2010), Metodología de la Investigación, Mc Graw Hill, 5° Edición, México.
- IVANCEVICH, Jhon M. (2004), Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, 9° Edición. México
- SILICEO A. (2010), Capacitación y desarrollo de personal, Ediciones Limusa S.A DE CV, 4° Edición, México.
- STEPHEN P. Robbins y COUTLER Mary (2005), Administración, Editorial Pearson Educación, 8° Edición, México.
- WAYNE MONDY, Robert (2005), Administración de Recursos Humanos, Editorial Pearson Prentice Hall, 9° Edición, México.

- WERTHER, W y DAVIS K, (2000), Administración de Personal y Recursos Humanos, Mc Graw Hill 5° Edición, México.

OTRAS FUENTES:

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de fecha 20 Ago 2011.
- D.S. N° 005-2012-TR de fecha 25 Abr 2016, Reglamento de la Ley N° 29783.
- R.M. N° 148-2012-TR del 07 Jun 2012. Guía para el Proceso de Elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – CSST y su instalación en el Sector Público.
- PURIZAGA LAOS, José Luis, (2016), Historia y Teoría de las Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Lima. Perú.

WEBGRAFÍA

- http://www.garciasayan.com/bloglegal/2013/01/14/capacitaciones-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

ANEXO

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL OPERATIVO DE ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C.

Contesta lo más sincero posible el siguiente cuestionario, marcando con una X según sea tu respuesta.

1. **¿Desde cuándo y en qué área trabaja usted?.**

   a) 2013 b) 2014 c) 2015 d) 2016

   _____

2. **¿Conoce usted la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento el D.S 005-2012-TR?.**

   a) Sí b) No

3. **¿Sabe usted que los dispositivos legales antes mencionados establecen que todo trabajador debe recibir 04 capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en trabajo en forma obligatoria?.**

   a) Sí b) No c) No sabe

4. **¿Conoce usted el Reglamento Interno de Seguridad Salud en el trabajo?**

   a) Sí b) No

5. **¿Ha recibido capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo al momento de ingresar a trabajar?.**

   a) Sí b) No

6. **¿Le han impartido cursos de capacitación relevantes e importantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro su especialidad?.**

   a) Sí b) No

7. **¿Recibe usted diariamente charlas de 5 minutos?.**

   a) Sí b) No

8. **¿Le han impartido cursos de capacitaciones relevantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de su especialidad?.**

   a) Sí b) No

9. **¿Cree que es necesaria la capacitación en su área de trabajo?**

   a) Sí b) No

10. **¿Piensa que está apto para desempeñar su trabajo?.**

    a) Sí b) No

11. **Si ha recibido algún tipo de capacitación, ¿considera que los temas impartidos han llenado sus expectativas profesionales?.**

    a) Sí b) No

12. **¿Considera que la falta de capacitación puede repercutir en su desempeño laboral?.**

    a) Sí b) No

13. **Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo?.**

    b) Sí b) No

14. **¿Sabe usted de accidentes que hayan ocurrido dentro de la empresa?.**

    a) Sí b) No

    ¿De qué tipo?

    a) Trabajos en Caliente
    b) Trabajos en Altura
    c) Trabajos en Riesgos Eléctricos
    d) Trabajos con herramientas manuales y eléctricas
    e) Trabajo en Espacios Confinados
    f) Trabajo con andamios

15. **¿Tiene usted conocimiento sobre la elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y cuáles son sus funciones?.**

    a) Sí b) No

    _____

    _____

16. **¿Conoce usted acciones o medidas que haya adoptado la empresa para la protección de la vida y salud de los trabajadores?. Menciónalos.**

a) Sí b) No c) No sabe

_____
_____
_____

Muchas gracias por su colaboración

PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERÚ S.A.C.

I. OBJETIVO

Establecer la metodología y procedimiento para una adecuada inducción, capacitación, entrenamiento y concientización en Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con necesidades de la organización, plan individual de desarrollo y desempeño de los trabajadores de la Empresa Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

II. ALCANCE

El Alcance es aplicable a todos los trabajadores en Echeverría Izquierdo Montajes Perú S.A.C.

III. DEFINICIONES

a) Inducción: Capacitación obligatoria dirigida a todo colaborador nuevo. Dicha capacitación tratará temas de seguridad y salud ocupacional, medioambientales y de responsabilidad social a fin que pueda realizar un trabajo eficiente, eficaz y seguro.

b) Capacitación: Sistema de formación, que sirve para proporcionar y/o incrementar los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño de las funciones en el cargo asignado de cada trabajador.

c) Entrenamiento: Capacitación teórica y entrenamiento práctico donde se pone en práctica los conocimientos adquiridos.

IV. RESPONSABILIDADES

4.1. Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

Garantizar el cumplimiento de las acciones de capacitación y entrenamiento, destinados a promover sensibilización por parte de los trabajadores de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

4.2. De la Oficina de Administración de Personal

a) Coordinar y estructurar el desarrollo de las capacitaciones, verificando los requerimientos necesarios.

b) Coordinar con las distintas áreas de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C., para la participación de los trabajadores en las capacitaciones programadas.

c) Supervisar que el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice las siguientes actividades:

I. Administrar las evaluaciones de capacitación de todo el personal. Plan de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

II. Mantener los registros de la Inducción General y Capacitaciones.

III. Asegurar que la conservación de los registros generados de los procesos de capacitación, sea realizado de manera correcta.

IV. Reportar mensualmente a la Oficina de Administración de Personal, lo relacionada a la ejecución del presente Programa de capacitación.

4.3. De los trabajadores

Asistir a las capacitaciones y/ o entrenamiento programados para su área en las fechas que le sean indicadas.

4.4. Empresas que brindan servicios

- Asistir a la capacitación de Inducción al inicio de trabajo en Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.
- Administrar y programar las capacitaciones de su personal.
- Evidenciar los registros de capacitación al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.

V. REGISTRO

Los eventos de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo serán reportados por el Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo en la oficina de Administración de Personal, teniendo en cuenta los Formatos Anexos al presente instructivo.

VI. - DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

MODALIDAD, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DE LOS CURSOS DE SEGURIDAD

CURSO Nº 1 INDUCCIÒN	
TEMA	LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ECHEVERRIA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES PERU S.A.C.
1. DATOS GENERALES:	
Entidades: Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
Responsable: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. PROBLEMA PRIORIZADO:	
Necesidad y obligación de brindar una adecuada instrucción primaria en materia de seguridad salud en el trabajo, a cada trabajador que se incorpore a Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
3. PUBLICO OBJETIVO	
Actividad dirigida a todo el personal nuevo de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
4. MODALIDAD	
Charla Presencial para los trabajadores.	
5. METODOLOGIA	
Exposición Intervenciones Material visual	
6. CONTENIDO	
a) Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C. b) Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos c)Actos y condiciones inseguras en el Trabajo d) Limpieza y mantenimiento de las Áreas de trabajo e) Equipos de Protección personal-EPP f) Prevención en Salud Ocupacional g)Señalizaciones significado y tipos	
7. DURACION DE LA ACTIVIDAD	
La capacitación tiene una duración aproximada de 2 horas.	
8. LUGAR	
Sala de capacitación de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
9. RECURSOS	
Recursos Humanos: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Recursos Materiales: Laptop, Proyector, Lapiceros, Papel bond A4	
10. EVALUACIÒN	
Se aplicara una evaluación de acuerdo a la capacitación brindada.	

CURSO Nº 2	
TEMA	SEGURIDAD EN TRABAJOS ELÈCTRICOS
1. DATOS GENERALES:	
Entidades: Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
Responsable: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. PROBLEMA PRIORIZADO:	
Es importante que los trabajadores que interactúan con la electricidad tengan conocimientos de seguridad para trabajos eléctricos, Prevenir problemas, que van desde un shock eléctrico leve, hasta una electrocución.	
3. PUBLICO OBJETIVO	
Actividad dirigida a todo el personal que desempeña funciones eléctricas de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales	
4. MODALIDAD	
Curso – Taller Presencial para los trabajadores	
5. METODOLOGIA	
Exposición Intervenciones Material visual	
6. CONTENIDO	
a) Elementos de electricidad b) La electricidad como causa de los accidentes c) Riesgos Eléctricos y sus consecuencias d) Causas de accidentes laborales por electrocución e) Localización de los Riesgos Eléctricos f) Medidas Preventivas g) La 5 REGLAS DE ORO para desorganizar un círculo eléctrico. h) Equipos de protección personal.	
7. DURACION DE LA ACTIVIDAD	
La capacitación tiene una duración aproximada de 2 horas.	
8. LUGAR	
Sala de capacitación de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
9. RECURSOS	
Recursos Humanos: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor de SST. Recursos Materiales: Laptop, Proyector, Lapiceros, Papel bond A4	
10. EVALUACIÒN	
Se aplicara una evaluación de procedimientos durante el taller.	

CURSO Nº 3	
TEMA	SEGURIDAD EN TRABAJOS EN ALTURAS
1. DATOS GENERALES:	
Entidades: Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
Responsable: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. PROBLEMA PRIORIZADO:	
Es importante que los trabajadores comprendan la trascendencia de la protección contra caídas de personas y tengan en cuenta las medidas de seguridad a tomar contra estos peligros	
3. PUBLICO OBJETIVO	
Actividad dirigida a todo el personal que desempeña funciones trabajos en altura de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales	
4. MODALIDAD	
Curso – Taller Presencial para los trabajadores	
5. METODOLOGIA	
Exposición Intervenciones Material visual	
6. CONTENIDO	
a) Conceptos de Trabajo en Altura. b) Equipos más comunes en trabajos en altura. c) Tipos de sistemas para trabajos en Altura d) Escaleras e) Andamios f) Sistema de protección para trabajos en altura ➢ colectiva ➢ individual (especificaciones para uso de arnés)	
7. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD	
La capacitación tiene una duración aproximada de 2 horas.	
8. LUGAR	
Sala de capacitación de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
9. RECURSOS	
Recursos Humanos: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor de SST. Recursos Materiales: Laptop, Proyector, Lapiceros, Papel bond A4	
10. EVALUACIÓN	
Se aplicara una evaluación de procedimientos durante el taller.	

CURSO Nº 4	
TEMA	TRABAJOS EN CALIENTE
DATOS GENERALES:	
Entidades: Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
Responsable: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. PROBLEMA PRIORIZADO:	
Nuestro cuerpo, para funcionar con normalidad, necesita mantener invariable la temperatura en su interior en torno a los 37 ºC, cuando la temperatura central del cuerpo supera los 38 º C ya se pueden producir daños a la salud y, a partir de los 40.5 ºC, la muerte. Por lo que se debe capacitar a los trabajadores para prevenir los riesgos para la salud	
3. PUBLICO OBJETIVO	
Actividad dirigida a todo el personal que desempeña funciones trabajos en caliente en Echeverría Izquierdo Montajes Industriales	
4. MODALIDAD	
Curso – Presencial para los trabajadores	
5. METODOLOGIA	
Exposición Intervenciones Material visual Taller	
6. CONTENIDO	
a) Generalidades b) Efectos del calor sobre el organismo c) Estrés térmico d) Prevención de riesgos de trabajos en calor e) Medidas a aplicar en trabajadores expuestos f) Prevención y protección	
7. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD	
La capacitación tiene una duración aproximada de 2 horas.	
8. LUGAR	
Sala de capacitación de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
9. RECURSOS	
Recursos Humanos: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor de SST. Recursos Materiales: Laptop, Proyector, Lapiceros, Papel bond A4	
10. EVALUACIÓN	
Se aplicara una evaluación de procedimientos durante el taller.	

CURSO Nº 5	
TEMA	TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS
1. DATOS GENERALES:	
Entidades: Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
Responsable: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. PROBLEMA PRIORIZADO:	
Una ventilación natural desfavorable y no está concebido para permanecer en su interior. Por ello, puede presentar una atmósfera irrespirable y albergar gases, vapores o partículas tóxicas o inflamables. Un ejemplo sería un depósito cerrado, con una concentración deficiente de oxígeno, al que se accede por mantenimiento	
3. PUBLICO OBJETIVO	
Actividad dirigida a todo el personal que desempeña funciones trabajos en espacios confinados en Echeverría Izquierdo Montajes Industriales	
4. MODALIDAD	
Curso – Presencial para los trabajadores	
5. METODOLOGÍA	
Exposición Intervenciones Material visual	
6. CONTENIDO	
a) Descripción b) Clasificación c) Accidentalidad d) Evaluación de la Atmósfera interior e) Medidas preventivas	
7. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD	
La capacitación tiene una duración aproximada de 2 horas.	
8. LUGAR	
Sala de capacitación de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
9. RECURSOS	
Recursos Humanos: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor de SST. Recursos Materiales: Laptop, Proyector, Lapiceros, Papel bond A4	
10. EVALUACIÓN	
Se aplicara una evaluación de procedimientos durante el taller.	

CURSO Nº 6	
TEMA	TRABAJOS EN ANDAMIOS
1. DATOS GENERALES:	
Entidades: Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
Responsable: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. PROBLEMA PRIORIZADO:	
Indicar que un andamio consiste en una construcción o estructura provisional la cual puede ser fija o móvil, que tiene el propósito de servir como una estructura auxiliar para la ejecución de ciertos trabajos ejecutados a cierta distancia del suelo, facilitando de esa manera el acceso a las partes altas.	
3. PUBLICO OBJETIVO	
Actividad dirigida a todo el personal que desempeña funciones trabajos en andamios en Echeverría Izquierdo Montajes Industriales	
4. MODALIDAD	
Curso – Presencial para los trabajadores	
5. METODOLOGÍA	
Exposición Intervenciones Material visual	
6. CONTENIDO	
a) Descripción b) Clasificación c) Factores de Riesgo d) Aspecto legal e) Medidas preventivas	
7. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD	
La capacitación tiene una duración aproximada de 2 horas.	
8. LUGAR	
Sala de capacitación de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales Perú S.A.C.	
9. RECURSOS	
Recursos Humanos: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor de SST. Recursos Materiales: Laptop, Proyector, Lapiceros, Papel bond A4	
10. EVALUACIÓN	
Se aplicará una evaluación de procedimientos durante el taller.	