



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA  
REMUNERACIONES OBREROS - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CHICLAYO”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRADOR**

**AUTOR:**

**Br. MILAGROS LISETH DÍAZ ALAMA**

**ASESOR:**

**Dra. KATHERINE CARBAJAL CORNEJO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PIMENTEL - PERÚ**

**2016**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Mg. Gutiérrez Sánchez, Jorge Luis  
Presidente

---

Mg. Gamarra Vera, Erick Alfredo  
Secretario

---

Dra. Carbajal Cornejo; Katherine  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicarle a Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad, dándome sabiduría, inteligencia para culminar con éxito una etapa más de mi vida, y poder servir a la sociedad con mis conocimientos aprendidos durante mi etapa universitaria, para el progreso de mi país, el de mi familia y el mío en particular.

A mis padres Yolanda y Aurelio, por el apoyo brindado a lo largo de la vida, por darme la oportunidad de estudiar esta carrera y enseñarme la perseverancia en el diario trajinar de la vida y por su infinito amor que me brinda.

A mis hermanos Cristian, Paula y Triana por apoyarme en momentos de necesidad y contribuir a la unión familiar, pues ellos serán los que seguirán mis pasos y espero ser un buen libro del que ellos puedan leer.

A mi profesora Dra. Carbajal Cornejo, Katherine por todo el apoyo logrado en este largo proyecto, por su tiempo, amistad y sobre todo por sus conocimientos brindados.

A Ríos Lau César, por ser un gran amigo y gran ser humano que permitió conocerlo en este corto tiempo; apoyando moralmente para culminar con la tesis al igual que mi familia.

**DÍAZ ALAMA, MILAGROS LISETH**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, porque en sus aulas aprendí mucho de mis docentes y compañeros, se esclarecieron los conocimientos científicos de la Pedagogía y se ratificaron misiones y visiones para forjar voluntades y compromisos con las futuras generaciones del mi país.

El siguiente Trabajo para agradecer a mi familia y amistades que hicieron lo posible de alguna u otra manera, apoyándonos incondicionalmente en todo momento, con el único fin de culminar satisfactoriamente mis asignaturas y tesis, que fue llevada a cabo con mucho esfuerzo y dedicación.

A la Dra. Carbajal Cornejo, Katherine quién con sus conocimientos, su valiosa guía de asesoramiento en el proceso de realización de esta tesis.

**DÍAZ ALAMA, MILAGROS LISETH**

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Díaz Alama, Milagros Liseth con DNI N° 45924002, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Diciembre del 2016

---

**DIAZ ALAMA, MILAGROS LISETH**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral del Área Remuneraciones Obreros - Municipalidad Provincial de Chiclayo, esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

La presente investigación consta de 7 capítulos, los resultados de la investigación condujeron a demostrar que se determinó la influencia del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del área remuneraciones obreros - municipalidad provincial de Chiclayo.

Señores miembros del Jurado Calificador, estoy convencida de que con su alto criterio profesional y sabrán reconocer los esfuerzos realizados con dedicación y perseverancia para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación. Del mismo modo, espero sus valiosas sugerencias que permitirán enriquecer aún más esta investigación, sirviendo de apoyo a las pequeñas empresas que son la columna vertebral de nuestro país.

**La Autora**

# INDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	18
1.1. Realidad Problemática.....	18
1.2. Trabajos Previos.....	21
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	26
1.3.1. Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional .....	26
1.3.1.1. Seguridad y Salud Laboral.....	26
1.3.2. Dimensiones del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional.....	28
1.3.3. Marco Conceptual .....	33
1.3.4. Prevención de Riesgos Laborales.....	34
1.3.5. Modelo del Rendimiento Laboral según Campbell.....	37
1.3.6. Dimensiones del Rendimiento Laboral.....	39
1.3.7. Marco Conceptual .....	43

1.4.	Formulación del Problema.....	44
1.5.	Justificación del Estudio .....	44
1.6.	Hipótesis.....	45
1.7.	Objetivos.....	45
1.7.1.	Objetivo General .....	45
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	46
II.	MÉTODO.....	47
2.1.	Diseño de Investigación.....	47
2.2.	Variables.....	48
2.2.1.	Operacionalización de Variables .....	50
2.3.	Población y Muestra .....	51
2.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	51
2.4.1.	Técnicas.....	51
2.4.2.	Instrumentos .....	53
2.4.3.	Validez y Confiabilidad del Instrumento .....	53
2.5.	Métodos de Análisis de Datos .....	54
2.6.	Aspectos Éticos .....	56
III.	RESULTADOS.....	57
3.1.	Análisis Descriptivo de los Resultados del Pre-test.....	57
3.2.	Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional.....	70
3.3.	Análisis Descriptivos de los Resultados del Post Test.....	79
3.4.	Análisis comparativos de los resultados del pre test y post test .....	90
3.5.	Contrastación de Hipótesis.....	107
IV.	DISCUSIÓN .....	110
V.	CONCLUSIONES.....	120



VI. RECOMENDACIONES .....	122
VII. REFERENCIAS.....	124
Referencias .....	124
ANEXO 1. INSTRUMENTO .....	132
ANEXO 2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	134
ANEXO 3. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	152
ANEXO 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	153
ANEXO 5. PLANES DE CAPACITACIÓN AL ÁREA DE REMUNERACIONES OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO - 2016.....	154
ANEXO 6. CUADRO COMPARATIVO GENERAL DE LAS DIMENSIONES RELACIONADAS A SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PRE TEST Y POST TEST .....	166
ANEXO 7. CUADRO COMPARATIVO GENERAL DE LAS DIMENSIONES RELACIONADAS AL RENDIMIENTO LABORAL DEL PRE TEST Y POST TEST .....	167
ANEXO 8. CERTIFICADOS DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES .....	168
ANEXO 9. RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN .....	170

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Población de trabajadores del Área de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016 .....	51
Tabla 2.- Dimensión Seguridad Pre Test.....	57
Tabla 3.- Dimensión Moral Pre Test.....	58
Tabla 4.- Dimensión Costos Pre Test .....	59
Tabla 5.- Dimensión Supervisión Pre Test .....	60
Tabla 6.- Dimensión Formación Pre Test .....	61
Tabla 7.- Dimensión Gestión Pre Test .....	62
Tabla 8.- <i>Dimensión Dominio de Tareas Pre Test</i> .....	63
Tabla 9.- <i>Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo Pre Test</i> .....	64
Tabla 10.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Pre Test .....	66
Tabla 11.- Dimensión Trabajo en Equipo Pre Test .....	67
Tabla 12.- Dimensión Administración / Gestión Pre Test .....	68
Tabla 13.- Dimensión Seguridad Post Test.....	79
Tabla 14.- Dimensión Moral Post Test.....	80
Tabla 15.- <i>Dimensión Costos Post Test</i> .....	81
Tabla 16.- <i>Dimensión Supervisión Post Test</i> .....	82
Tabla 17.- Dimensión Formación Post Test .....	83
Tabla 18.- Dimensión Gestión Post Test .....	84
Tabla 19.- Dimensión Dominio de Tareas Post Test .....	85
Tabla 20.- <i>Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo Post Test</i> .....	86
Tabla 21.- <i>Dimensión Supervisión y Liderazgo Post Test</i> .....	87
Tabla 22.- Dimensión Trabajo en Equipo Post Test .....	88
Tabla 23.- Dimensión Administración / Gestión Post Test .....	89
Tabla 24.- Dimensión Seguridad Resultados Pre Test y Post Test.....	90
Tabla 25.- <i>Dimensión Moral Resultados Pre Test y Post Test</i> .....	92
Tabla 26.- Dimensión Costos Resultados Pre Test y Post Test .....	93
Tabla 27.- <i>Dimensión Supervisión Resultados Pre Test y Post Test</i> .....	95
Tabla 28.- <i>Dimensión Formación Resultados Pre Test y Post Test</i> .....	96
Tabla 29.- <i>Dimensión Gestión Resultados Pre Test y Post Test</i> .....	98

<b>Tabla 30.- Dimensión Dominio de Tareas Resultados Pre Test y Post Test.....</b>	<b>99</b>
<b>Tabla 31.- Dimensión Demostración de Esfuerzo Resultados Pre Test y Post Test.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 32.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Resultados Pre Test y Post Test .....</b>	<b>102</b>
<b>Tabla 33.- Dimensión Trabajo en Equipo Resultados Pre Test y Post Test .....</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 34.- Dimensión Administración / Gestión Resultados Pre Test y Post Test .....</b>	<b>105</b>
<b>Tabla 35. Prueba de Hipótesis para Diferencia de Medias.....</b>	<b>108</b>
<b>Tabla 36. Correlación entre Muestras Emparejadas .....</b>	<b>108</b>
<b>Tabla 37. Estadísticos Descriptivos del Pre Test y Post Test .....</b>	<b>109</b>
<b>Tabla 38. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas a Seguridad y Salud Ocupacional del Pre Test y Post Test .....</b>	<b>166</b>
<b>Tabla 39. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas al Rendimiento Laboral del Pre Test y Post Test .....</b>	<b>167</b>

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1.- <i>Pirámide de Tipos de Accidentes de Heinrich (1931)</i> . ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 2.- Dimensión Seguridad Pre Test .....	57
Figura 3.- Dimensión Moral Pre Test .....	58
Figura 4.- Dimensión Costos Pre Test.....	59
Figura 5.- Dimensión Supervisión Pre Test .....	60
Figura 6.- Dimensión Formación Pre Test.....	61
Figura 7.- <i>Dimensión Gestión Pre Test</i> .....	62
Figura 8.- Dimensión Dominio de Tareas Pre Test.....	64
Figura 9.- Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo .....	65
Figura 10.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Pre Test.....	66
Figura 11.- Dimensión Trabajo en Equipo Pre Test.....	67
Figura 12.- Dimensión Administración / Gestión Pre Test.....	68
Figura 13.- Dimensión Seguridad Post Test .....	79
Figura 14.- Dimensión Moral Post Test .....	80
Figura 15.- Dimensión Costos Post Test.....	81
Figura 16.- Dimensión Supervisión Post Test .....	82
Figura 17.- Dimensión Formación Post Test.....	83
Figura 18.- Dimensión Gestión Post Test.....	84
Figura 19.- Dimensión Dominio de Tareas Post Test.....	85
Figura 20.- Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo Post Test .....	86
Figura 21.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Post Test.....	87
Figura 22.- Dimensión Trabajo en Equipo Post Test.....	88
Figura 23.- Dimensión Administración / Gestión Post Test.....	89
Figura 24.- Dimensión Seguridad Resultados Pre Test y Post Test .....	91
Figura 25.- Dimensión Moral Resultados Pre Test y Post Test .....	92
Figura 26.- Dimensión Costos Resultados Pre Test y Post Test .....	94
Figura 27.- Dimensión Supervisión Resultados Pre Test y Post Test .....	95
Figura 28.- Dimensión Formación Resultados Pre Test y Post Test .....	97
Figura 29.- Dimensión Gestión Resultados Pre Test y Post Test .....	98

<b>Figura 30.- Dimensión Dominio de Tareas Resultados Pre Test y Post Test</b>	
<b>Fuente: Tabla 30 .....</b>	<b>100</b>
<b>Figura 31.- Dimensión Demostración de Esfuerzo Resultados Pre Test y Post Test.....</b>	<b>101</b>
<b>Figura 32.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Resultados Pre Test y Post Test .....</b>	<b>103</b>
<b>Figura 33.- Dimensión Trabajo en Equipo Resultados Pre Test y Post Test ...</b>	<b>104</b>
<b>Figura 34.- Dimensión Administración / Gestión Resultados Pre Test y Post Test.....</b>	<b>106</b>
<b>Figura 35. Resumen de Contraste de Hipótesis .....</b>	<b>109</b>
<b>Figura 36. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas a Seguridad y Salud Ocupacional del Pre Test y Post Test .....</b>	<b>166</b>
<b>Figura 37. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas al Rendimiento Laboral del Pre Test y Post Test .....</b>	<b>167</b>

## RESUMEN

Toda empresa privada o pública debe contar con un Plan de Capacitación en seguridad y salud ocupacional que permita examinar, controlar riesgos y peligros; pero sobre todo la protección de la salud de los trabajadores; logrando un mayor respaldo para la empresa y favoreciendo a un mejor rendimiento laboral y mayores beneficios.

El presente trabajo plantea un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores en una institución del estado como es la Municipalidad Provincial de Chiclayo exactamente el área de remuneraciones obreros, donde se encontró una problemática muy común en este tipo de instituciones, donde la seguridad del trabajador no es lo que prima; sin embargo los trabajadores realizan sus funciones de acuerdo a los medios y recursos que existen en sus áreas de trabajo afectando así su salud, bienestar físico y psicológico lo cual es un factor negativo que afecta de manera directa al rendimiento laboral, es por ello que fue necesario desarrollar un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para poder así mejorar el rendimiento laboral; plan que podrá ser imitado por otras instituciones similares.

El estudio se realizó a una población de 30 trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo; mediante un diseño Pre Experimental, aplicando un pre test y un post test, el tipo de la investigación es explicativa y aplicada, las técnicas que se utilizaron fueron fichas textuales, fichas bibliográficas. Se utilizó como técnica de campo la encuesta lo cual a contenido 32 preguntas sobre seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral datos que han sido recolectados dentro del tiempo establecido, para su validez y confiabilidad el instrumento aplicado fue elaborado y procesado en una data SPSS versión 22, alcanzando una confiabilidad de ,926 en el alfa de Crombach.

El objetivo fue Determinar la influencia del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Como resultado se puede evidenciar que los factores extrínsecos e intrínsecos están influyendo de manera directa en el rendimiento laboral, pues un buen ambiente laboral, seguro y confiable elevará de manera positiva el rendimiento laboral, así mismo se observó que el capacitar al trabajador en estos tipos de temas es hacerlo sentir que la institución se preocupa por su seguridad y salud, además el estar motivado y sentir que se le premia por su trabajo este tratará de mejorar en sus labores y los resultados serán óptimos y esto traería beneficios tanto para la institución como para el trabajador y su área de trabajo.

**PLABRAS CLAVES:** plan de capacitación, seguridad, salud ocupacional, rendimiento laboral, trabajadores, compromiso, supervisión, formación y evaluación.

## **ABSTRACT**

Every private or public company must have a Training Plan in occupational health and safety that allows to examine and control the risks and dangers and especially the protection of workers' health; Achieving greater support for the company and favoring a better Labor Performance and greater benefits.

This paper proposes a plan for the development of training in occupational health and safety to improve the labor performance of workers in an institution of the state, such as the Provincial Municipality of Chiclayo, exactly the area of workers' compensation, where a common problem was found in This type of institutions, where worker safety is not what the premium; However, the workers perform their functions according to the means and resources that exist in their areas of work affecting their health, physical and psychological well-being which is a negative factor that directly affects the work performance, is therefore That it was necessary to develop a training plan for occupational safety and health to improve work performance; A plan that may be imitated by other similar institutions.

The study was carried out on a population of 30 workers from the area of remuneration of the Provincial Municipality of Chiclayo; Through a Pre-Experimental design, applying a pre-test and a post-test, the type of research is explanatory and applied, the techniques used were textual records, bibliographic records. We used as a field technique the survey that has contained 32 questions on occupational safety and health in work performance data that have been collected within the established time, for its



validity and reliability the applied instrument was elaborated and processed in a data SPSS version 22, reaching a reliability of ,980 in Crombach's alpha.

The objective was to determine the influence of the training development plan on occupational safety and health in the labor performance of workers in the Provincial Municipality of Chiclayo, 2016.

As a result, it can be seen that extrinsic and intrinsic factors are directly influencing work performance, since a good, safe and reliable work environment will positively increase the work performance, as well as the fact that training the worker in these types Of issues is to make you feel that the institution is concerned about your safety and health, in addition to being motivated and feel that you are rewarded for your work this will try to improve in their work and the results will be optimal and this would bring benefits both for the institution and For the worker and his work area.

**KEY WORKS:** training plan, safety, occupational health, work performance, workers, commitment, supervision, training and evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

En el ámbito internacional, las empresas constantemente se preocupan por mejorar el rendimiento laboral, y para ello; están generando estrategias de mejora: como capacitar, motivar, hacerle sentir que la empresa se preocupa por la seguridad y salud en sus trabajadores, en ese sentido. Jaureguiberry (2016) explica la capacitación es un desarrollo o un proceso que implica proporcionarle al trabajador las habilidades, conocimientos y actividades que los hagan más aptos en la ejecución de su trabajo y a la organización a la cual pertenecen (p.1). Todos estos esfuerzos no hacen más que asegurar el rendimiento laboral del trabajador, elevar su bienestar para evitar posibles accidentes que atenten contra su salud, bienestar físico y moral, en ese sentido Torres (2015) nos informa que, un “4% aproximadamente del Producto Bruto Interno (PBI) a nivel mundial se pierde en términos de costos directos e indirectos de diversa índole, entre los que hay que contar las indemnizaciones, los gastos médicos, los daños materiales, las pérdidas de ingresos y los gastos de formación del personal de sustitución”(p.1). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) información encontrada en la página web de la misma, cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral.

En el plano nacional, las cifras sobre accidentes laborales no son nada alentadoras, Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2015) datos copiados de la misma página web indica lo siguiente: “Accidentes de Trabajo por Región.- A nivel nacional se presentaron 1,584 accidentes de trabajo en el mes de diciembre, de los cuales el 67,17% correspondieron a

Lima Metropolitana, continuando con las regiones Callao con (11,49%), Arequipa con (7,32%), Ancash con (4,36%), entre otras regiones”(p. 9). Asimismo las Enfermedades Ocupacionales por Región. “En el mes de diciembre del 2015 se notificó 35 casos de enfermedades ocupacionales, las cuales correspondieron a las regiones Callao (62,86%), Ancash y Junín con (14,29%) en cada región y Cusco (8,57%). Además está clasificado por categorías ocupacionales De las 1,635 notificaciones que se presentaron en el mes de diciembre, 472 correspondieron a la categoría ocupacional operario, de las cuales 468 fueron accidentes de trabajo y 4 accidentes mortales; asimismo, 231 correspondieron a obreros, de los cuales 193 sufrieron accidentes de trabajo, 6 accidentes mortales y 32 enfermedades ocupacionales; siguiendo en importancia los empleados con 209 notificaciones siendo 205 accidentes de trabajo y 4 accidentes mortales” (p.11). Y para completar nuestra información agregamos a las notificaciones de accidentes de trabajo según el sexo. “En el mes de diciembre se presentaron 1,584 notificaciones de accidentes de trabajo de los cuales 1,400 corresponden al sexo masculino y 184 al femenino observándose que los trabajadores de sexo masculino sufren mayor número de accidentes de trabajo que las del sexo femenino. Por otra parte, se puede apreciar que se ha presentado una disminución en el número de notificaciones de accidentes de trabajo respecto al mes anterior” (p.13).

Según las cifras observadas, se puede decir entonces que sí existe un serio problema en las instituciones públicas y privadas, pues claro está que no cuentan con un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para proteger a sus trabajadores.

Otra cifra preocupante sobre la seguridad y salud del trabajador es la siguiente: Según Torres (2005) informa: Las estimaciones de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) El costo anual estimado de los accidentes y enfermedades ocupacionales en el Perú está entre el 1% al 5% del Producto Bruto Interno (PBI) que es de US\$ 130,000 millones por empresa. Es decir entre 1,300 y 6,500 millones de dólares anuales. Se necesita información,

sobre todo las que puedan proporcionar quienes están a cargo de remediar esta situación, con el fin de definir qué medidas preventivas se necesitan. Esta información debe ser suficientemente amplia y, por encima de todo, exacta.

En el ámbito local, la investigación se centra en el área de remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en esta oportunidad se viene observando lo que respecta a seguridad y salud ocupacional. La situación siguiente: Instalaciones eléctricas inadecuadas, ausencia de extintores, no existe protocolos de seguridad en caso de incendios, a ello se suma el material de escritorio como sillas y escritorios, las cuales no cumplen los estándares ergonómicos, mala distribución de los equipos, materiales y ambientes de trabajo, también se puede notar la falta de señalización en zonas seguras en casos de sismos, así mismo no se realizan exámenes médicos ocupacionales. Para ello se entrevistó al funcionario CH.C.CA, quien fue víctima de un accidente laboral y nos narra su mala experiencia: Un día como cualquier otro se dirigía a su trabajo, al momento de llegar a su escritorio se percató que no encontró su silla (madera), pues pidió prestada a uno de sus compañeros para lo cual le prestaron una silla de plástico, resulta que en el momento que se sentó la silla colapsó y este se cayó al piso que estaba llena de cordones de electricidad de las diferentes computadoras que se encontraban y lamentablemente echo abajo el CPU de una secretaria y desconecto varias computadoras retrasando el trabajo de sus compañeros, por suerte no se ocasionó algún accidente grave como electrocutarse y ningún desperfecto en las maquinas. Todas estas falencias están reglamentadas en la Ley N° 29783 Ley de Seguridad Y Salud en el Trabajo y el decreto supremo N° 006-2014-TR. Manda que cada sector debe tener un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, caso contrario los sectores que no cumplan sufrirían sanciones económicas y legales.

Es por el ello que en la presente investigación nos centraremos en determinar la influencia que tiene el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional

y que factores juegan en el rendimiento que los trabajadores presentan en su entorno laboral.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Internacional**

Molano y Arévalo (2013) Concluye que “Finalmente, los riesgos incluidos los de salud y seguridad en el trabajo- afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados” (p. 31).

Los riesgos son la probabilidad de que ocurra alguna amenaza y este se convierta en un desastre, incluyendo de manera tan necesaria la seguridad y salud en el trabajo ya que estos se encargan de promover el bienestar físico, su salud mental y social del trabajador pues sin estos factores esenciales solo se lograría afectar y mermar la capacidad de ejecución de las organizaciones ya que no conseguirán los resultados deseados por causa de un desmejoramiento de la salud causados por las condiciones de trabajo.

Este trabajo fue elegido ya que muestra la importancia de concientizar a las organizaciones tanto privadas, públicas como a los empresarios a promover la ejecución de una gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo, ya que están obligados a mejorar la seguridad y salud de sus trabajadores mediante la prevención de riesgos, evitando de que se produzca algún accidente laboral y enfermedades profesionales y que puedan afectar la calidad de vida de los trabajadores y por ende aumentar los costos económicos de la empresa y estas puedan perjudicar los resultados esperados.

Chiang y San Martín (2015) Concluye que: “... el género masculino se destacan las correlaciones que indican que si aumenta (...) en la productividad de los funcionarios y en el desempeño en el cumplimiento de los objetivos del cargo, aumentará la satisfacción por el ambiente físico, la satisfacción con la relación con sus superiores y la satisfacción por trabajar en la municipalidad...” (p.10).

En relación a los géneros; con respecto a los funcionarios del género masculino nos detalla que si se aumenta la productividad y en el desempeño el cumplimiento de los objetivos del cargo, pues aumentará el ambiente físico y por ende la relación con sus superiores y este será el camino del éxito por el cual el individuo sentirá la satisfacción de trabajar en la municipalidad.

Esta investigación fue seleccionada ya que nos permite ver de forma más clara y amplia en cuanto a géneros se trata, como leí en la revista: pues las del género femenino nos preocupamos más en llevar una buena relación con el jefe y escalar laboralmente ya que somos el género proactivo, mientras tanto con el género masculino en lo que respecta a funcionarios de una municipalidad pues estos se preocupan más por la productividad y el cumplimiento de los objetivos, del cargo y la buena relación con sus superiores, además se preocupan por beneficios que vendrán a futuro como: status social, salario, mejorar la relación con los superiores, etc.

### **Nacional**

Terán (2012) Concluye que "... es importante ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos" (p.67).

Al implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional garantizara a la empresa que existen procedimientos los cuales ayudaran a controlar o disminuir los riesgos de seguridad y salud ocupacional y esto ayudaría a que disminuir tiempos improductivos y minimizar los costos.

El aporte de la investigación que realizó Terán me parece de gran importancia ya que aplica auditorías internas, el cual ayudan establecer formalidades o lineamientos para asegurar un sistema de seguridad y salud ocupacional, el cual es el centro de la investigación que estoy realizando. Además permite que empresas tanto privadas como públicas implementen un sistema de seguridad y salud ocupacional ya que este sistema será de gran importancia, pues

ayudará a controlar o minimizar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, además esto evitará a que se eviten días perdidos, no laborables o improductivos ocasionados por algún accidente al trabajador y esto suma a la afectación de costos de la empresa, ya que este se verá en la obligación de pagar alguna indemnización al trabajador por si este quedará con lesiones graves o incapacitado.

Alva y Juárez (2014) Concluye que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad (p.75).

En este sentido el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad tienen que ser directas, lo cual la empresa chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014 se ve que la relación tiene un nivel medio y sumado a esto la productividad también es media. Lo cual la hipótesis de estos autores queda demostrada, pues la empresa no les torga incentivo y no se preocupa por capacitar a sus colaboradores y tampoco les proporciona los recursos necesarios para que los colaboradores logren una mayor productividad a favor de la empresa y así poder incrementar utilidades.

El presente trabajo muestra la importancia de relacionar dos variables como son la satisfacción laboral y el nivel de productividad, pues ambas variables tienen que ir de la mano ya que son de gran importancia para las organizaciones tanto privadas como públicas, pues estas ayudaran a la mejora continua y la productividad de la empresa; sabiendo administrar bien su talento humano ya que el factor humano es esencial en una organización, pues este es el que hará que toda organización funcione de la mejor manera, con

colaboradores estables, motivados e incentivados, es por ello que escogí esta investigación, porque contribuye la investigación que estoy realizando mi tesis.

Mujica (2012) Concluye: "... que actualmente en la empresa del Sector del estado, como es el Frigorífico Municipal de Cajamarca no tiene reglamentada su seguridad y salud ocupacional debido que en los 8 lineamientos han alcanzado un nivel de avance de cumplimiento de 0%" (p. 69).

El diagnóstico que se logró obtener de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentra tipificado en el reglamento o guía del Ministerio de Trabajo donde se concluyó que la empresa del sector del estado Frigorífico Municipal de Cajamarca, actualmente no cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud, es por ello que en sus ocho lineamientos ha obtenido un avance un nivel de deficiencia y cumplimiento de 0%.

Esta investigación fue elegida ya que me sirve como futura profesional, el saber que las entidades municipales o entidades del estado, en su mayoría no se preocupan por tener un sistema de seguridad y salud ocupacional; lo cual nos indica que mucho o nada les importa velar por el bienestar de sus trabajadores, pero en estas líneas quiero recalcar que entidades del estado como las municipalidades, exigen a empresas de toda categoría a tener un sistema de seguridad y salud para el bienestar de sus colaboradores, mientras tanto ellos son los que principalmente incumplen muchas normas como la ley N°29783.

### **Local**

Ayasta (2011) Concluye: "Se elaboró el Plan de Diseño de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trapiche; y se determinó por medio de encuestas que su fuerza laboral carece de una cultura de prevención en Seguridad y Salud ocupacional" (p.148).

Al elaborarse un Plan de Diseño de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, en el cual consiste en fijar las condiciones en que se desarrollará en la investigación en los que quedará recogido, pues se comprobó por una



serie de encuestas realizadas que la empresa Agroindustrial; pues carece de una cultura de prevención en salud y seguridad ocupacional.

El aporte de esta investigación fue escogida ya que permite saber cuan identificadas y cuan consientes son las empresas Agroindustriales al Implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional con un enfoque que concierne a sistemas de gestión y seguridad en el trabajo y que a su vez es la que formaliza, concientiza y controla a todo tipo empresas.

Castro y Yeckle (2013) Concluye: "...las ideas de los trabajadores no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones, además no existe una buena comunicación entre los jefes y subordinados, (...) no se cuenta con equipos informáticos de última generación, que facilite las labores de los trabajadores y poca capacitación al personal" (p. 148).

En el área de desarrollo humano de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones se observan distintos problemas de rendimiento incluyendo distintas razones, el no tomar en cuenta las ideas que tienen los trabajadores para una buena toma de decisiones, sumado a esto se observa que no existe buena comunicación entre jefes y subordinados, así mismo no se cuenta con equipos informáticos de última generación que permita facilitar las labores programadas por los trabajadores incluyendo que existe poco interés en capacitar al personal.

Esta tesis se escogió con la finalidad de observar como el área de Desarrollo Humano de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, que como todos suponemos, pues debería ser un área donde se preocupe por el talento humano ya que sabemos que es el motor de toda institución, como se viene leyendo en distintas literaturas de distintos autores, pues la realidad de esta institución es todo lo contrario; se observan problemas de comunicación entre jefes y subordinados; además la institución no presiona a las áreas correspondientes a implementar sistemas informáticos para facilitar y agilizar labores programadas, etc. Esto me ayuda como futura profesional a reflexionar

sobre estos incidentes para no cometerlos en un futuro y no seguir este círculo vicioso.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional**

##### **1.3.1.1. Seguridad y Salud Laboral**

Según Anduz et al. (2012) manifiestan: Existen organizaciones que establecen un sistema de seguridad y la seguridad en el trabajo (SSST) como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adecuarse a los cambios legislativos y proteger a sus colaboradores.

En este sentido los autores nombran cuales son factores modernos que alteran la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, señala también que es posible disminuir estos costos con acciones preventivas de bajo costo e inversión.

Informa que toda empresa debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita la protección de la salud de sus trabajadores y que este contribuya a un mejor rendimiento laboral y mayores beneficios como reducción de costos por accidente, incidentes, indemnizaciones, horas perdidas, etc.

La implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional ha sido muy favorable en diferentes empresas, sean industriales o de servicios, ya que busca controlar los accidentes y las enfermedades ocupacionales.

Un sistema de seguridad y salud en el trabajo, promueve a mejorar ambientes de trabajo más seguros y saludables, brindar un marco que permita a la organización identificar, equilibrar y controlar de manera coherente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes y que este se convierta en una tragedia, además ayuda al cumplimiento de las leyes y normas; esto generará un mejor rendimiento en general.

El sistema seguridad y salud laboral (SSSL) se ha creado con el fin de ayudar a las organizaciones tanto del sector privado como públicas a cumplir de forma eficaz con todas sus obligaciones relacionadas a la salud y la seguridad; y así poder cubrir los vacíos.

La Seguridad y Salud ocupacional en un lugar de trabajo son pieza importante para cualquier tipo de organización, además de ayudar a proteger tanto a la empresa como a sus trabajadores pues también contribuye a estimular el trabajo en equipo y al cumplimiento con los objetivos de la empresa.

### **Beneficios.**

Según la literatura nos explica que en un mercado competitivo los clientes esperan de sus proveedores algo más que precios bajos o competitivos, pues las empresas u organizaciones necesitan demostrar a sus clientes que sus negocios son gestionados con eficacia, responsabilidad y que además de ello pueden prestar sus servicios de manera fiable sin excesivos tiempos de inactividad ocasionados por accidentes ocupacionales o contratiempos relacionados con el trabajo.

Permite a las organizaciones demostrar de manera efectiva que cumplan con todas las especificaciones y que además aporta las siguientes ventajas:

- ✓ Reducción potencial del número de accidentes.
- ✓ Reducción potencial del tiempo de inactividad y de los costes relacionados.
- ✓ Demostración de la conformidad legal y normativa.
- ✓ Demostración a las partes interesadas del compromiso con la salud y la seguridad.
- ✓ Demostración de un enfoque innovador y progresista.
- ✓ Mayor acceso a nuevos clientes y socios comerciales.
- ✓ Reducción potencial de los costes de los seguros de responsabilidad civil. (pág. 2)

### **1.3.2. Dimensiones del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud**

#### **Ocupacional**

##### **Un lugar de trabajo más seguro**

Un sistema seguridad y salud laboral (SSSL) además de que permite identificar peligros, prevenir riesgos, instalar las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para prevenir accidentes que puedan ocasionar lesiones leves o lesiones graves seguidas de muerte, pues también permite que el trabajador pueda realizar su actividad de una manera segura, confiable y en condiciones ergonómicas aceptables. Anduz et al. (2012)

##### ➤ **Trabajo:**

El trabajo es toda actividad realizada por el ser humano o la valoración del esfuerzo realizado ya sea de forma manual o intelectual; a cambio de una compensación económica por las labores culminadas y por el alto grado de compromiso del mismo. (Noguera, 1998)

##### ➤ **Señalización:**

La señalización específicamente es el conjunto de estímulos que pretenden recibir información frente a unas circunstancias que se pretende resaltar. Pueden ser percibidos a través de nuestros sentidos como la vista y el oído, ya que estos son los principales, aunque la forma de percibirlos pueden ser mediante colores, formas geométricas, sonidos, iluminosas o por medio de gestos.

La señalización de seguridad y salud en el trabajo no deberá utilizarse para transmitir informaciones o mensajes diversos o adicionales ya que estos constituyen su objetivo o concepto propio. (Barruetabeña, 2007)

➤ **Extintores:**

Es un artefacto que toda persona puede transportar de un lugar a otro, cuyo peso puede variar desde 5 hasta 50 kilos. Contiene una sustancia blanca que al echarla sobre el fuego pequeño de una forma correcta, puede extinguirlo totalmente y evitar su propagación. La forma de los extintores son casi siempre en forma cilíndrica. ( Irizarry, 2000)

➤ **Peligro:**

El peligro refiere a cualquier situación, que puede ser una acción o una condición, que ostenta el potencial de producir un daño sobre una determinada persona o cosa. El peligro es una condición ó característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso. (Franco y Zamalloa, 2013)

## **Moral**

La implantación de un sistema seguridad y salud laboral (SSSL) muestra que las organizaciones tienen un claro compromiso en minimizar riesgos y fortalecer la seguridad del personal que labora en su organización y que este contribuya que sientan más motivados y cada vez más eficientes y productivos en bien de la organización. (Anduz et al. (2012)

➤ **Compromiso:**

El compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la pro actividad. (lehman, 2015)

➤ **Fortalecer:**

Fortalecer, una expresión que ha alcanzado en nuestro país un amplio renombre en el ámbito de proyectos de cooperación para el desarrollo. (Bedoya, 2010)

**Reduce costos**

La mejora continua de establecer un sistema de seguridad y salud en el trabajo se traduce en una disminución de riesgos, esto significa menos accidentes y menos tiempo de inactividad laboral, sumada a ello los costos de la organización serían menores, además mejora la posición de responsabilidad frente al seguro. Anduz et al. (2012)

➤ **Reducción:**

reducción que permitirá en definitiva, mejorar la rentabilidad de las empresas y por ende su subsistencia en el tiempo, aspectos estos que constituyen, ni más ni menos, que las principales razones por las cuales ellas han sido creadas. Casari y Baldini (2013)

➤ **Disminución:**

Cuando se impone como objetivo la disminución de costos lo que realmente se debe encarar es la eliminación sistemática de los desperdicios y despilfarros; entendiéndose por tales a todas aquellas actividades, procesos, políticas y estrategias; que tienen como efecto la generación en el mediano y largo plazo de un mayor coste medio por unidad de ingreso generada. (Lefcovich , 2005)

**Supervisión**

Anduz et al. (2012) Realizar auditorías de sistema seguridad y salud laboral cada cierto tiempo, ayudará a supervisar continuamente a las organizaciones y a mejorar el funcionamiento en materia de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.

➤ **Supervisión:**

La supervisión es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto. Supervisar es controlar qué tal progresan las actividades del proyecto. Es observación, observación sistemática e intencionada. (Bartle, 2011)

➤ **Control:**

El proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorización y, si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado. (Terry R., 2015)

**Formación.**

Son expertos en formación, evaluación, ya que disponen de una red de cursos públicos y privados dedicados a ofrecer conocimientos necesarios antes, durante y después del registro para la norma. Anduz et al. (2012)

➤ **Capacitación:**

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Chiavenato, 1999)

➤ **Evaluación:**

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo,

mediante el conocimiento lo más exacto posible en todos los aspectos, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. (Pila, 2003)

### **Gestión.**

Anduz et al. (2012) Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización la cual presenta tres tipos de sistema los cuales son: Sistema para establecer la política, los objetivos y poderlos lograr, Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, Sistema de Gestión de la Calidad y Sistema de Gestión Medioambiental.

➤ **Administración:**

La dirección de un organismo social y su forma efectiva en alcanzar sus objetivos fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes (koontz y O'Donnell, 2016)

➤ **Prevención:**

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial, o cualquier situación indeseable. (Floresmiro, 2008)

➤ **Gestionar:**

Es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática. (Villamayor y Lamas, 1998)



### **1.3.3. Marco Conceptual**

#### **Seguridad en el Trabajo:**

“Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos). Es necesario poseer conocimientos de diversa índole, como ingeniería, gestión empresarial, economía, derecho, estadística, psicología, pedagogía, etc.” (Grau y Moreno, 2016, p.42).

Esta definición nos aclara un poco más el panorama en lo que respecta a la seguridad en el trabajo, pues nos dice que son un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene como objetivo evitar, eliminar o minimizar riesgo de cualquier tipo que pueden conllevar a accidentes relacionados con el trabajo pues estos pueden ser frente a costosas indemnizaciones y a la pérdida de un personal calificado.

#### **Salud Ocupacional:**

“Ciencia multidisciplinaria, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo; prevenir todo daño: enfermedad o accidente causado a la salud por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes noxas a su salud” (MINSA, 2014, p. 10).

La salud ocupacional nos dice el ministerio de salud que es una ciencia multidisciplinaria, que promueve el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus centros de labores. Pues no solo se preocupa por las condiciones físicas del trabajador; sino también se preocupan por la cuestión psicológica.

### **1.3.4. Prevención de Riesgos Laborales.**

#### **Justificación de la Prevención.**

#### **Economía de la Seguridad, Calidad y Seguridad.**

En esta oportunidad vamos a tratar sobre la prevención de riesgos labores, donde el autor no solo se preocupa por los bienes y materiales de la organización sino también vela por las necesidades del trabajador como son las motivaciones humanas, legales y económicas como factores importantes, ya que estas afectan tanto psicológicamente como económicamente al trabajador y a su familia.

Cortés (2007) En su libro nos explica todo lo que respecta a estos temas como la seguridad y salud ocupacional. Hemos visto como la seguridad arranca como una necesidad social para reparar daños personales o lesiones simples seguidas de muerte causados por las condiciones de trabajo en el que el individuo se desarrolla.

Sin embargo, la motivación humana es totalmente justificable desde el punto de vista social, ya que también existen otros factores motivacionales como legales y económicas especialmente, ya que estas son las que justifican la prevención de los riesgos laborales, con el fin de controlar pérdidas derivadas de los mismos a la que denominaremos economía de la seguridad.

Aunque la cantidad exacta de perdidas sea muy difícil de establecer, mucho más si se intervienen perdidas seguidas de repercusiones ya sean psicológica, morales y sociales difíciles de evaluar. Es por ello que en este libro el autor incluyó diferentes métodos o sistemas para su valoración o cantidades exactas, para ello analizaremos repercusiones humanas, legales y económicas que presumen o sospechan que son daños ocasionados por el trabajo.

### **a. Motivaciones humanas**

La principal consecuencia que ocasiona un accidente de trabajo y enfermedades profesionales la constituye únicamente la pérdida de salud del trabajador y este merma sus posibilidades de crecimientos tanto profesionales como espiritualmente, lo cual significa no solo consecuencias no deseadas por el trabajador, sino que esto también afectará a la familia y a la sociedad. (Cortés, 2007)

- **Para el accidentado:** en este caso se podría mencionar ciertos factores que podrían afectar al trabajador, aparte del dolor físico y moral e incluso la muerte, cabe la posibilidad de una serie de consecuencias ocasionados indirectamente por el accidente o la enfermedad como la marginación social o la disminución de ingresos por el mismo hecho de que ha quedado con secuelas del accidente. (Cortés, 2007)
  
- **Para la familia de la víctima:** supone, aparte del dolor físico y moral por el accidentado, repercute de cierta forma en la economía de la familia ya que tendrán que apoyar económicamente de una u otra manera con el accidentado. (Cortés, 2007)
  
- **Para la sociedad:** en este caso se podría decir que la persona accidentada podría disminuir su capital humano ya que no realizara las actividades encomendadas de una manera deseada, esto ocasionado por las secuelas del accidente. (Cortés, 2007)

### **b. Motivaciones legales**

En este caso se basa únicamente en las consecuencias derivadas de la actuación legal que el estado realizará a través de sus tres poderes: legislativo, judicial y ejecutivo o cual ayudará a disminuir los daños derivados de los accidentes, estableciéndoles normas y sanciones a aquellas empresas

que no cumplieren con materia de prevención de riesgos laborales. (Cortés, 2007)

### **c. Motivaciones económicas**

La buena trayectoria de una empresa se mide precisamente por el riguroso control que esta ejerce sobre los productos que brinda o elabora, partiendo de que las empresas saben de los gastos generales que realizan, costos de materiales, costos de materia prima, el costo de la elaboración del proceso para terminar el producto, etc. Sin embargo a las empresas no les resultaría disponer de costes para los accidentes y enfermedades profesionales ocasionadas por la misma empresa, cuyo conocimiento se deducen una serie de consecuencias motivadoras de la seguridad hacia sus colaboradores. (Cortés, 2007)

## **ECONOMÍA DE LA SEGURIDAD**

### **Costes de los accidentes**

Cortés (2007) nos expresa: Los estudios sobre control de costes de seguridad tienen su origen en los trabajos realizados por Heinrich (1931) en los que se introduce por primera vez el concepto de los accidentes blancos que, sin causar lesión en las personas, originaban pérdidas o daños materiales considerables. Para H. W Heinrich, por cada accidente que se producía originando lesión con incapacidad, había 29 accidentes con lesiones de menor importancia que sólo precisaban de una primera cura y 300 accidentes que no causaban lesiones, pero sí daños a la propiedad (p. 94).

Este planteamiento es conocido como la Pirámide de Heinrich por su representación gráfica y fue el origen de una nueva filosofía de los costes de los accidentes, en la que comenzaron a contabilizarse unos costos que hasta entonces no habían sido tenidos en cuenta.

### **1.3.5. Modelo del Rendimiento Laboral según Campbell**

En esta oportunidad voy a tratar sobre la teoría contemporánea del Rendimiento Laboral.

Según Jaramillo y Moreno (2009) Un hecho importante dentro de la investigación sobre la conducta humana en el trabajo es la aparición de una teoría del rendimiento científicamente sólida y estable y que es relativamente nueva. Todo este fenómeno si bien es cierto responde al hecho de que por un largo tiempo la psicología había descuidado la generación de estructuras teóricamente fuertes que respalden su evolución como ciencia, orientándose en aspectos más prácticos y empíricos, como por ejemplo desarrollar herramientas e instrumentos de evaluación para los procesos de selección y evaluación del personal. Esta “práctica empirista”, si bien es cierto ha conseguido hacer más accesibles y aplicables los métodos de la psicología para los fines de administración de personal.

El Modelo de Campbell reenfoca la atención de la investigación psicológica laboral sobre sus fundamentos más profundos y plantea una teoría del desempeño individual innovadora. En este sentido Campbell y sus colaboradores afirman que:

El rendimiento y la conducta laboral son sinónimos, que incluyen única y exclusivamente a las acciones o comportamientos que son relevantes para la organización, que pueden ser evaluados en función del nivel de habilidades de cada persona.

En lo que respecta al rendimiento laboral y su relación dentro de este modelo es que separa los conceptos de resultado y rendimiento.

#### **Rendimiento y resultados:**

Según Jaramillo y Moreno (2009) esta separación de conceptos permite comprender que el desempeño es sinónimo de rendimiento y se refiere a las conductas laborales necesarias para conseguir los resultados y que están

en total dominio o potestad de la persona. Mientras tanto los resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores externos tales como diseño de los procesos de trabajo, el acceso a los recursos tecnológicos, financieros, humanos, etc.

Pese a que queda clara la diferencia entre rendimiento y resultados, también se reconocen ciertas excepciones. En primer lugar cuando los comportamientos laborales no pueden ser directamente observados y su presencia solamente se puede deducir a través de los resultados obtenidos. En segundo lugar cuando las actividades o funciones de un cargo determinado no generan resultados tangibles y son los comportamientos laborales o funciones los que determinen los resultados.

### **Objetivos o estándares de rendimiento:**

Según Campbell: Dentro de la definición de desempeño que plantea este modelo, hay dos partes inseparables e interdependientes. Por un lado las conductas laborales que son (Funciones o actividades), y por el otro los objetivos o metas organizacionales. Se dice que como no pueden ser separadas entonces se llegó a esta conclusión: Sin conductas laborales los objetivos no se cumplirían y sin objetivos las conductas carecerían de relevancia organizacional. Sin embargo los estándares son importantes por tener una relación directa en uno de los determinantes del rendimiento, es decir la motivación (p. 123).

En este caso se creyó conveniente considerar una teoría muy importante para lo que concierne fortalecer más esta investigación como es la teoría de la motivación denominada "Teoría de establecimiento de metas" pues permite entender las características que influyen comportamientos o conductas que poseen los objetivos. En esta teoría se afirma que las metas ayudan a incrementar el rendimiento por varias razones. En primer lugar, conducen o dirigen a las personas a comparar y evaluar su desempeño actual con la meta que se propusieron, mientras no logren alcanzar la meta

que se propusieron, pues la persona se sentirá insatisfecha y se esforzará más por conseguirla. En segundo lugar, cuando los individuos alcanzan con éxito la meta que se propusieron, pues se sienten competentes. En tercer lugar, tan solo la existencia de una meta aclara el nivel de rendimiento requerido, orientando los esfuerzos en desarrollar estrategias para alcanzarlo, lo que resultaría muy difícil si se carece de un objetivo definido.

### **Predictores o determinantes del rendimiento:**

Campbell afirma que el rendimiento puede ser anunciado a partir de los elementos que lo componen (determinantes), los mismos que pueden ser clasificados o catalogados como determinantes directos e indirectos. Los determinantes directos son características que dependen únicamente del individuo y su influencia directa con su nivel de rendimiento. Estas se clasifican en:

- ✓ Conocimientos
- ✓ Destrezas o habilidades
- ✓ Motivación o motivos

Los determinantes indirectos, como su nombre lo indica, influyen en el rendimiento indirectamente a través de los determinantes directos. Pueden ser internos o externos.

### **1.3.6. Dimensiones del Rendimiento Laboral**

#### **Factores generales de rendimiento laboral:**

Según Jaramillo y Moreno (2009) uno de los aportes más importantes de este modelo es el establecimiento de una clasificación del rendimiento, la misma que está compuesta de factores globales generalizables a un gran número de conductas laborales más concretas y específicas. Los distintos factores no precisamente deben presentarse todos en un puesto o cargo determinado, pueden combinarse según las características de cada puesto y organización. En este sentido Campbell y algunos de sus colaboradores,

luego de arduos años de estudios e investigaciones, pues proponen la siguiente taxonomía del desempeño

### **Dominio de tareas específicas**

Habilidad o destreza para desempeñar el aspecto técnico de las actividades laborales. (Jaramillo y Moreno , 2009)

➤ **Roles:**

Es la conducta que la sociedad espera de uno de sus miembros en una situación determinada. (Munné, 2012)

➤ **Capacidad:**

Las capacidades son particularidades individuales de la personalidad que, al mismo tiempo, son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios para ella. (Cortegaza, 2003)

### **Demostración de esfuerzo obstáculos**

Cumplir con tareas y actividades asignadas a pesar de los posibles obstáculos. Persistir en el cumplimiento de los objetivos. (Jaramillo y Moreno, 2009)

➤ **Logros:**

Es la necesidad de establecer metas realistas, persistir productivamente tras la conquista de esas metas, y exigirse excelencia en la evaluación de los resultados. (Mendez, 2009)

➤ **Cumplimientos:**

En el ámbito laboral, el cumplimiento resulta ser una condición sin equanom a la hora de querer triunfar o permanecer en un determinado puesto. (Definición ABC, 2012)



➤ **Objetivos:**

Los objetivos son ideas, deseos o aspiraciones que se convierten en un fin por lograr, para ello se establece un plan concreto de acciones que permitan que el deseo pueda hacerse realidad, se puede decir que una persona tiene objetivos definidos cuando está trabajando de manera organizada para llegar a un resultado. (Corentt, 2005)

**Supervisión y Liderazgo**

Monitorear el cumplimiento de las actividades de Supervisión / Liderazgo las personas a cargo. (Jaramillo y Moreno , 2009)

➤ **Supervisión:**

La supervisión es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto. Supervisar es controlar qué tal progresan las actividades del proyecto. Es observación, observación sistemática e intencionada. (Bartle, 2011)

➤ **Impulsar:**

Gran vitalidad, abierto y dinámico. Son personas con una alta motivación que tienen muchas energías y una gran necesidad de logros. (Gómes, 2003)

➤ **Entrenador:**

Es el que se les aplica a aquellas personas que desenvuelven el rol de guías para diferentes actividades, que entrenan a una persona y ponen en práctica sus conocimientos a través de la enseñanza. . (Definición ABC, 2012)

**Trabajo en equipo (facilitación del rendimiento de pares y equipos)**

Colaborar con los demás para facilitar el cumplimiento de los objetivos grupales. (Jaramillo y Moreno , 2009)

➤ **Metas:**

El logro de una meta requiere que se lleven a cabo determinadas acciones en el mundo real; que provoquen algún cambio positivo y representen un paso adelante hacia su realización. Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca. (Gómez, 2003)

➤ **Delegar:**

La característica esencial de los coordinadores es su habilidad para lograr que los demás trabajen para conseguir metas compartidas. Siempre están dispuestos a delegar tareas. (Gómez, 2003)

➤ **Rendimiento:**

El rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (Workmeter, 2013)

## **Administración/ gestión**

Establecer objetivos, metas y estándares, asignar recursos para la ejecución de las diferentes actividades, representar a la organización públicamente y velar por sus intereses. (Jaramillo y Moreno , 2009)

➤ **Productividad:**

La productividad del trabajo, es una relación entre la producción y el personal ocupado y refleja que tan bien se está utilizando el personal ocupado en el proceso productivo. Además, permite estudiar los cambios en la utilización del trabajo, en la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos. (Martinez De Ita, 2007)

➤ **Metas:**

El logro de una meta requiere que se lleven a cabo determinadas acciones en el mundo real; que provoquen algún cambio positivo y representen un paso adelante hacia su realización. Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca. (Gómez, 2003)

➤ **Identificación:**

Surge de la antigua práctica (aún presente) del contrato psicológico con el empleado, orientado a crear fidelidad por “agradecimiento” y “dependencia” y no por cohesión e identificación. (Socorro, 2003)

### **1.3.7. Marco Conceptual**

#### **Rendimiento laboral:**

“Lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización” (Motowidlo, 2003, p. 20).

Otra definición sobre rendimiento laboral es “Cuando hablamos de rendimiento laboral nos referimos a la relación existente entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. Sería como el beneficio o el provecho”. (WorkMeter 2013, p. 2)

Esto comprende al resultado que alcanza el trabajador de acuerdo al entorno del trabajo con relación a los recursos disponibles. Es por ello que los jefes de cualquier organización se verán en la necesidad de mejorar el rendimiento laboral, ya que sabe perfectamente que esto repercutirá de manera positiva para la organización.

Vemos entonces como el rendimiento laboral es muy importante dentro de la organización. Otro aporte importante que engloba sobre este tema es el siguiente:

“El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido” (Hose 2016, p. 25)

El desempeño laboral debe ser evaluado anualmente ya que este permitirá de que el trabajador se desempeñe de la mejor manera, y en dicha evaluación se debe tener en cuenta ciertos factores medibles para evaluarlos como: la capacidad, gestión, habilidad organización y productividad, elementos muy importante para la productividad dentro de la organización.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Qué influencia ejerce el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

**Científica:** Los resultados de la presente investigación se generalizaron e incorporaron en el conocimiento científico, además de teorías, prácticas y aportaciones, para la elaboración de un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en Municipalidad Provincial de Chiclayo, por lo que representa un importante aporte desde el punto de vista científico, de esta manera se estará logrando generar un debate académico

sobre el conocimiento existente, al contrastar los resultados que se obtuvieron en la investigación que se fundamentó en el conocimiento existente.

**Tecnológica:** Además, los resultados de la presente investigación posibilitaron realizar un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional, basado en teorías para lograr un mejor desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo con el fin de obtener los mejores resultados con su producción laboral ya que de esta manera se optimizará el rendimiento laboral.

**Relevancia:** La investigación fue relevante para la Municipalidad Provincial de Chiclayo en estudio, ya que, a través de los resultados se obtendrá un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional, basado en optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones obreros; ante los aspectos en los que presente deficiencias de tal forma que se plantee estrategias de mejora que serán aplicadas en beneficio de la institución y trabajadores.

## **1.6. Hipótesis**

El plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del área remuneraciones Obreros en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

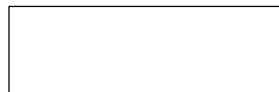
1. Diagnosticar el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
2. Diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los Trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo para mejorar el Rendimiento Laboral.
3. Ejecutar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los Trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
4. Evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, después de la aplicación del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para comprobar su efectividad.
5. Comparar la efectividad que se obtuvo después de haber aplicado el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional mediante un pre-test y post-test.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Diseño pre experimental: "Este tipo de diseños se caracterizan por un bajo nivel de control y, por tanto, baja validez interna y externa. El inconveniente de estos diseños es que el investigador no puede saber con certeza, después de llevar a cabo su investigación, que los efectos producidos en la variable dependiente se deben exclusivamente a la variable independiente o tratamiento" (Buendía, 1998, p. 15)

Diseño Pre Experimental con Pre Test y Post Test



**GE:** Grupo de Estudio

**O<sub>1</sub>:** Aplicación Pre – test:

**O<sub>2</sub>:** Aplicación Post – Test

**X:** Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional

**Tipo de Investigación:** Explicativa y Aplicada.

Hernández et al. (2010) Es explicativa, porque además de describir el fenómeno, tratan de buscar y explicar el comportamiento de las variables y su finalidad es descubrir las causas. (p. 15).

Hernández et al. (2010) Es Aplicada cuando se propone transformar el conocimiento puro en conocimiento útil. Tiene por finalidad la búsqueda y consolidación del saber y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo cultural y científico (p. 18).

## **2.2. Variables**

### **Seguridad y Salud Ocupacional**

#### **Definición conceptual**

##### **La Seguridad en el Trabajo:**

“Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos). Es necesario poseer conocimientos de diversa índole, como ingeniería, gestión empresarial, economía, derecho, estadística, psicosociología, pedagogía, etc.” (Grau y Moreno 2016, p. 10)

#### **Definición Operacional**

Esta definición nos aclara un poco más el panorama en lo que respecta a la seguridad en el trabajo, pues nos dice que son un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene como objetivo evitar, eliminar o minimizar riesgo de cualquier tipo que pueden conllevar a accidentes relacionados con el trabajo pues estos pueden ser frente a costosas indemnizaciones y a la pérdida de un personal calificado.

#### **Definición conceptual:**

##### **Salud Ocupacional:**

“Ciencia multidisciplinaria, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo; prevenir todo daño: enfermedad o accidente causado a la salud por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes noxas a su salud” (MINSA, 2014, p. 2).



### **Definición Operacional**

La salud ocupacional nos dice el ministerio de salud que es una ciencia multidisciplinaria, que promueve el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus centros de labores. Pues no solo se preocupa por las condiciones físicas del trabajador; sino también se preocupan por la cuestión psicológica.

### **El rendimiento laboral:**

#### **Definición conceptual:**

“Lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización” (Motowidlo, 2003 p. 12).

### **Definición Operacional**

Esto comprende al resultado que alcanza el trabajador de acuerdo al entorno del trabajo con relación a los recursos disponibles. Es por ello que los jefes de cualquier organización se verán en la necesidad de mejorar el rendimiento laboral, ya que sabe perfectamente que esto repercutirá de manera positiva para la organización.

## 2.2.1. Operacionalización de Variables

VARIABLES	CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	INSTRUMENTO	ITEMS
<b>Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional</b>	"Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos). Es necesario poseer conocimientos de diversa índole, como ingeniería, gestión empresarial, economía, derecho, estadística, psicología, pedagogía, etc" (Grau y Moreno 2016, p. 10)	Esta definición nos aclara un poco más el panorama en lo que respecta a la seguridad en el trabajo, pues nos dice que son un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene como objetivo evitar, eliminar o minimizar riesgo de cualquier tipo que pueden conllevar a accidentes relacionados con el trabajo pues estos pueden ser frente a costosas indemnizaciones y a la pérdida de un personal calificado.	Seguridad	Trabajo	ORDINAL	CUESTIONARIO	1
				Señalización	ORDINAL	CUESTIONARIO	2
				Extintores	ORDINAL	CUESTIONARIO	3
				Peligro	ORDINAL	CUESTIONARIO	4, 5
			Moral	Compromiso Fortalecer	ORDINAL	CUESTIONARIO	6, 7
			Reduce costos	Reducción Disminución Contracción	ORDINAL	CUESTIONARIO	8, 9 y 10
			Supervisión	Supervisión Control y Monitoreo	ORDINAL	CUESTIONARIO	11, 12 y 13
			Formación	Capacitación y Evaluación	ORDINAL	CUESTIONARIO	14 y 15
<b>Rendimiento Laboral</b>	"Lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización" (Motowidlo, 2003, p. 12).	Esto comprende al resultado que alcanza el trabajador de acuerdo al entorno del trabajo con relación a los recursos disponibles. Es por ello que los jefes de cualquier organización se verán en la necesidad de mejorar el rendimiento laboral, ya que sabe perfectamente que esto repercutirá de manera positiva para la organización.	Gestión	Administración Prevención y Gestionar	ORDINAL	CUESTIONARIO	16, 17 y 18
			Dominio de tareas específicas	Roles Capacidad	ORDINAL	CUESTIONARIO	19 y 20
			Demostración de esfuerzo obstáculos	Logros Cumplimientos Objetivos	ORDINAL	CUESTIONARIO	21, 22 y 23
			Supervisión/ liderazgo	Supervisión Impulsar Entrenados	ORDINAL	CUESTIONARIO	24, 25 y 26
			Trabajo en equipo (facilitación del rendimiento de pares y equipos)	Metas Delegar Rendimiento	ORDINAL	CUESTIONARIO	27, 28 y 29
Administración/ gestión	Productividad Metas Identificación	ORDINAL	CUESTIONARIO	30, 31 y 32			

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Población y Muestra

Para (wigdoski, 2014) población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado

Tabla 1.- *Población de trabajadores del Área de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016*

Trabajadores Área MPCH	f	%
Jefes de Área	05	17%
Técnicos de planillas	05	17%
secretarias	08	27%
Asistentes de áreas	04	13%
Auxiliar de apoyo	04	13%
Apoyo de Planillas	04	13%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Cuadro de asignación de personal Abril, 2016*

Por ser una población pequeña no se aplicó fórmula para hallar la muestra.

**Población:** Trabajadores del área de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2016.

**Muestra:** Muestreo por conveniencia ya que la autora se encontraba realizando prácticas en dicha área.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 2.4.1. Técnicas

Hernández et al. (2010) "Son el conjunto de reglas y operaciones concretas para el manejo de los instrumentos, se sitúan a nivel de los hechos o de las etapas prácticas que permite la aplicación del método" (p. 18).

## **A. Técnicas de gabinete**

### **Fichas Textuales**

Las fichas textuales son aquellas mediante las cuales se recopila información escrita en forma textual, es decir, sin alterar el contenido, sea resumiendo o ampliando datos respecto al texto original consultado. En el caso de las fichas aplicadas a los libros, en éstas debe incluirse al igual que en las citas bibliográficas los datos técnicos que permitan identificar el documento consultado: autor/a/as/es, título, año de edición, editorial, etc., a lo cual debe añadirse el número de página.

### **Fichas Bibliográficas.**

La ficha bibliográfica es una ficha pequeña, destinada a anotar meramente los datos de un libro o artículo. Estas fichas se hacen para todos los libros o artículos que eventualmente pueden ser útiles a nuestra investigación, no solo para los que se han encontrado físicamente o leído. En ellas se registran las fuentes encontradas, por ejemplo, en el catálogo de una biblioteca, en una bibliografía, en índices de publicaciones, etc.

## **B. Técnicas de campo**

**La Encuesta:** Bello et al. (1996) “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo” (p. 35)

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la que se aplicó a los trabajadores del área de remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

#### **2.4.2. Instrumentos**

“Objetos concretos que ayudan a la aplicación precisa de la técnica y aunque poseen características propias se deben acomodarse al objeto de estudio” Hernández et al. (2010)

“Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Hernández et al. (2010)

El instrumento de recolección de datos que se utilizó es la encuesta, el cual contiene 32 preguntas sobre seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral.

La encuesta, se procesó de tal forma, que permitió obtener las características o las variables que tienen mayor influencia en la motivación del sector, institución o área en el cual se desarrolló, determinando al mismo tiempo, el grado en el que afecta su rendimiento laboral del trabajador.

El formato empleado para la encuesta estuvo formado por preguntas basado en la escala de Likert, cuya valoración estuvo organizado en 4 categorías: Nunca (1), A veces (2), No sabe, No opina (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

#### **2.4.3. Validez y Confiabilidad del Instrumento**

Hoyt (1941) La denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951, aunque sus orígenes se encuentran en los trabajos de hoyt (p.141)

La validación de contenido fue realizado a través de un juicio de expertos a cargo de 3 profesionales con conocimiento y especialidad en el tema.

El instrumento aplicado fue elaborado y procesado en una data SPSS versión 22, alcanzando una confiabilidad de ,980 en el alfa de Crombach.

## 2.5. Métodos de Análisis de Datos

Método de análisis de datos cuantitativo. Para el análisis estadístico de los datos se utilizará la estadística descriptiva e inferencial y el sistema computacional SPSS, cuyas medidas estadísticas son:

### Frecuencia Relativa

$$\% \frac{f}{n} (100)$$

Donde:

%	=	Porcentaje
f	=	Frecuencia absoluta
n	=	Tamaño de muestra
100	=	Valor constante.

### A. Medidas de tendencia central

- ✓ **Media Aritmética (X):** Esta medida se aprovechará para conseguir el puntaje promedio después de la aplicación del pre test y post test. Es una medida que se utiliza para evitar la posibilidad de dejarse llevar por valores muy bajos o muy altos. Viene a ser el punto medio o centro de un conjunto de datos con medidas estadísticas diferentes de la media. Para determinarla se deben ordenar las cifras obtenidas de acuerdo a su tamaño (Freund & Simon, 1992).

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi fi}{n}$$

Dónde:

$\sum$	=	Sumatoria
$Xi$	=	Valores o puntajes
n	=	Tamaño de la muestra

## B. Medidas de dispersión

- ✓ **Varianza (S):** Es aquella medida de dispersión que ostenta una variable aleatoria respecto a su esperanza.

$$S^2 = \frac{\sum f_i d_i^2}{n}$$

Dónde:

$S^2$  = Varianza  
 $\sum f_i d_i^2$  = Sumatoria del producto de la frecuencia por el cuadrado de la desviación.  
 $n$  = Tamaño de muestra

- ✓ **Desviación Estándar (S):** La desviación estándar nos dio como resultado un valor numérico que representa el promedio de diferencia que hay entre los datos y la media.

Dónde:

$S = \sqrt{\frac{\sum f_i d_i^2}{n}}$   
 $S$  = Desviación Estándar  
 $\sum f_i d_i^2$  = Suma de producto de la frecuencia por el cuadrado de cada una de las desviaciones.  
 $n$  = Tamaño de la muestra

- ✓ **Coefficiente de Variabilidad (C.V.):** Esta medida sirve para determinar el grado de homogeneidad del grupo en estudio que se analiza.

$$C.V. = \frac{S (100\%)}{X}$$

Dónde:

C.V. = Coeficiente de Variabilidad  
 $S$  = Desviación estándar  
 $X$  = Media aritmética  
100 = Valor constante

## **2.6. Aspectos Éticos**

Los criterios éticos que se tomarán en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña et al. (2012).

Que a continuación se detallan:

### **A. Consentimiento informado**

A los colaboradores de la presente investigación se les presentó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde obtendrán la condición de ser informantes.

### **B. Confidencialidad**

La investigación guarda la discreción del caso de los actores que apoyan con la información para la elaboración de la presente investigación.

### **C. Observación participante**

El investigador actuó con discreción durante el proceso de recolección de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se emanará de la interacción establecida con los sujetos colaboradores del estudio.

### **D. Originalidad:**

Es una investigación original donde se recopiló aportes de investigadores los cuales han sido citados correctamente.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis Descriptivo de los Resultados del Pre-test

Tabla 2.- Dimensión Seguridad Pre Test

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	%	f	%	
seguridad en el Trabajo	5	17%	14	46%	0	0%	8	27%	3	10%	30	54%
existe Señalización	4	13%	17	57%	0	0%	5	17%	4	13%	30	43%
Existencia Extintores	3	10%	19	64%	0	0%	4	13%	4	13%	30	36%
Existen avisos	11	37%	11	37%	0	0%	4	13%	4	13%	30	63%
peligros laborales	13	43%	12	40%	0	0%	5	17%	0	0%	30	60%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.

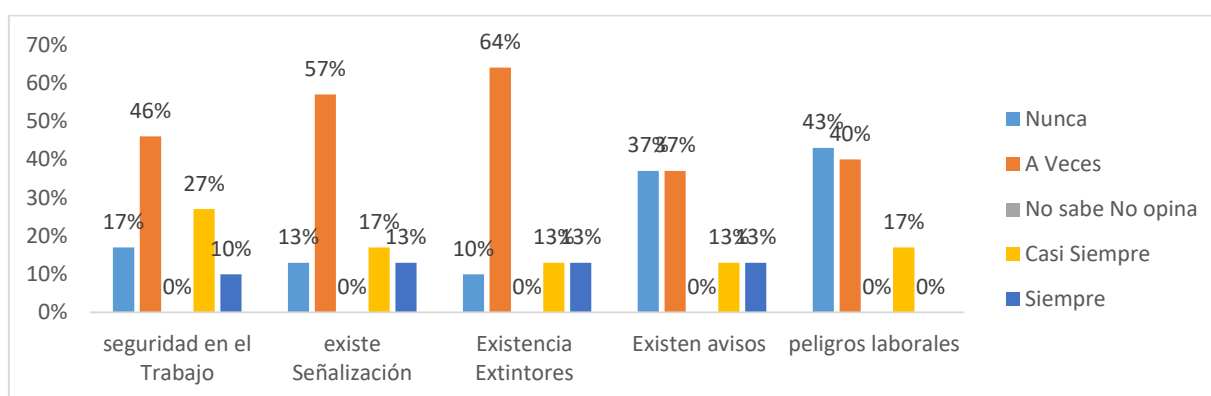


Figura 1.- Dimensión Seguridad Pre Test

**Fuente:** Tabla 2 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

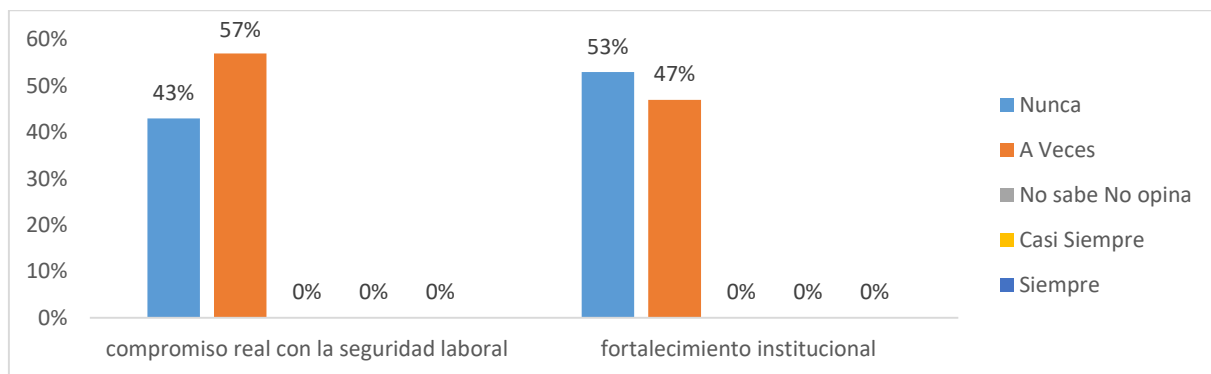
La tabla 2 nos muestra que del 100% de los encuestados un 46% considera que a veces se sienten seguro en su trabajo, así como un 57% considera que a veces existe la presencia de señalización, además un 64% informa que a veces se presencia la existencia de extintores en su centro de trabajo, sumado a ello se pudo observar que un 37% dijo nunca o a veces existen avisos que adviertan peligro y un 43% dijo que la institución nunca es consciente de los peligros laborales que existen actualmente.

Dicha dimensión nos indica un problema muy común en las instituciones públicas donde los trabajadores de dicha institución consideran que no se sienten seguro en su centro de trabajo ya que pueden sufrir cualquier tipo de accidente laboral por la falta de señalización y el no cumplimiento de los requisitos mínimos estándares de seguridad; ya que esta pertenece a una entidad del estado y es fiscalizadora de empresas de distintos rubros.

**Tabla 3.- Dimensión Moral Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
compromiso real con la seguridad laboral	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
fortalecimiento institucional	16	53%	14	47%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 2.- Dimensión Moral Pre Test**

**Fuente:** Tabla 3 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 3 nos muestra que del 100% de los encuestados un 57% considera que a veces la institución tiene un compromiso real en lo que respecta a seguridad, así mismo un 53% considera que nunca existe fortalecimiento institucional donde trabajan.

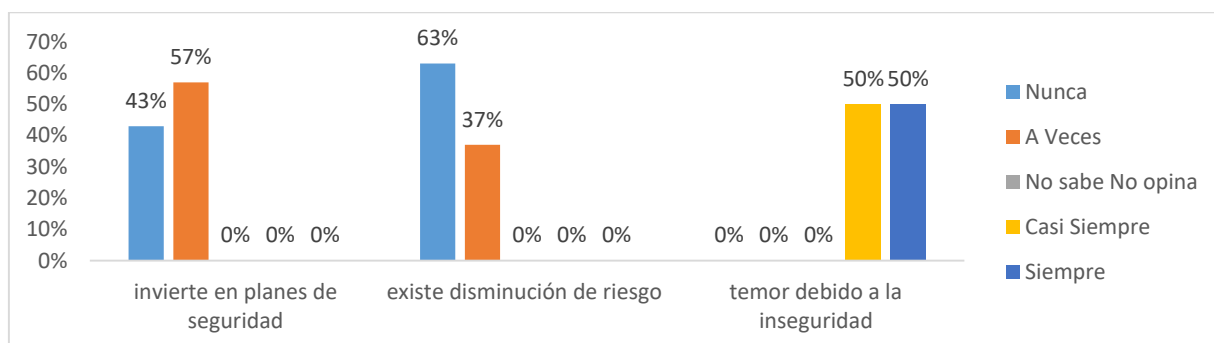
Dichas estadísticas nos muestran un problema latente en las instituciones públicas ya que en este tipo de establecimientos los trabajadores no tienen y no sienten ese compromiso real sobre lo que es seguridad laboral, porque nunca han sido entrenado

con charlas o capacitaciones de este tipo y además porque la institución no tiene ese compromiso real.

**Tabla 4.- Dimensión Costos Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
invierte en planes de seguridad	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
existe disminución de riesgo	19	63%	11	37%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
temor debido a la inseguridad	0	0%	0	0%	0	0%	15	50%	15	50%	30	100%

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 3.- Dimensión Costos Pre Test**

*Fuente:* Tabla 4 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

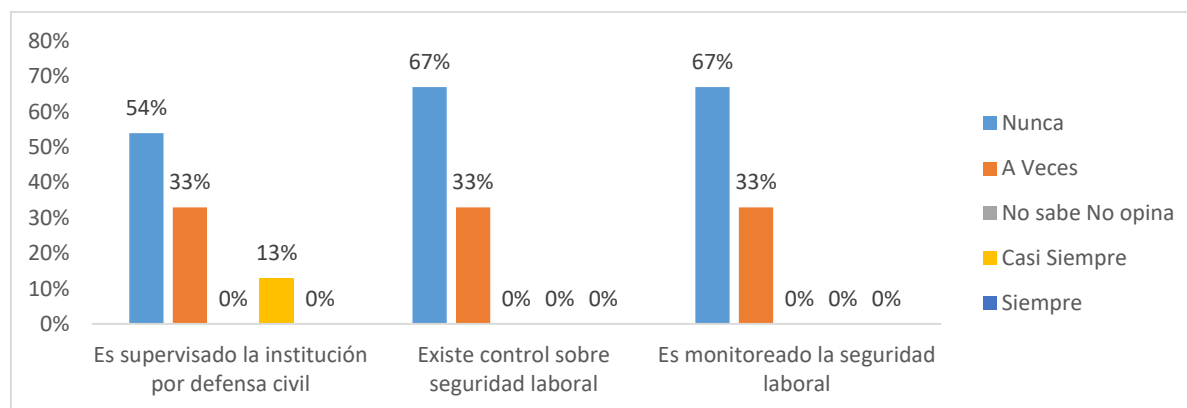
La tabla 4 nos muestra que del 100% de los encuestados el 43% considera que la institución nunca invierte en planes de seguridad, mientras que el 57% restante consideró que “a veces” la empresa invierte en planes de seguridad laboral, mientras que un 63% considera que nunca existe disminución de riesgos en su trabajo, sumado a ello se observó que el 50% casi siempre y los restantes 50% que siempre los trabajadores sienten cierto temor debido a la inseguridad que pueda presentar su centro de trabajo.

Dicha interpretación nos indica un problema muy común en instituciones públicas ya que en este tipo de establecimientos, los trabajadores se sienten desprotegidos por el ambiente laboral donde ellos realizan sus actividades diarias debido a las malas conexiones eléctricas y los espacios reducidos donde no se puede transitar, además de la acumulación de material y equipos obsoletos, acumulación de papeles, es por ello que sienten cierto temor en su centro de trabajo porque no hacen ni lo más mínimo para reducir los riesgos.

**Tabla 5.- Dimensión Supervisión Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Es supervisado la institución por defensa civil	16	54%	10	33%	0	0%	4	13%	0	0%	30	100%
Existe control sobre seguridad laboral	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
Es monitoreado la seguridad laboral	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 4.- Dimensión Supervisión Pre Test**

**Fuente:** Tabla 5 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

La tabla 5 nos muestra que del 100% de los encuestados el 54% considera que nunca es supervisado por Defensa civil en lo que respecta a materia de seguridad, además

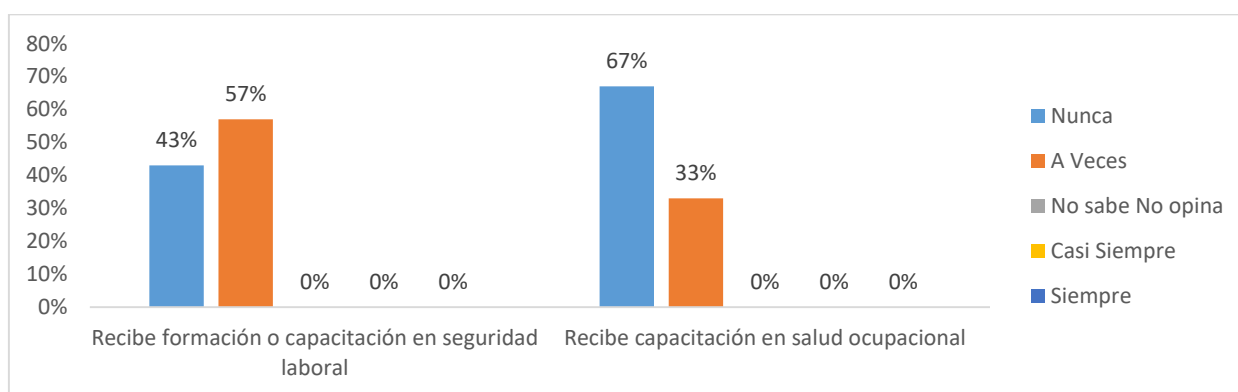
un 67% considera que nunca existió por parte de su centro de trabajo el control sobre seguridad laboral, A esto se le puede sumar que un 67% considera que nunca es monitoreado la seguridad laboral por parte de su centro donde laboral.

Dicha interpretación nos indica un problema común en las instituciones públicas ya que en este tipo de establecimientos no existe una supervisión y control sobre seguridad laboral aunque sea una vez al año por defensa civil a pesar que ellos forman parte de esta institución, es por ello que existen accidentes leves, que solo ocasionan heridas leves que no son seguidas de muerte, pero que podrían convertirse en un día laboral perdido por el tan solo hecho de no monitorear bien la seguridad del espacio donde se labora.

**Tabla 6.- Dimensión Formación Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Recibe formación o capacitación en seguridad laboral	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
Recibe capacitación en salud ocupacional	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 5.- Dimensión Formación Pre Test**

**Fuente:** Tabla 6 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

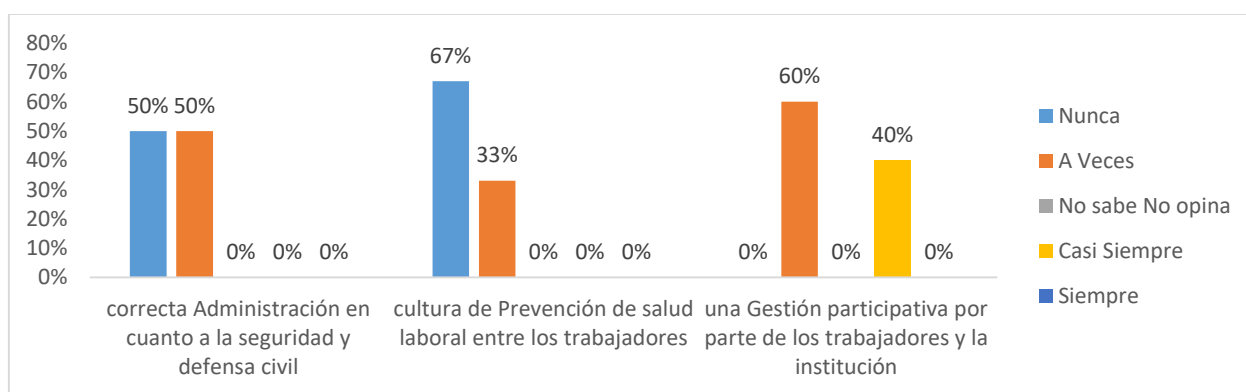
La tabla 6 nos muestra que del 100% de los encuestados el 57% considera que a veces reciben capacitación en materia de seguridad laboral, además un 67% considera que nunca reciben capacitación en temas de salud ocupacional.

Interpretando el cuadro nos indica un problema común en las instituciones públicas ya que en este tipo de establecimientos los trabajadores no conocen mucho del tema ya que la institución lo considera como algo sin importancia y esto hace que los trabajadores realicen sus labores en condiciones no adecuadas para un trabajador. Según la organización internacional del trabajo (OIT), que es una organización que vela por un trabajo digno y en condiciones dignas de trabajar.

**Tabla 7.- Dimensión Gestión Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
correcta Administración en cuanto a la seguridad y defensa civil	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
cultura de Prevención de salud laboral entre los trabajadores	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
una Gestión participativa por parte de los trabajadores y la institución	0	0%	18	60%	0	0%	12	40%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 6.- Dimensión Gestión Pre Test**

**Fuente:** Tabla 7 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 7 nos muestra que del 100% de los encuestados el 50% considera que nunca existió una correcta administración en lo que respecta a seguridad y defensa civil, y un 50% restante nos indicó que a veces se da una adecuada administración de acuerdo a los protocolos y normas de seguridad, además un 67% nos informa que nunca existió una cultura de prevención de salud laboral entre los trabajadores; sumado a ello se observa que el 40% dice que nunca existió un gestión participativa por parte de los trabajadores y la institución.

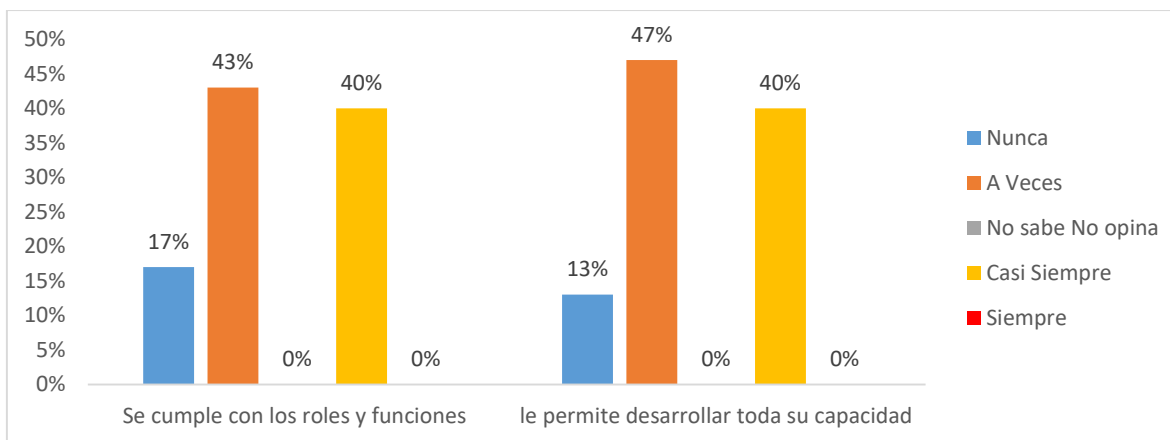
Dicha interpretación nos indica que existe un problema latente en lo que respecta a la seguridad, la correcta administración y cultura de prevención en lo que respecta a seguridad, es por ello que los trabajadores desconocen del uso correcto de algunos implementos de seguridad lo cual puede ocasionar un accidente laboral seguida de muerte, además pudimos observar que los trabajadores y la institución están ajenos a este tipo de gestión; lo cual no los hace participe en lo que respecta a seguridad y salud ocupacional.

## RENDIMIENTO LABORAL

**Tabla 8.- Dimensión Dominio de Tareas Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se cumple con los roles y funciones	5	17%	13	43%	0	0%	12	40%	0	0%	30	100%
le permite desarrollar toda su capacidad	4	13%	14	47%	0	0%	12	40%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 7.- Dimensión Dominio de Tareas Pre Test**

*Fuente:* Tabla 8 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

*Elaborado por el autor*

La tabla 8 nos muestra que del 100% de los encuestados el 43% consideró que a veces se cumplen las funciones específicas que le son delegados, un 47% considera que a veces el ambiente laboral les permite desarrollar sus capacidades.

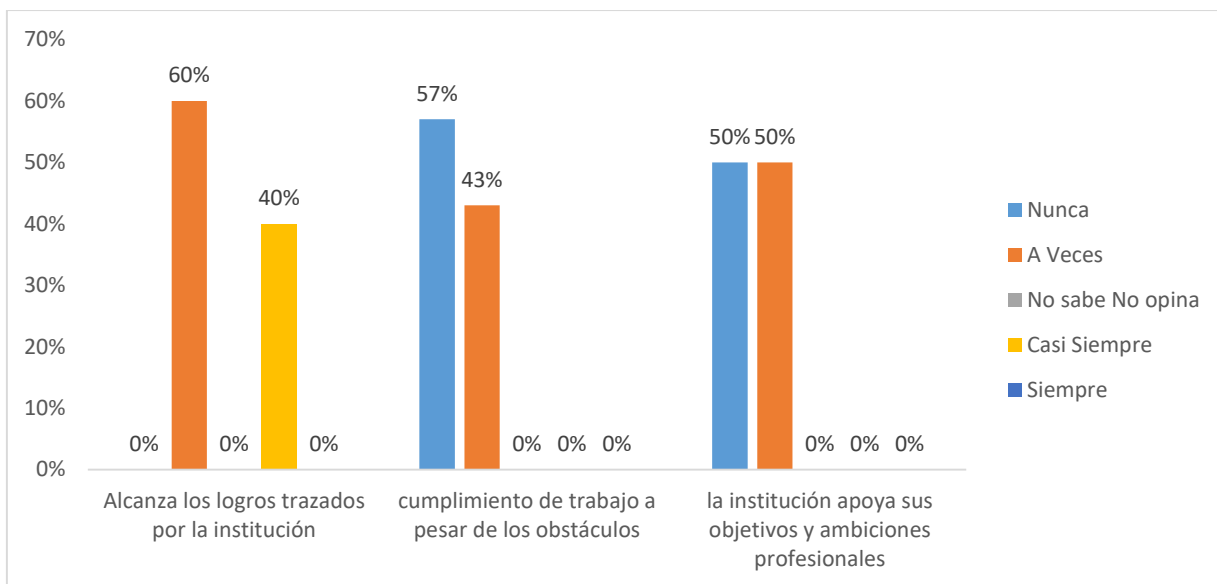
Dicha interpretación nos indica que existe un problema en lo que respecta al ambiente de trabajo, ya que los trabajadores no pueden realizar sus funciones que les son asignados y esto es gracias al ambiente laboral donde realizan sus actividades ya que se encuentra una sobrepoblación de personas y puestos de trabajo creados.

**Tabla 9.- Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza los logros trazados por la institución	0	0%	18	60%	0	0%	12	40%	0	0%	30	100%
cumplimiento de trabajo a pesar de los obstáculos	17	57%	13	43%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
la institución apoya sus objetivos y ambiciones profesionales	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.





**Figura 8.- Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo**

**Fuente:** Tabla 9 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

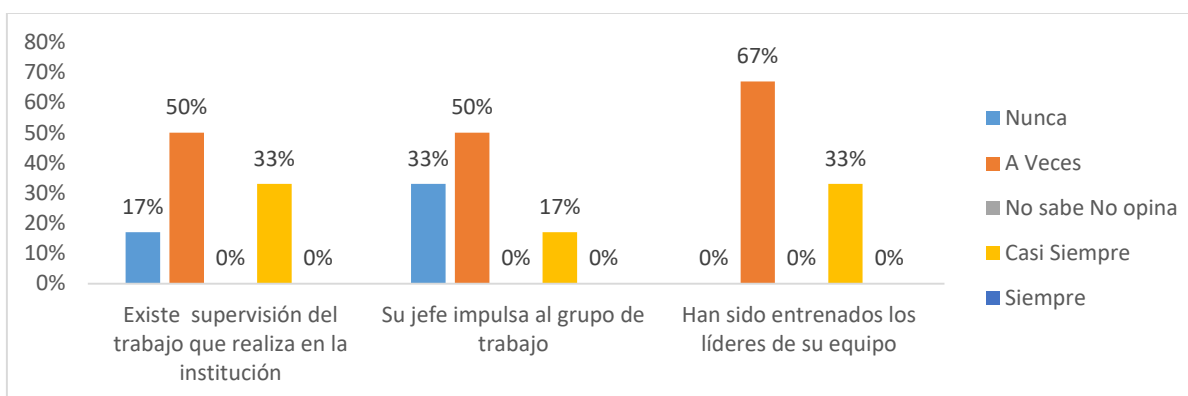
La tabla 9 nos muestra que del 100% de los encuestados el 60% considera que a veces pudieron alcanzar logros trazados por la institución, además un 57% nos indicó que nunca se cumplen a cabalidad el trabajo que se encomienda a pesar de los obstáculos, sumado a ello indica un 50% que nunca apoyan sus objetivos y ambiciones profesionales y el otro 50% que solo a veces los apoyan.

Dicha interpretación nos indica que existe un serio problema en lo que respecta al cumplimiento de trabajo, que los trabajadores se sienten oprimidos porque no pueden cumplir con los logros que traza la institución, ya que carecen de mobiliario adecuado, pero además de ello es que sienten mermada su capacidad profesional ya que sienten que truncan sus objetivos y ambiciones profesionales.

**Tabla 10.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Existe supervisión del trabajo que realiza en la institución	5	17%	15	50%	0	0%	10	33%	0	0%	30	100%
Su jefe impulsa al grupo de trabajo	10	33%	15	50%	0	0%	5	17%	0	0%	30	100%
Han sido entrenados los líderes de su equipo	0	0%	20	67%	0	0%	10	33%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 9.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Pre Test**

**Fuente:** Tabla 10 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 10 nos muestra que del 100% de los encuestados el 50% consideró que a veces existe supervisión del trabajo que realizan en la institución por parte de sus jefes, además un 50% de los encuestados consideró que a veces su jefe impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución y un 33% nunca impulsa, sumado a ello un 67% ha considerado que sus líderes a veces han sido entrenados en habilidades de trabajo en equipo.

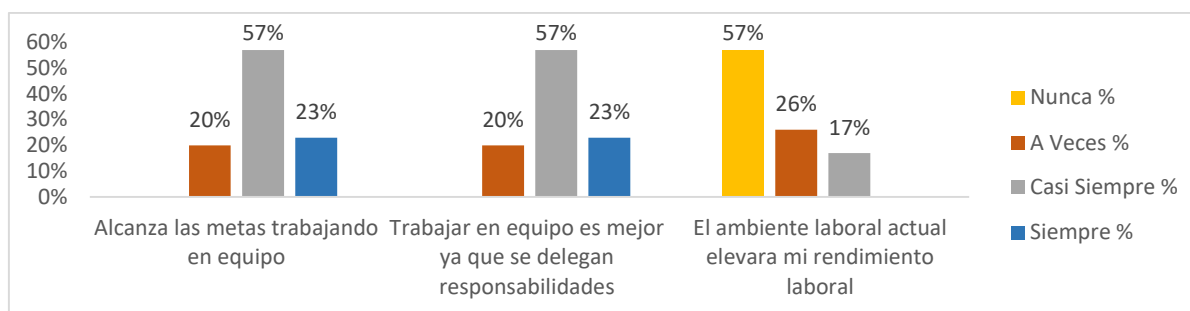
Dicha interpretación nos indica un problema bastante tocados ya sean en instituciones públicas como privadas, ya que en estos tipos de establecimientos no existe un entrenamiento básico para formar líderes y que estos se apliquen en cada una de sus áreas, lo que ocasiona que cada trabajador haga sus labores de acuerdo a como ellos

crean conveniente ya que la institución no supervisa ni se preocupa por el trabajo que realizan y esto hace que el rendimiento laboral quede estancado.

**Tabla 11.- Dimensión Trabajo en Equipo Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza las metas trabajando en equipo	0	0%	6	20%	17	57%	7	23%	30	100%
Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades	0	0%	6	20%	17	57%	7	23%	30	100%
El ambiente laboral actual elevará mi rendimiento laboral	17	57%	8	26%	5	17%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 10.- Dimensión Trabajo en Equipo Pre Test**

**Fuente:** Tabla 11 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 11 nos muestra que del 100% de los encuestados el 57% considera que casi siempre alcanzaron las metas trabajando en equipo, a pesar de las dificultades que pudieron existir, además un 57% de los encuestados consideró que casi siempre trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos, sumado a ello un 57% ha consideró que nunca su ambiente laboral actual les permitió elevar su rendimiento laboral, mientras que un 26% dijo que “a veces”.

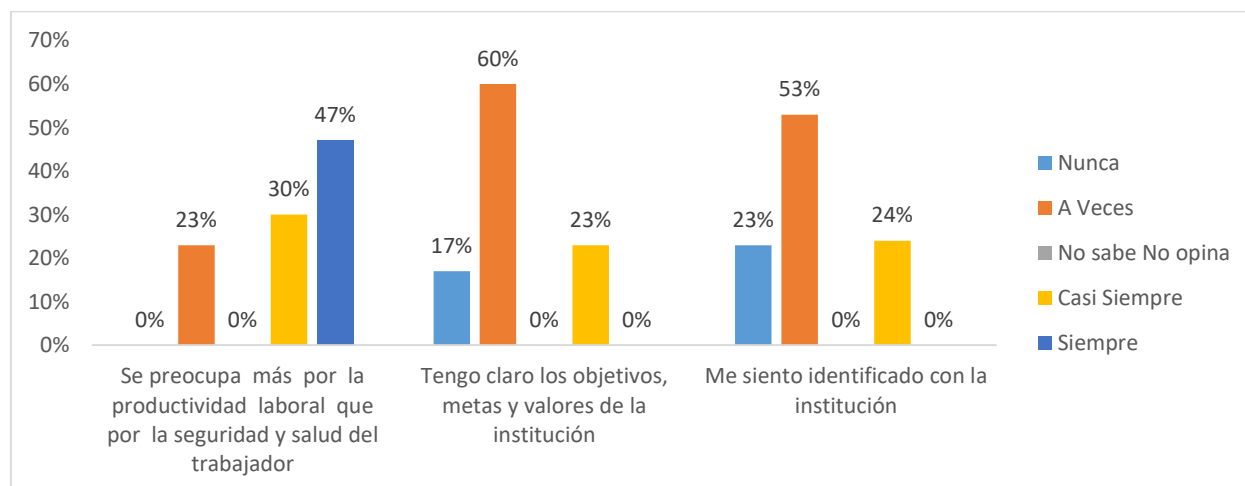
Dichos resultados nos indica un problema común en las instituciones públicas ya que no se impulsa el trabajo en equipo, esto es gracias a que jamás se les capacita, ni existen charlas en temas de trabajo en equipo, no se les realiza actividades en lo que

se les premie por trabajar como equipo, es por ello que poco o nada conocen de este tipo de trabajo ya que siempre han trabajado de forma individual; pero que creen que trabajaren equipo es mejor.

**Tabla 12.- Dimensión Administración / Gestión Pre Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se preocupa más por la productividad laboral que por la seguridad y salud del trabajador	0	0%	7	23%	0	0%	9	30%	14	47%	30	100%
Tengo claro los objetivos, metas y valores de la institución	5	17%	18	60%	0	0%	7	23%	0	0%	30	100%
Me siento identificado con la institución	7	23%	16	53%	0	0%	8	24%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016.



**Figura 11.- Dimensión Administración / Gestión Pre Test**

**Fuente:** Tabla 12 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 12 nos muestra que del 100% de los encuestados el 47% considera que siempre la institución se preocupa más por la productividad laboral que por la seguridad y salud ocupacional del trabajador, además un 60% de los encuestados considera que a veces tienen claros los objetivos, metas y valores de la institución,

sumado a ello un 53% ha considerado que a veces se sienten identificados con la institución.

Dicha interpretación nos indica un problema muy común en las instituciones públicas ya que en este tipo de establecimientos, la seguridad es lo que menos importa ya que los trabajadores sienten que la institución se preocupa muy poco por ellos, no solo es seguridad sino que además los trabajadores conocen muy poco los valores, objetivo y metas que tiene la institución para misma institución y para ellos y eso hace que no se sientan muy identificados con la institución.

### **3.2. Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional**

# **PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL ÁREA REMUNERACIONES OBREROS - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO.**

**Septiembre - Octubre 2016**

**Elaborado por:**

**Díaz Alma, Milagros Liseth**

## **1. Introducción**

El plan de capacitación en Seguridad y Salud ocupacional, es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito es promover mecanismos de prevención, es un proceso participativo que involucra a todos los directivos y colaboradores de la institución.

La Seguridad y Salud en el Trabajo están enfocadas al comportamiento humano porque necesitan de un proceso de aprendizaje (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos), para crear una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo y contribuir con el compromiso para la participación activa de todos los directivos y colaboradores de la institución.

## **2. Alcance**

El Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral se aplica a los trabajadores del Área Remuneraciones Obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

## **3. Objetivos**

### **Objetivo General**

El objetivo es promover mecanismos de prevención para un proceso participativo que involucre a todos los directivos y colaboradores de la institución del área Remuneraciones Obreros en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016.

### **Objetivo Específico:**

1. Proponer por el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
2. Generar cambios de actitud en el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Establecer actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.
4. Suministrar una guía de las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
5. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

#### **4. Acciones a desarrollar**

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación en seguridad y salud ocupacional permitirán que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, para prevenir factores de riesgos y enfermedades laborales, así como también poder elevar su rendimiento laboral y poder cumplir con los objetivos de la institución para eso se considera capacitar en los siguientes temas:



ACCIONES DE MEJORA	ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	TIEMPO		RECURSOS	OBJETIVO	FINANCIAMIENTO
			INICIO	FIN			
Seguridad laboral	Seguridad en el Trabajo. Señalización. Mejorar Señalizaciones de Seguridad, Riesgo y Peligro.	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	12 de Setiembre 8:00am	12 de Setiembre 10:00 am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Material didáctico</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Capacitar en Seguridad en el Trabajo y uso correcto de la Señalización	S/200.00
Identificación de Peligros y Riesgos, Manipulación de Extintores	Identificar y prevenir Peligros y Riesgo. Extintores	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	14 de Setiembre 8:00am	14 de Setiembre 10:00 am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• bombero</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Identificando riesgos Vs Peligros	S/400.00
Reducción de Costos y Protección al Trabajador	Inversión en Seguridad Protección al Trabajador.	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	16 de Setiembre 8:00am	16 de Setiembre 10:00 am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Capacitación en Reducción de Costos y Protección al Trabajador	S/200.00

Salud Ocupacional I	Formación en Salud Ocupacional.	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	19 de Setiembre 8:00am	19 de Setiembre 10:00 am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Capacitar en Materia de Salud Ocupacional	S/200.00
Salud Ocupacional II	Ergonomía  Objetivos y Posturas	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	21 de Setiembre 8:00am	21 de Setiembre 8:00am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Capacitar en Materia de Salud Ocupacional, ergonomía y Posturas.	S/700.00
Rendimiento Laboral	¿Rendimiento Laboral es sinónimo de Conducta Laboral?  ¿Rendimiento Laboral es sinónimo de Resultados?	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	23 de Setiembre 8:00am	23 de Setiembre 8:00am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Diferenciando Rendimiento Laboral Vs Resultados	S/100.00
Estableciendo mis Metas y Objetivos	¿Las Metas ayudan a Incrementar mi Rendimiento?  Sin Objetivos no hay Metas.	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	26 de Setiembre 8:00am	26 de Setiembre 8:00am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Mis metas ayudaran a mi rendimiento laboral	S/100.00

Dominio de Tareas Específicas	¿Soy hábil Desempeñándome en mis Labores? ¿Domino actividades principales y secundarias?	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	28 de Setiembre 8:00am	28 de Setiembre 8:00am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Desempeño de mis labores específicas y secundarias	S/100.00
Trabajo en Equipo	Compañerismo  Trabajo En Equipo  Actitudes Internas propias del Individuo (Valores, Actitudes, Intereses, etc.).	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	30 de Setiembre 8:00am	30 de Setiembre 8:00am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Aprendamos a trabajar en equipo	S/100.00
Actitudes propias de Individuo	Actitudes propias del Individuo	DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth	03 de Octubre 8:00am	03 de Octubre 8:00am	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	Aplicando nuestras Actitudes Internas (valores, Actitudes, Intereses, etc.)	S/100.00

<p>Formando Nuevos Lideres</p>	<p>¿Qué es un Líder?  ¿Qué es un Jefe?  Tipos de Lideres  ¿Qué tipo de Líder Soy?  ¿Me Considero un gran Líder?</p>	<p>DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth</p>	<p>05 de Octubre  8:00am</p>	<p>05 de Octubre  8:00am</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	<p>Distinguiendo los Tipos de Lideres</p>	<p>S/100.00</p>
<p>Compromiso y Fortalecimient o Institucional</p>	<p>Compromiso laboral  Compromiso de la institución hacia mi persona.  Fortalecimiento institucional</p>	<p>DÍAZ ALAMA, Milagros Liseth</p>	<p>07 de Octubre  8:00am</p>	<p>07 de Octubre  8:00am</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema</li> </ul>	<p>Comprometiendo y Fortaleciendo a la Institución</p>	<p>S/100.00</p>

## **5. Conclusiones**

- Se determinó que el cambio de cultura es un proceso continuo de aprendizaje que establece al trabajador como el centro del desarrollo de una organización.
- Los valores de cada miembro de la organización se modifican indicando la forma adecuada de realizar una tarea crítica, la importancia de realizar actos o condiciones seguras y el valor que tiene cuidarse a sí mismo.
- La capacitación continua es un elemento fundamental para crear y fortalecer el sentido de compromiso de los miembros de la organización, modificar valores y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración de todos los miembros.
- Mediante el programa de capacitación se puede crear hábitos de comportamiento seguros fuera del lugar de trabajo, ayudando no solo a la empresa sino también al trabajador y el trabajador a la comunidad.
- Los niveles de capacitación establecidos permiten crear en la empresa la capacidad de autodiagnóstico de los riesgos en las respectivas áreas, logrando sensibilizar al personal de planta sobre la importancia de la prevención de riesgos mediante el programa de capacitación se puede crear hábitos de comportamiento seguros fuera del lugar de trabajo, ayudando no solo a la empresa sino también a la comunidad

## 6. Recomendaciones

- Se recomienda que las capacitaciones sean desarrolladas en conjunto con el departamento de Recursos Humanos, para considerar tes psicológicos y demás datos importantes obtenidos por este departamento, para lograr mayor efectividad en el análisis del comportamiento de los miembros de la empresa.
- Se debe destacar la importancia de la participación del Gerente General y el equipo directivo.
- La persona encargada de la implementación del programa de capacitación debe analizar y considerar los diferentes tipos de grupos y la forma adecuada de capacitarlos, establecidos en el marco teórico.
- Se debe estudiar también los diversos tipos de personalidad antes de cada capacitación para establecer adecuadamente grupos de trabajo que permita familiarizar a los integrantes y obtener mejores resultados.

### 3.3. Análisis Descriptivos de los Resultados del Post Test

Tabla 13.- Dimensión Seguridad Post Test

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
seguridad en el Trabajo	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%	30	100%
existe Señalización	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%	30	100%
Existencia Extintores	0	0%	5	17%	0	0%	5	17%	20	67%	30	101%
Existen avisos	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%	30	100%
peligros laborales	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.

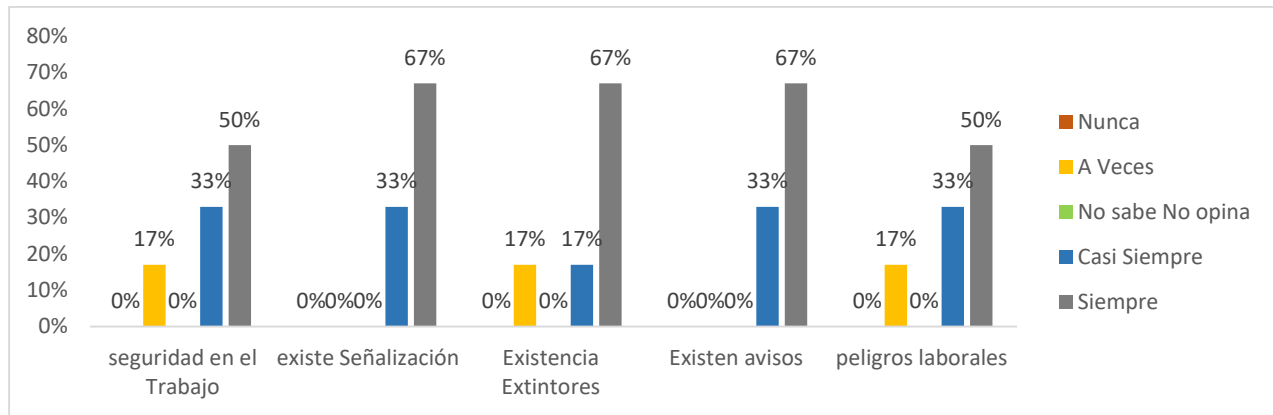


Figura 12.- Dimensión Seguridad Post Test

**Fuente:** Tabla 13 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

La tabla 13 nos muestra que del 100% de los encuestados un 50% consideró que siempre se sienten seguro en su trabajo, así como un 67% consideró que existe la presencia de señalización, además un 67% informó que siempre se observa la existencia de extintores en su centro de trabajo, se pudo observar que un 67% indicó que siempre existieron avisos que advierten peligro y un 50% precisó que la institución siempre es consciente de los peligros laborales que existen actualmente.

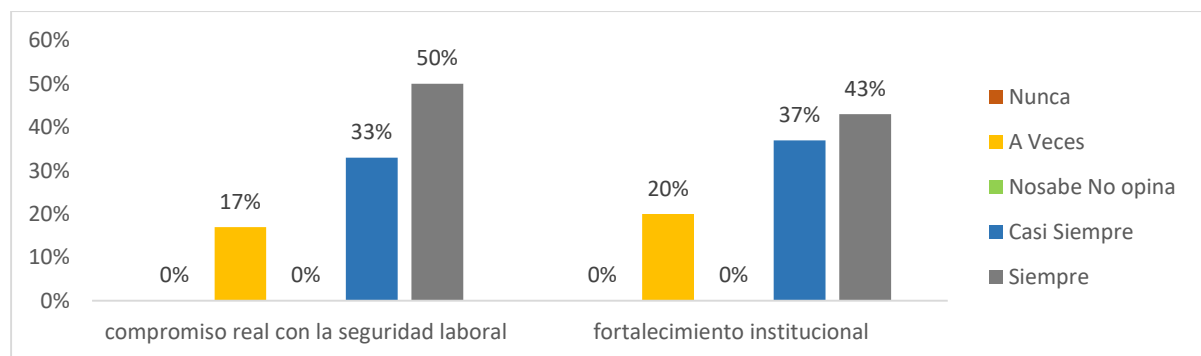
Dichos resultados nos indicaron que la institución actualmente se viene preocupando de manera positiva por la seguridad laboral de todos sus trabajadores, pues ellos ahora indicaron sentirse seguros en su centro de trabajo ya que ellos observan que la

institución ya cuenta con áreas debidamente señalizadas que permiten prevenir accidentes; además los trabajadores pudieron observar que la institución está cumpliendo con los estándares mínimos de seguridad; ya que esta pertenece a una entidad del estado y es fiscalizadora de empresas de distintos rubros.

**Tabla 14.- Dimensión Moral Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
compromiso real con la seguridad laboral	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%	30	100%
fortalecimiento institucional	0	0%	6	20%	0	0%	11	37%	13	43%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 13.- Dimensión Moral Post Test**

**Fuente:** Tabla 14 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 14 nos indicó que del 100% de los encuestados un 50% consideró que siempre la institución tiene un compromiso real en lo que respecta a seguridad laboral, así mismo un 43% consideró que siempre existe fortalecimiento institucional mientras que el 37% de los encuestados opinó que casi siempre.

Dichos datos nos mostraron que actualmente en la institución se está iniciando un nuevo compromiso real relacionado a la seguridad laboral, esto pudo ser percibido por los trabajadores que sienten y observan que su institución se está preocupando por fortalecer el rendimiento laboral de sus trabajadores a través de entrenamientos y

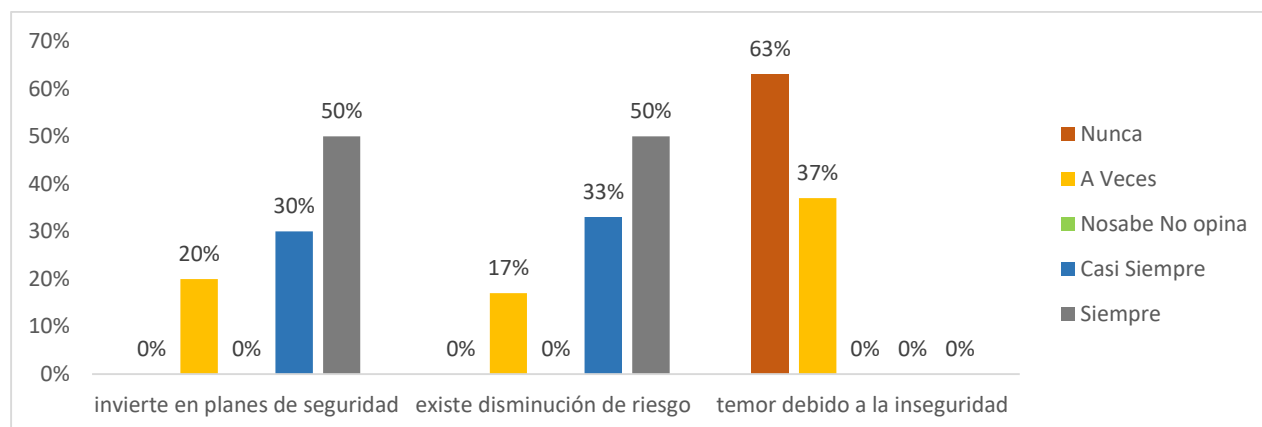


capacitaciones constantes a sus trabajadores para beneficio de la misma institución y por ende de los trabajadores.

**Tabla 15.- Dimensión Costos Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
invierte en planes de seguridad	0	0%	6	20%	0	0%	9	30%	15	50%	30	100%
existe disminución de riesgo	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%	30	100%
temor debido a la inseguridad	19	63%	11	37%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 14.- Dimensión Costos Post Test**

**Fuente:** Tabla 15 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 15 nos mostró que del 100% de los encuestados un 50% consideró que la institución actualmente si está invirtiendo en planes de seguridad, lo cual les permitió estar capacitados y entrenados en seguridad laboral reduciendo de esta manera costos a la institución, además un 50% percibió que siempre existió una disminución de riesgos en su área trabajo, sumado a ello un 63% percibió que nunca sienten temor debido a la inseguridad que pueda presentarse en su área trabajo.

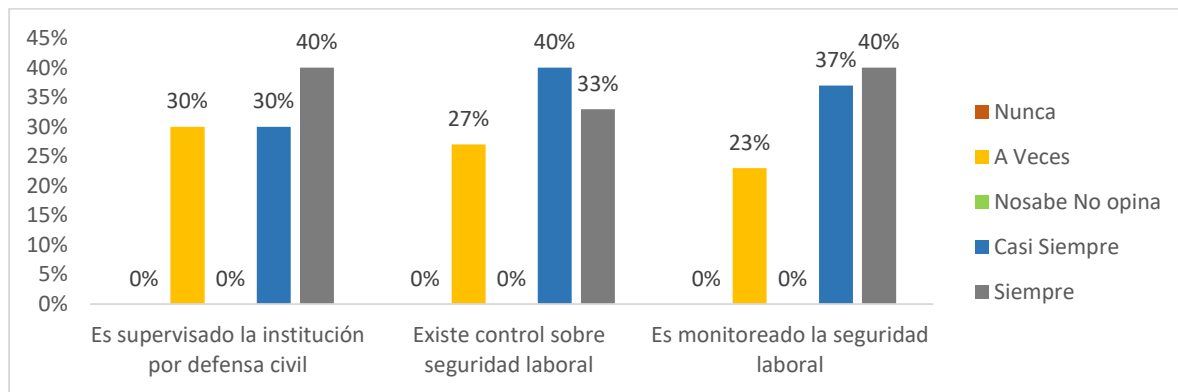
Dichos testimonios nos refieren la necesidad de continuar trabajando en lo que respecta a disminuir los riesgos laborales ya que se percibe un compromiso e identificación de dichos trabajadores, lo que permitirá que poco a poco se fortalezca

dicha seguridad laboral y evitar de esta manera futuros accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

**Tabla 16.- Dimensión Supervisión Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Es supervisado la institución por defensa civil	0	0%	9	30%	0	0%	9	30%	12	40%	30	100%
Existe control sobre seguridad laboral	0	0%	8	27%	0	0%	12	40%	10	33%	30	100%
Es monitoreado la seguridad laboral	0	0%	7	23%	0	0%	11	37%	12	40%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 15.- Dimensión Supervisión Post Test**

**Fuente:** Tabla 16 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 16 nos mostró que del 100% de los encuestados el 40% consideró que siempre es supervisado por Defensa civil en lo que respecta a materia de seguridad, además un 33% consideró que siempre existió por parte de su centro de trabajo el control sobre seguridad laboral, sumado a ello un 40% consideró que siempre es monitoreado en seguridad laboral por parte de su centro donde laboral, lo cual nos permitió inferir que se está cumpliendo a pasos seguros el monitoreo planificado.

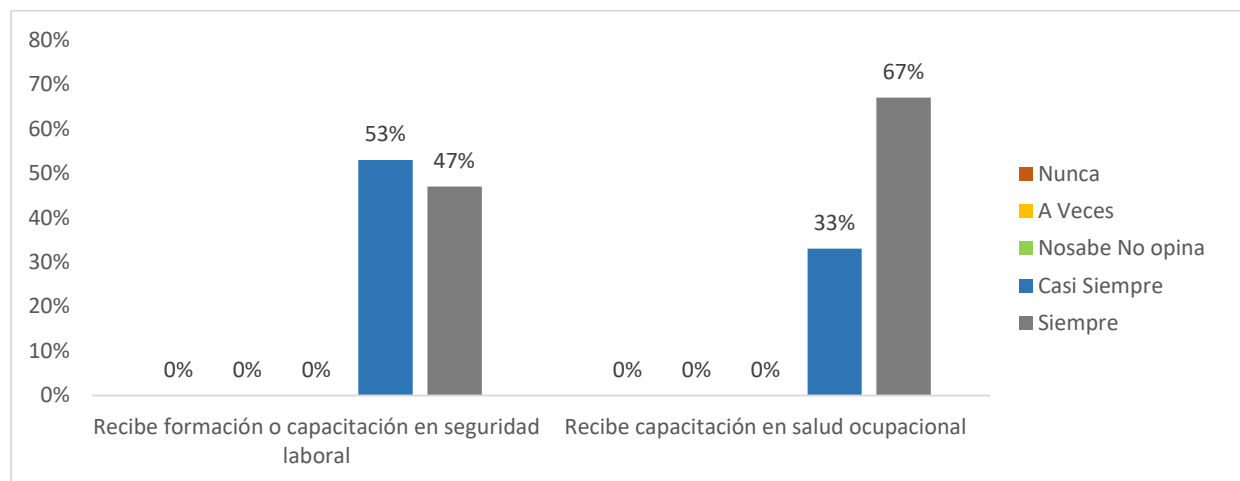
Dichas estadísticas nos indicaron que la institución muestra avances de mejora en lo que respecta a supervisar y controlar aunque aún se aprecian algunas deficiencias en

el monitoreo por lo cual se hace urgente incidir en el trabajo que realiza el área de defensa civil respecto para continuar en el proceso de fiscalización para reducir los riesgos en el trabajo; el cual debe ser realizado al menos tres veces al año

**Tabla 17.- Dimensión Formación Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Recibe formación o capacitación en seguridad laboral	0	0%	0	0%	0	0%	16	53%	14	47%	30	100%
Recibe capacitación en salud ocupacional	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 16.- Dimensión Formación Post Test**

**Fuente:** Tabla 17 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

La tabla 17 nos mostró que del 100% de los encuestados el 47% consideró que actualmente siempre reciben capacitación en materia de seguridad laboral, el mismo tiempo un 67% consideró que siempre recibieron capacitación en temas de salud ocupacional, lo cual les permitió ampliar sus conocimientos en materia de seguridad y salud ocupacional.

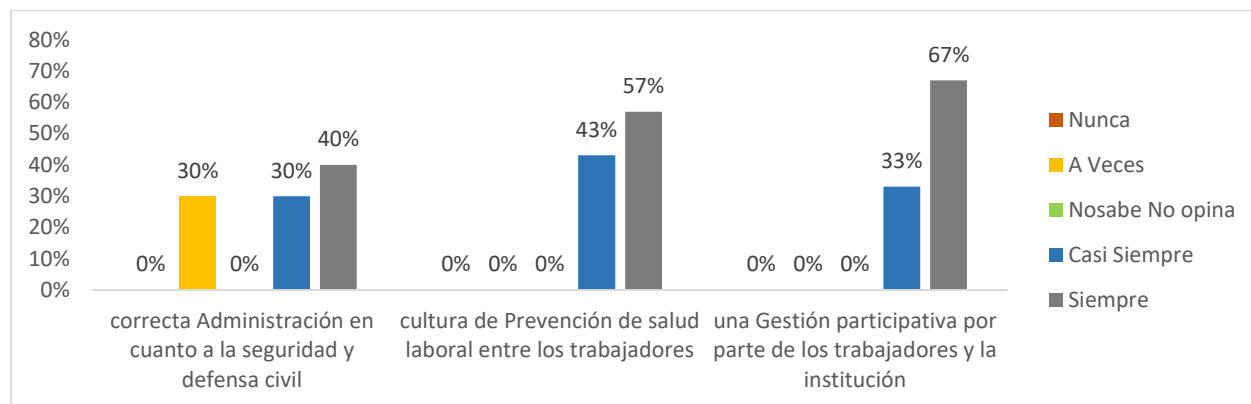
Dichos resultados nos permitió observar que la institución actualmente está iniciando una nueva estrategia de concientización instruyendo y capacitando a sus trabajadores

con la finalidad de optimizar su desempeño laboral, en condiciones adecuadas y protegidos por su institución según la organización internacional del trabajo (OIT), que es la que vela por un trabajo digno y en condiciones dignas.

**Tabla 18.- Dimensión Gestión Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
correcta Administración en cuanto a la seguridad y defensa civil	0	0%	9	30%	0	0%	9	30%	12	40%	30	100%
cultura de Prevención de salud laboral entre los trabajadores	0	0%	0	0%	0	0%	13	43%	17	57%	30	100%
una Gestión participativa por parte de los trabajadores y la institución	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 17.- Dimensión Gestión Post Test**

**Fuente:** Tabla 18 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

La tabla 18 nos indicó que del 100% de los encuestados el 40% consideró que a siempre existió una correcta administración en cuanto a seguridad y defensa civil, y un 57% afirmó que siempre existe una cultura de prevención de salud laboral entre los trabajadores; sumado a ello se observa que el 67% mencionó que siempre existe un gestión participativa por parte de los trabajadores y al institución.

Dicha data nos indicó que la institución está tratando de mejorar su administración en lo que respecta a seguridad, defensa civil y cultura de prevención ya que por una parte se hace una gestión participativa por parte de los trabajadores para el uso correcto de algunos implementos básicos de seguridad, para que en algún evento dado ellos puedan manipularlo correctamente ya que el uso correcto de dichos implementos de seguridad, protegen la salud y seguridad de los trabajadores.

## RENDIMIENTO LABORAL

Tabla 19.- Dimensión Dominio de Tareas Post Test

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se cumple con los roles y funciones	0	0%	5	17%	0	0%	11	37%	14	46%	30	100%
le permite desarrollar toda su capacidad	0	0%	7	23%	0	0%	12	40%	11	37%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.

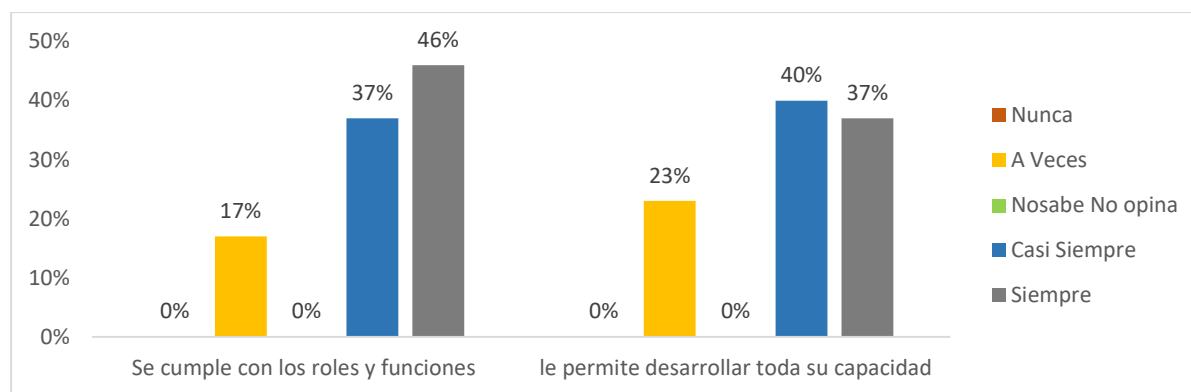


Figura 18.- Dimensión Dominio de Tareas Post Test

**Fuente:** Tabla 19 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

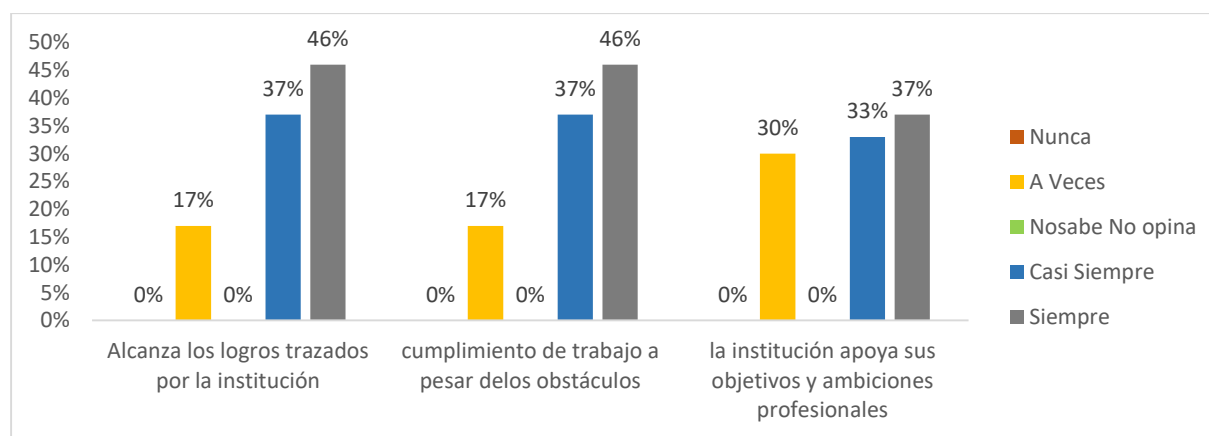
La tabla 19 nos mostró que el 100% de los encuestados el 46% consideró que siempre se cumplen las funciones específicas que le fueron delegados, un 37% consideró que siempre el ambiente laboral les permite desarrollar todas sus capacidades laborales mientras que el 37% restante afirmó que casi siempre lo desarrolla.

Dichos resultados son alentadores pues revelaron que en la institución existió un buen cumplimiento de roles y funciones y que casi siempre permitieron al trabajador desarrollar toda su capacidad, a pesar de observarse que aún existe una sobre población de trabajadores con puestos de trabajo creados de forma irresponsable.

**Tabla 20.- Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Alcanza los logros trazados por la institución	0	0%	5	17%	0	0%	11	37%	14	46%	30	100%
cumplimiento de trabajo a pesar de los obstáculos	0	0%	5	17%	0	0%	11	37%	14	46%	30	100%
la institución apoya sus objetivos y ambiciones profesionales	0	0%	9	30%	0	0%	10	33%	11	37%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 19.- Dimensión Demostración de Esfuerzo y Obstáculo Post Test**

**Fuente:** Tabla 20 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 20 nos mostró que del 100% de los encuestados el 46% consideró que siempre pueden alcanzar los logros trazados por la institución, un 46% nos dijeron que siempre se cumplieron a cabalidad el trabajo que se les encomendó a pesar de los obstáculos que se les presentaron, mientras que un 37% percibió que siempre la

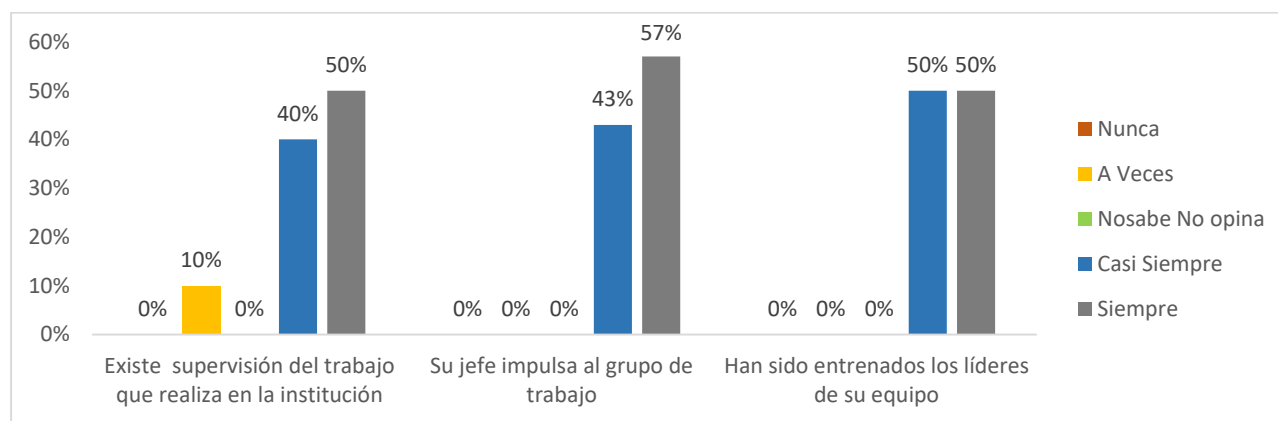
institución apoya sus objetivos y ambiciones profesionales, involucrándose de esta manera parcial con las aspiraciones y metas profesionales de sus trabajadores

Dichas estadísticas mostraron que existió un compromiso por parte del trabajador en lograr cumplir el trabajo designado por la institución a pesar de no tener el mobiliario adecuado y suficiente, los obstáculos pudieron superarse por la capacidad y compromiso profesional que muestran actualmente los trabajadores.

**Tabla 21.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Post Test**

	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Existe supervisión del trabajo que realiza en la institución	0	0%	3	10%	0	0%	12	40%	15	50%	30	100%
Su jefe impulsa al grupo de trabajo	0	0%	0	0%	0	0%	13	43%	17	57%	30	100%
Han sido entrenados los líderes de su equipo	0	0%	0	0%	0	0%	15	50%	15	50%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 20.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Post Test**

**Fuente:** Tabla 21 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 21 nos señalaron que del 100% de los encuestados el 50% consideró que siempre existió supervisión y el otro 40% consideró que casi siempre existió supervisión del trabajo que realizan en la institución, Un 57% percibió que siempre su jefe impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución y un 50%

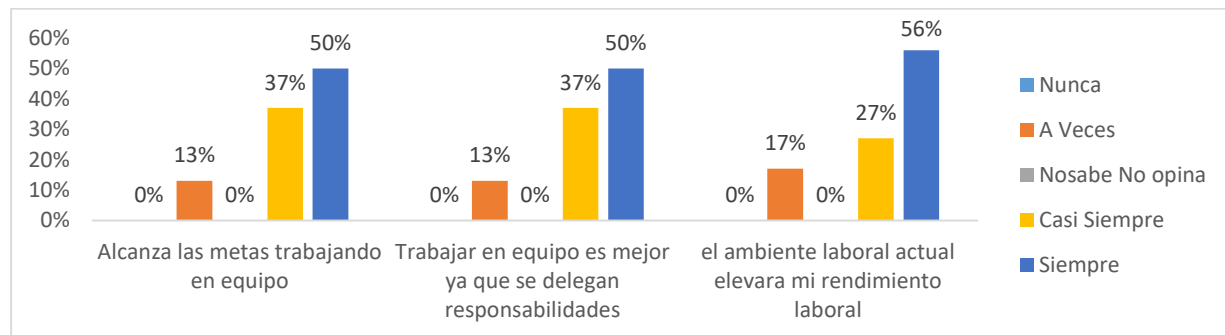
indicó que sus líderes siempre y casi siempre fueron entrenados en habilidades de trabajo en equipo.

Dichos resultados nos indicaron que en la institución ya se viene entrenando a los jefes o líderes de cada área, no solo para que se dediquen a supervisar la labor que realiza su trabajador, sino que al mismo tiempo impulse y genere el trabajo en equipo; promoviendo el compañerismo, así mismo la institución se encuentra formando nuevos líderes proactivos y con iniciativa.

**Tabla 22.- Dimensión Trabajo en Equipo Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza las metas trabajando en equipo	0	0%	4	13%	0	0%	11	37%	15	50%	30	100%
Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades	0	0%	4	13%	0	0%	11	37%	15	50%	30	100%
el ambiente laboral actual elevara mi rendimiento laboral	0	0%	5	17%	0	0%	8	27%	17	56%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 21.- Dimensión Trabajo en Equipo Post Test**

**Fuente:** Tabla 22 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

La tabla 22 nos mostró que del 100% de los encuestados el 50% consideró que siempre alcanzaron las metas trabajando en equipo, a pesar de las dificultades que pudieron existir, además un 50% de los encuestados consideró que siempre trabajar en equipo es mejor ya que se delegan y comparten responsabilidades para el



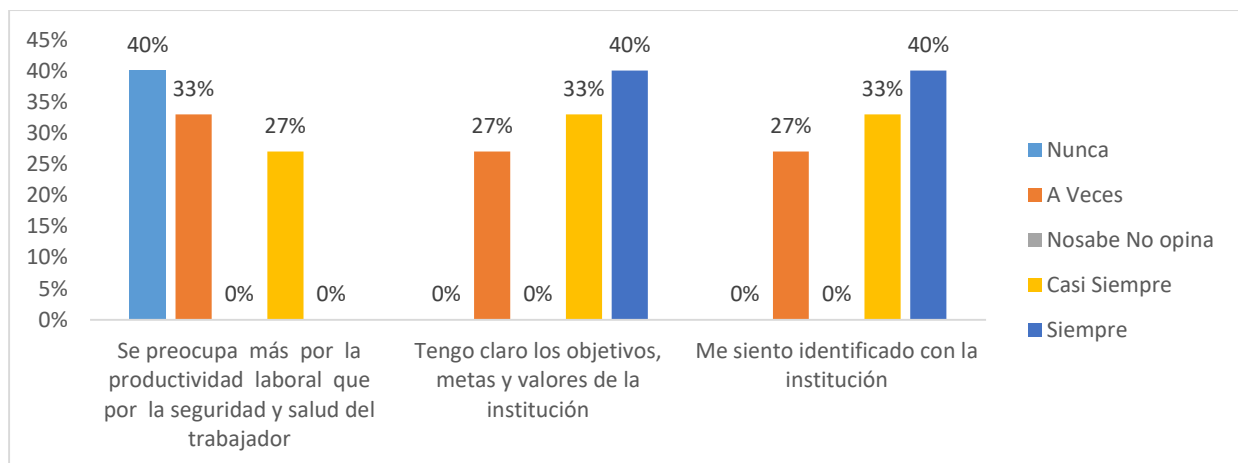
cumplimiento de los objetivos, sumado a ello un 56% consideró que siempre el ambiente laboral actual elevó y optimizó su rendimiento laboral.

Dicha resultados nos mostraron grandes avances respecto al impulso que viene teniendo el trabajo en equipo, esto es gracias a que a los trabajadores a que se está empezando a capacitar constantemente al personal en temas de seguridad y salud ocupacional para mejorar el rendimiento laboral , y esto permitió que puedan cumplir con todas sus obligaciones; ya que trabajar en equipo disminuye el trabajo y la presión es menos, se mejoran las relaciones humanas y por ende se crea un clima de confraternidad entre los trabajadores lo cual redundo en su rendimiento laboral.

**Tabla 23.- Dimensión Administración / Gestión Post Test**

Indicadores	Nunca		A Veces		No sabe No opina		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se preocupa más por la productividad laboral que por la seguridad y salud del trabajador	12	40%	10	33%	0	0%	8	27%	0	0%	30	100%
Tengo claro los objetivos, metas y valores de la institución	0	0%	8	27%	0	0%	10	33%	12	40%	30	100%
Me siento identificado con la institución	0	0%	8	27%	0	0%	10	33%	12	40%	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 22.- Dimensión Administración / Gestión Post Test**

**Fuente:** Tabla 23 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

La tabla 23 nos mostró que del 100% de los encuestados el 40% consideró que a nunca la institución se preocupó más por la productividad laboral que por la seguridad y salud ocupacional del trabajador, además un 40% de los encuestados consideró que casi siempre tienen claros los objetivos, metas y valores de la institución, sumado a ello un 40% ha considerado que siempre se sienten identificados con la institución.

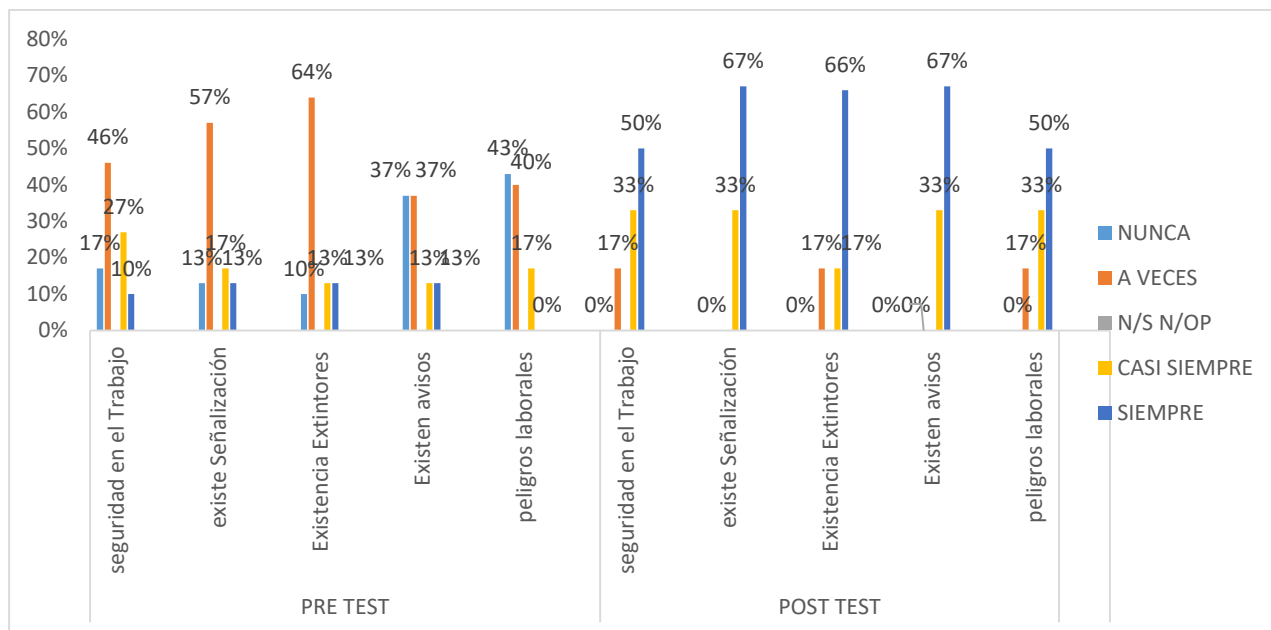
Dicha datos nos señalaron un alto grado de compromiso e identificación de los trabajadores con su institución por ello percibieron actualmente que su centro de trabajo está preocupado por su seguridad y salud ocupacional más que por su productividad, como se sabe la seguridad es lo que más importa para los trabajadores, pues ellos se sienten tranquilos y esto hará que se interesen en conocer los objetivos y metas de su institución y así sentirse mucho más identificados ya que dirán que su institución hace lo suficiente para protegerlos y tratar de mantenerlos en el tiempo.

### 3.4. Análisis comparativos de los resultados del pre test y post test

Tabla 24.- Dimensión Seguridad Resultados Pre Test y Post Test

Indicadores	PRE TEST									POST TEST										
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
seguridad en el Trabajo	5	17%	14	46%	0	0%	8	27%	3	10%	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%
existe Señalización	4	13%	17	57%	0	0%	5	17%	4	13%	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%
Existencia Extintores	3	10%	19	64%	0	0%	4	13%	4	13%	0	0%	5	17%	0	0%	5	17%	20	66%
Existen avisos peligros laborales	11	37%	11	37%	0	0%	4	13%	4	13%	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%
	13	43%	12	40%	0	0%	5	17%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 23.- Dimensión Seguridad Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 24 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

En la dimensión de seguridad por parte de la institución en la etapa del pre test el 17% de encuestados consideraron que nunca existió seguridad en el trabajo, mientras que el 46% manifiesta que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados mejoraron significativamente en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de desarrollo de capacitación en seguridad y salud ocupacional las cifras cambiaron de manera significativa de los encuestados expresaron así que un 50% consideró que siempre existe seguridad en el trabajo; anulando totalmente el 17% de encuestados consideraron que nunca existe seguridad en el trabajo, esto significa que se ha mejorado notablemente la percepción de los trabajadores respecto a la seguridad en el trabajo de la institución donde labora.

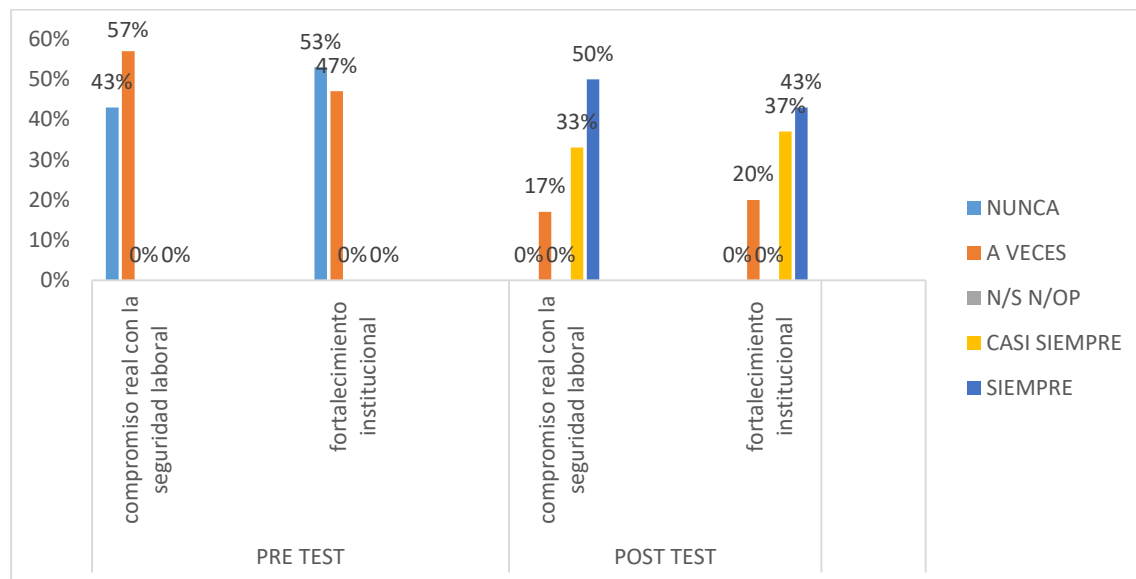
Dichos resultados aclaran mejor el panorama después de haber realizado previas investigaciones y diferentes punto de vista de algunos autores; pues la institución que es una entidad del estado en un principio no contaba con un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional y que además el tema de seguridad y salud ocupacional está basado en la Ley N°29783 la cual tiene como objetivo promover una cultura de

prevención de riesgos laborales en el país. Dichos resultados evidencian que el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional ha tenido resultados muy positivos y alentadores es por ello que se reflejan dichas mejoras.

**Tabla 25.- Dimensión Moral Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
compromiso real con la seguridad laboral	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%
fortalecimiento institucional	16	53%	14	47%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	20%	0	0%	11	37%	13	43%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 24.- Dimensión Moral Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 25 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

En la dimensión de Moral de las declaraciones por parte de la institución en la etapa del pre test el 43% de encuestados consideraron que nunca existió compromiso real con la seguridad laboral, mientras que el 57% manifiesta que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados cambiaron significativamente en

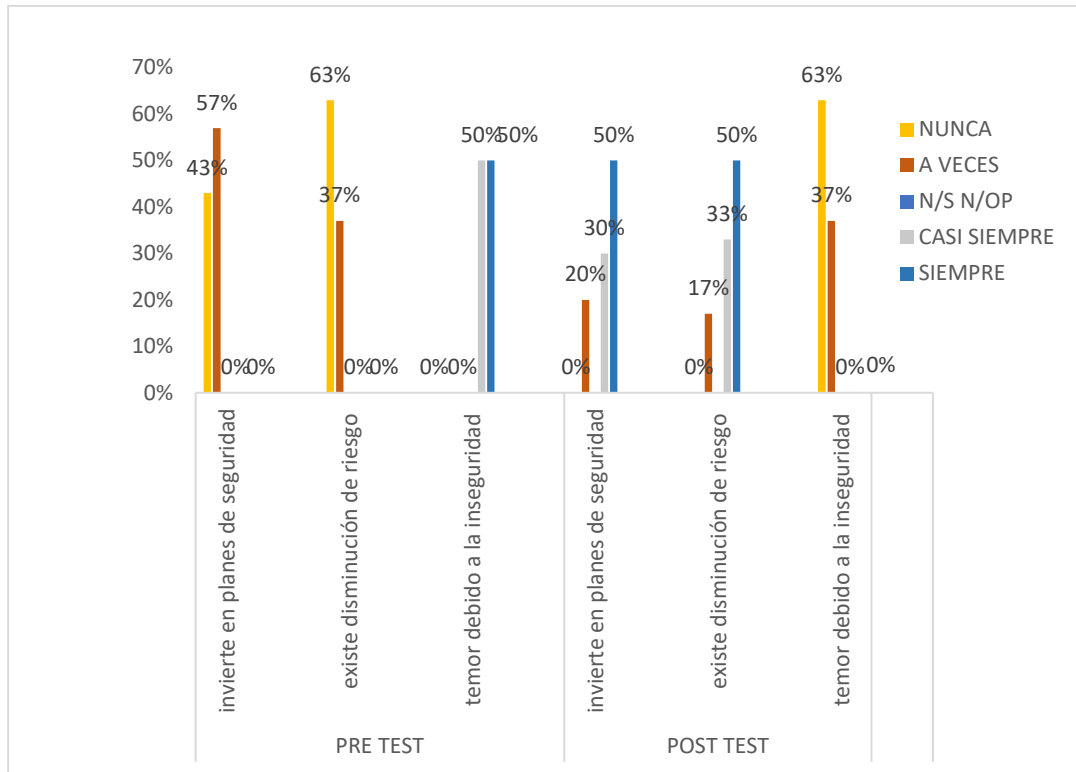
la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional las cifras cambiaron de manera significativa de los encuestados expresando así un 43% consideraron que siempre existió compromiso real con la seguridad laboral; anulando totalmente el 43% de encuestados que habían considerado que nunca existió compromiso real con la seguridad laboral, esto significa que se ha mejorado satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la moral que tiene la institución donde laboran.

Dichos resultados aclaran mejor el panorama después de haber realizado previas investigaciones y llegar a la conclusión en estar de acuerdo con los autores Anduz et al. (2012) donde expresa que cualquier empresa que se comprometa con la seguridad de su personal, pues tendrán personas más eficientes y productivas.

**Tabla 26.- Dimensión Costos Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
invierte en planes de seguridad	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	20%	0	0%	9	30%	15	50%
existe disminución de riesgo	19	63%	11	37%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	10	33%	15	50%
temor debido a la inseguridad	0	0%	0	0%	0	0%	15	50%	15	50%	19	63%	11	37%	0	0%	0	0%	0	0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 25.- Dimensión Costos Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 26 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

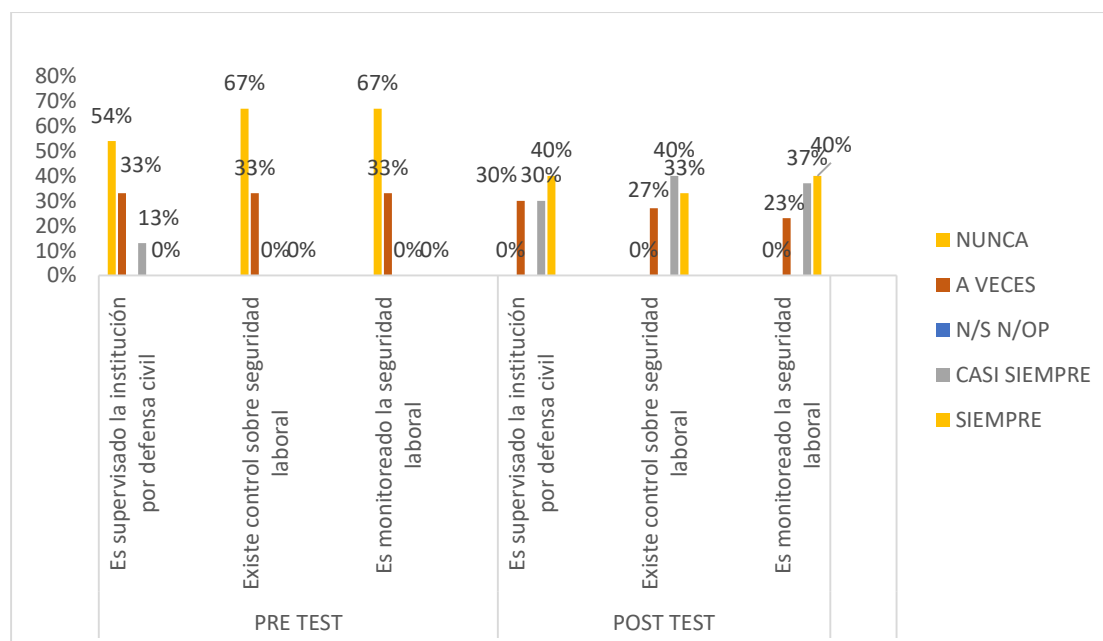
En la dimensión de Costos las declaraciones por parte de la institución en la etapa del pre test el 63% de encuestados consideró que nunca existió disminución de riesgos en su trabajo, mientras que el 37% manifestó que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados cambiaron significativamente en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de desarrollo de capacitación en seguridad y salud ocupacional las cifras cambiaron notablemente de manera significativa ya que los encuestados se expresaron así un 50% consideró que siempre existió disminución de riesgos en su trabajo; invalidando totalmente el 63% de encuestados que habían considerado que nunca existió disminución de riesgos en su trabajo, esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la disminución del temor debido a la inseguridad que tiene la institución donde laboran.

Dichos resultados aclaran mejor el panorama después de haber revisado previas investigaciones y llegar a la conclusión en estar de acuerdo con los autores Anduz et al. (2012) que han estudiado a profundidad donde se expresa que cualquier empresa que implemente el sistema de seguridad en el trabajo, protege tanto a su empresa y ya sea de paso cuida la integridad física y psicológica de sus colaboradores, ya que no tendrán que pagar multas innecesarias si es que invierten en seguridad.

**Tabla 27.- Dimensión Supervisión Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST									POST TEST										
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Es supervisado la institución por defensa civil	16	54%	10	33%	0	0%	4	13%	0	0%	0	0%	9	30%	0	0%	9	30%	12	40%
Existe control sobre seguridad laboral	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	27%	0	0%	12	40%	10	33%
Es monitoreado la seguridad laboral	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	23%	0	0%	11	37%	12	40%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 26.- Dimensión Supervisión Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 27 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

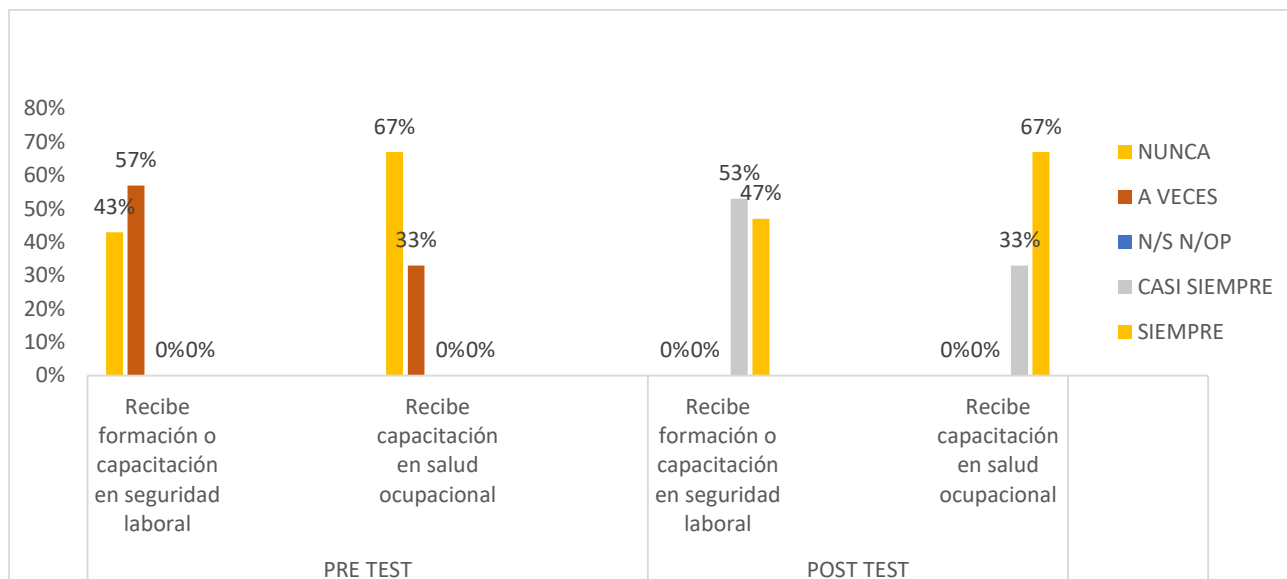
En la dimensión de Supervisión las declaraciones por parte de la institución en la etapa del pre test el 67% de encuestados consideró que nunca estuvo monitoreado la seguridad laboral por parte de su centro de trabajo, mientras que el 33% manifestó que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados cambiaron significativamente en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional las cifras cambiaron notablemente ya que los encuestados se expresaron así un 40% consideró que siempre estuvo monitoreado la seguridad laboral por parte de su centro de trabajo; invalidando totalmente el 67% de encuestados que habían considerado que nunca estuvo monitoreado la seguridad laboral por parte de su centro de trabajo; además de ello un 37% considero que casi siempre estuvo monitoreado la seguridad laboral por parte de su centro de trabajo, esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la supervisión que está realizando en la institución donde laboran.

**Tabla 28.- Dimensión Formación Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Recibe formación o capacitación en seguridad laboral	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	16	53%	14	47%
Recibe capacitación en salud ocupacional	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.





**Figura 27.- Dimensión Formación Resultados Pre Test y Post Test**

*Fuente:* Tabla 28 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

En la dimensión de Formación las declaraciones por parte de la institución en la etapa del pre test el 43% de encuestados consideró que nunca recibieron capacitación en salud ocupacional, mientras que el 33% manifestó que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados mejoraron significativamente en la etapa del post test, resultados que luego de aplicarse el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional las cifras cambiaron satisfactoriamente ya que los encuestados se expresaron así, un 67% consideró que siempre recibieron capacitación en temas de salud ocupacional; invalidando totalmente el 43% de encuestados que habían considerado que nunca recibieron capacitación en temas de salud ocupacional; esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la supervisión que está realizando en la institución donde laboran.

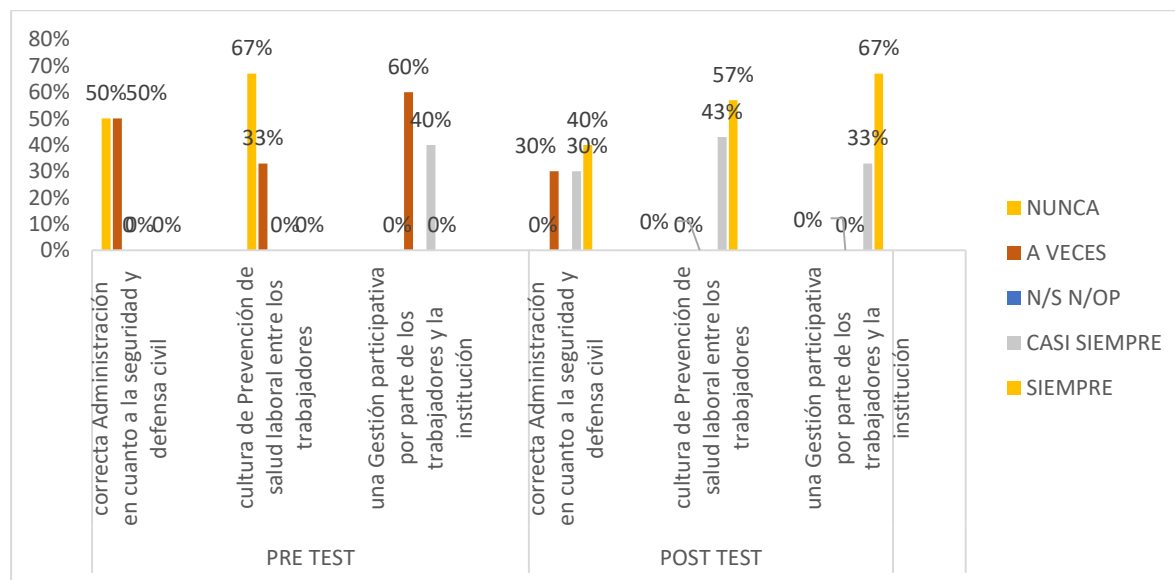
Esta dimensión fue superada por la perspectiva que tuvieron en un principio los trabajadores de la institución, donde nos expresa que las instituciones ya sean públicas o privadas que obtengan el sistema de seguridad y salud ocupacional, pues hace sentir que se interesan por la seguridad de los trabajadores; no solo se trata de implementar

el sistema, sino también es capacitar y formar a los trabajadores de la institución acerca de la seguridad y salud ocupacional, para que ellos puedan sentir que la institución se preocupa por su seguridad y sobre todo por su salud. Esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la formación que está realizando en la institución donde laboran.

**Tabla 29.- Dimensión Gestión Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
correcta Administración en cuanto a la seguridad y defensa civil	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9	30%	0	0%	9	30%	12	40%
cultura de Prevención de salud laboral entre los trabajadores	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	43%	17	57%
una Gestión participativa por parte de los trabajadores y la institución	0	0%	18	60%	0	0%	12	40%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 28.- Dimensión Gestión Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 29 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

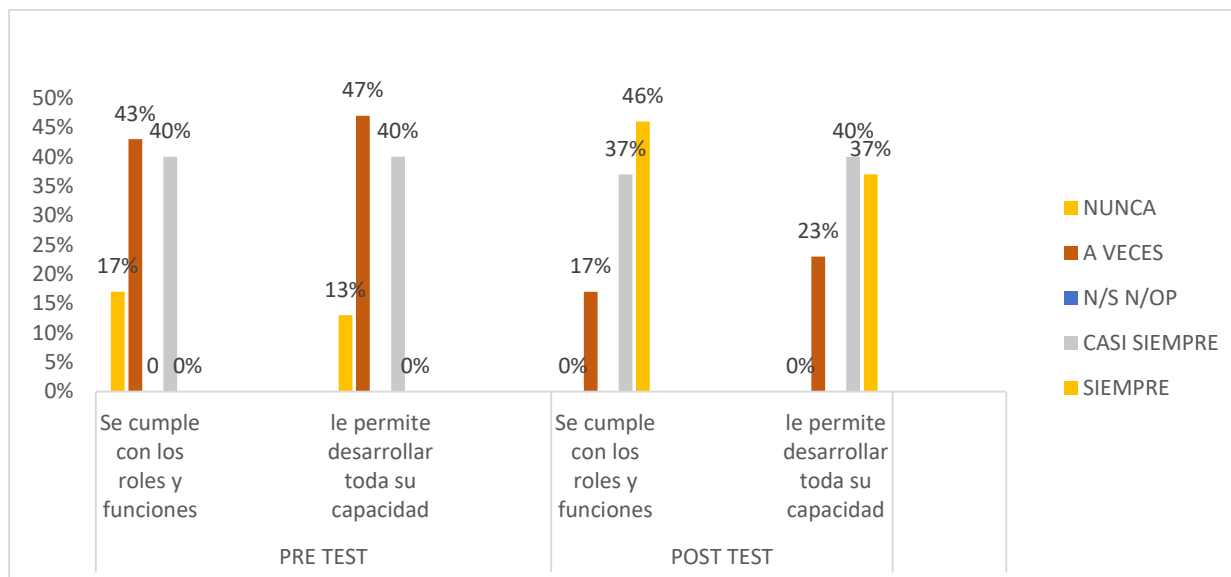
En la dimensión de Gestión las afirmaciones por parte de la institución en la etapa del pre test el 67% de encuestados considera que nunca hubo una cultura de prevención de salud laboral entre los trabajadores, mientras que el 33% manifiesta que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados mejoraron en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral las cifras cambiaron satisfactoriamente ya que los encuestados se expresaron así, un 57% consideró que casi siempre hay una cultura de prevención de salud laboral entre los trabajadores; invalidando totalmente el 67% de encuestados que habían considerado que nunca hubo una cultura de prevención de salud laboral entre los trabajadores; esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la gestión que está realizando en la institución donde laboran.

## RENDIMIENTO LABORAL

**Tabla 30.- Dimensión Dominio de Tareas Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se cumple con los roles y funciones	5	17%	13	43%	0	0%	12	40%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	11	37%	14	46%
le permite desarrollar toda su capacidad	4	13%	14	47%	0	0%	12	40%	0	0%	0	0%	7	23%	0	0%	12	40%	11	37%

*Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.*



**Figura 29.- Dimensión Dominio de Tareas Resultados Pre Test y Post Test**

*Fuente: Tabla 30 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor*

En la dimensión de Dominio de tareas las versiones por parte de la institución en la etapa del pre test el 43% de encuestados considera que “a veces” se cumplen con las funciones específicas que le son delegados, mientras que el 40% manifiesta que casi siempre se cumplen con las funciones específicas que le son delegados, dichos resultados mejoraron en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral las cifras cambiaron satisfactoriamente ya que los encuestados se expresaron así, un 46% consideró que siempre se cumplen con las funciones específicas que le son delegados; invalidando totalmente ese 43% de encuestados que había considerado que nunca se cumplen con las funciones específicas que le son delegados; esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto al dominio de tareas que está realizando en la institución donde laboran.

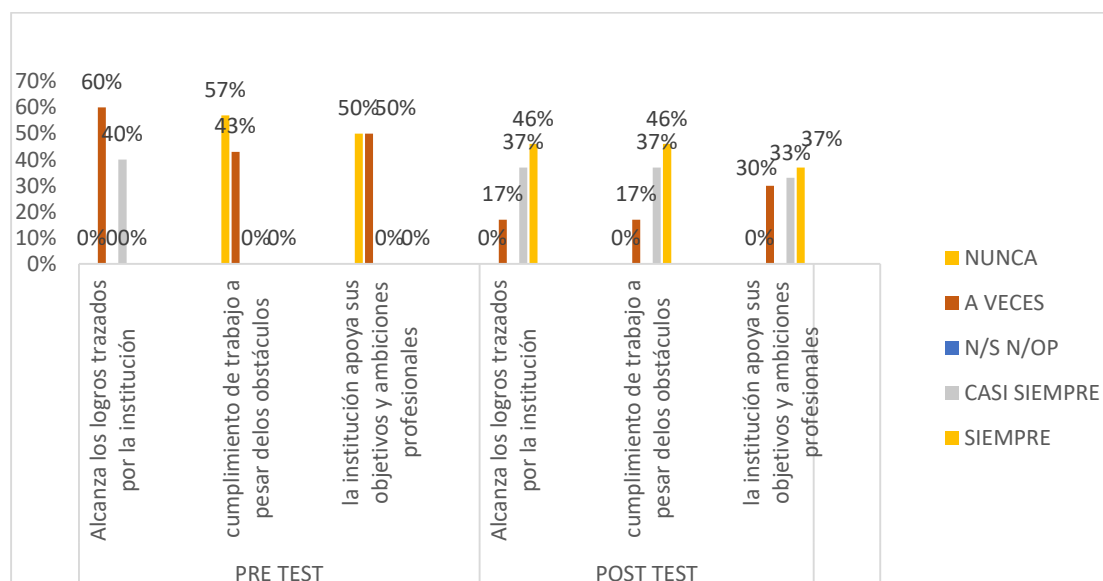
Esto se refleja claramente en el modelo de Campbell donde nos explica que el ser humano tiene la capacidad, habilidad y destreza para desempeñar cualquier actividad específica siempre y cuando se le haya capacitado de manera continua, además también puede realizar actividades secundarias relacionadas a su actividad principal,

pues si a la persona no se le ha capacitado y se le delega una función pues este lo realizará de una manera equivocada y los resultados serán negativos porque no fue capacitado en su momento.

**Tabla 31.- Dimensión Demostración de Esfuerzo Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza los logros trazados por la institución	0	0%	18	60%	0	0%	12	40%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	11	37%	14	46%
cumplimiento de trabajo a pesar de los obstáculos	17	57%	13	43%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	11	37%	14	46%
la institución apoya sus objetivos y ambiciones profesionales	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9	30%	0	0%	10	33%	11	37%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 30.- Dimensión Demostración de Esfuerzo Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 31 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016

Elaborado por el autor

En la dimensión de Demostración de esfuerzos por parte de la institución en la etapa del pre test el 57% de encuestados considera que nunca cumplieron a cabalidad el

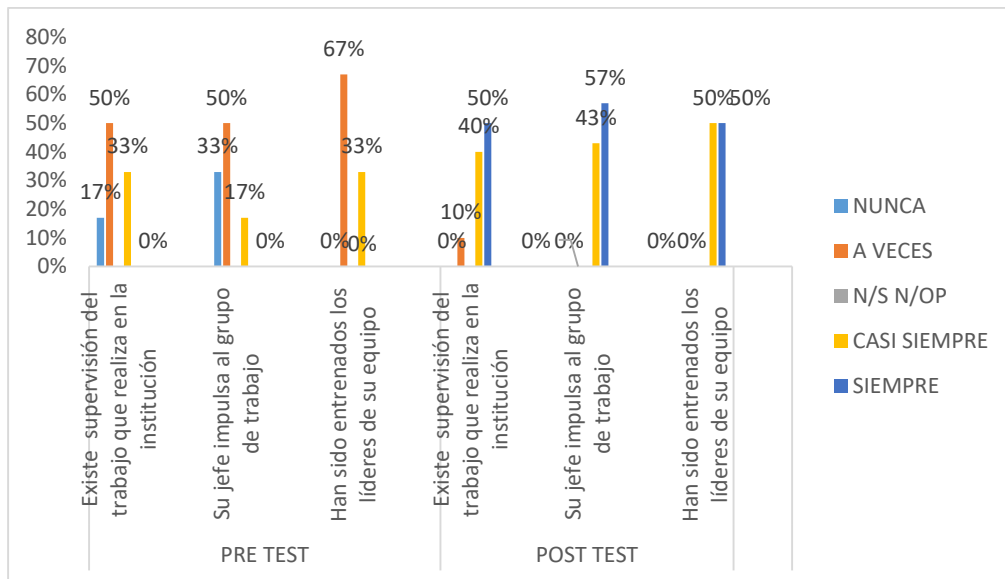
trabajo que se encomienda a pesar de los obstáculos mientras que el 43% manifiesta que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados mejoraron en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral las cifras cambiaron satisfactoriamente ya que los encuestados se expresaron así; un 46% consideró que siempre cumplieron a cabalidad el trabajo que se encomienda a pesar de los obstáculos; invalidando totalmente el 57% de encuestados que habían considerado que nunca cumplieron a cabalidad el trabajo que se encomienda a pesar de los obstáculos; esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la demostración de esfuerzos que está realizando en la institución donde laboran.

Esto nos expresa claramente el modelo de Campbell en la cual estoy muy de acuerdo que la persona puede cumplir con sus tareas y obligaciones asignadas a pesar de los posibles obstáculos que pueden existir en una institución, porque son ellos los que persisten en cumplir con sus objetivos y metas que se trazan a diario o lo que la institución le encomienda, porque son ellos los que trabajan a base de metas y resultados los cual serán favorables tanto profesionalmente como para la institución.

**Tabla 32.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Existe supervisión del trabajo que realiza en la institución	5	17%	15	50%	0	0%	10	33%	0	0%	0	0%	3	10%	0	0%	12	40%	15	50%
Su jefe impulsa al grupo de trabajo	10	33%	15	50%	0	0%	5	17%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	43%	17	57%
Han sido entrenados los líderes de su equipo	0	0%	20	67%	0	0%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	15	50%	15	50%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 31.- Dimensión Supervisión y Liderazgo Resultados Pre Test y Post Test**

*Fuente: Tabla 32 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor*

En la dimensión de Supervisión y liderazgo por parte de la institución en la etapa del pre test el 50% de encuestados considera que “a veces” su jefe impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución; mientras que el 33% manifiesta que nunca su jefe impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución, dichos resultados mejoraron en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores las cifras cambiaron satisfactoriamente ya que los encuestados se expresaron así; un 57% consideró que siempre su jefe impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución; invalidando totalmente el 33% de encuestados que habían considerado que su jefe nunca impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución; esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto a la supervisión y liderazgo que se está realizando en la institución donde laboran.

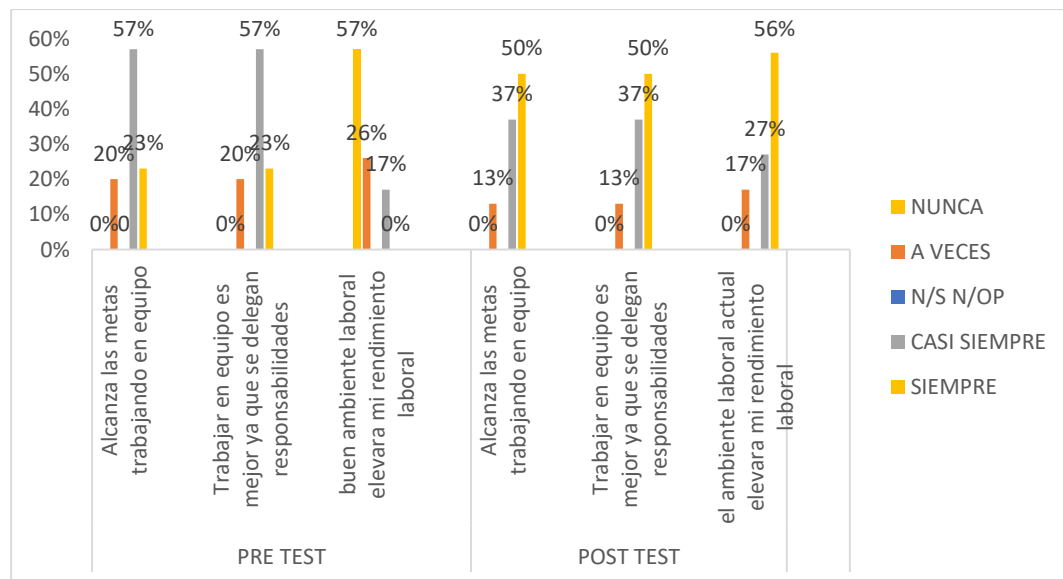
En esta parte de la dimensión también estuve de acuerdo con el modelo de Campbell, donde nos expresa que es bueno que el líder se vincule un poco con sus trabajadores y pueda monitorear de manera parcial el cumplimiento de todas las actividades

encomendadas ya sea por el mismo o por la institución, y que además impulse a su equipo de trabajo a seguir sumando, mejorando y apoyándolo cuando ellos lo necesiten para el bienestar del área donde labora como la de la institución, impulsándolos al buen comportamiento y cumplimiento de tareas.

**Tabla 33.- Dimensión Trabajo en Equipo Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST										POST TEST									
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alcanza las metas trabajando en equipo	0	0%	6	20%	0	0%	17	57%	7	23%	0	0%	4	13%	0	0%	11	37%	15	50%
Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades	0	0%	6	20%	0	0%	17	57%	7	23%	0	0%	4	13%	0	0%	11	37%	15	50%
el ambiente laboral actual elevara mi rendimiento laboral	17	56%	8	27%	0	0%	5	17%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%	8	27%	17	56%

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.



**Figura 32.- Dimensión Trabajo en Equipo Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 33 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor



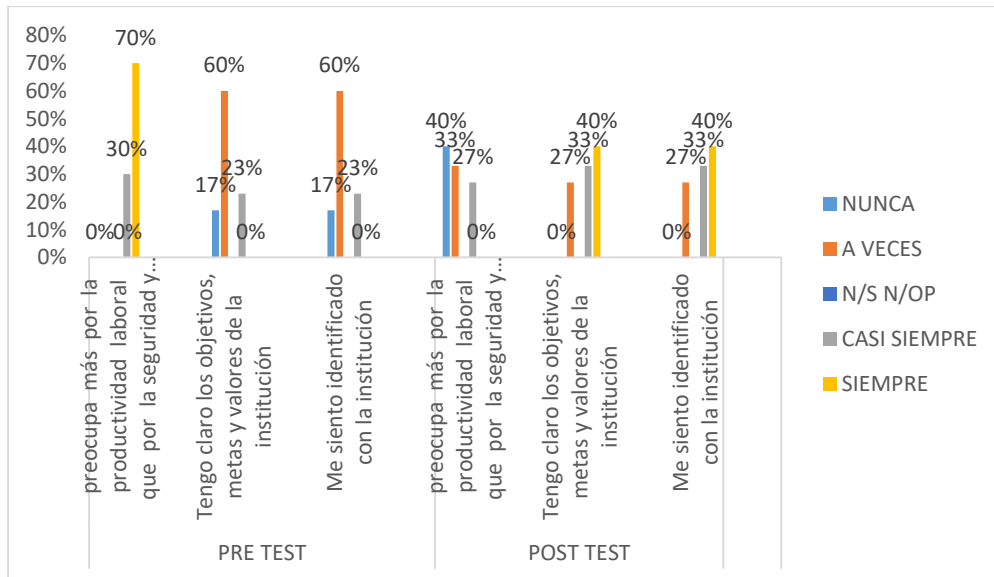
En la dimensión de Trabajo en equipo por parte de la institución en la etapa del pre test el 57% de encuestados considera que casi siempre trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos; mientras que el 20% manifiesta que se da de manera eventual por ello responden que “a veces”, dichos resultados mejoraron en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral las cifras cambiaron satisfactoriamente ya que los encuestados se expresaron así; un 50% consideró que siempre trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos; invalidando totalmente el 20% de encuestados que habían considerado que a veces trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos; esto significa que se está mejorando satisfactoriamente la percepción de los trabajadores respecto al trabajo en equipo que se está realizando en la institución donde laboran.

Considerando que el modelo de Campbell, es un modelo donde prácticamente eh llegado a la conclusión en estar de acuerdo con este autor que vuelve a renacer el famoso rendimiento laboral, después de haber estado olvidado por varios año; cuando esta teoría era una teoría solidad, acá nos explica que el trabajo en equipo es significado de colaborar con los demás para facilitar las tareas, delegar responsabilidades con la única intención de cumplir con los objetivos para llegar a nuestra meta.

**Tabla 34.- Dimensión Administración / Gestión Resultados Pre Test y Post Test**

Indicadores	PRE TEST									POST TEST										
	NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NUNCA		A VECES		NS/NO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
preocupa más por la productividad laboral que por la seguridad y salud del trabajador	0	0%	7	23%	0	0%	9	30%	14	47%	12	40%	10	33%	0	0%	8	27%	0	0%
Tengo claro los objetivos, metas y valores de la institución	5	17%	18	60%	0	0%	7	23%	0	0%	0	0%	8	27%	0	0%	10	33%	12	40%
Me siento identificado con la institución	7	23%	16	53%	0	0%	8	24%	0	0%	0	0%	8	27%	0	0%	10	33%	12	40%

*Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Octubre, 2016.*



**Figura 33.- Dimensión Administración / Gestión Resultados Pre Test y Post Test**

**Fuente:** Tabla 34 Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área Remuneraciones Obreros- Junio, 2016  
Elaborado por el autor

En la dimensión de Administración/ Gestión por parte de la institución en la etapa del pre test el 60% de encuestados considera que a veces se sienten identificados con la institución; mientras que el 17% manifiesta que nunca, se sienten identificados con la institución, dichos resultados mejoraron en la etapa del post test, resultados que luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral las cifras cambiaron exitosamente ya que los encuestados se expresaron así; un 40% consideró que siempre se sienten identificados con la institución; invalidando totalmente el 17% de encuestados que habían considerado que a nunca se sienten identificados con la institución; esto significa que se está mejorando la percepción de los trabajadores respecto a la Administración/gestión que se está realizando en la institución donde laboran.

En esta parte de los resultados se observó que los trabajadores de la institución parcialmente se sienten identificados, pero luego de las capacitaciones se notó un gran cambio donde ellos ya tenían de forma clara los objetivos, metas y estándares que tiene la institución para la ejecución de distintas actividades, se dieron cuenta que ellos

eran los representantes vivos de la organización, que son los que velan por los intereses y las ambiciones de la organización, por lo cual los trabajadores saben que son el papel protagónico, el corazón de la empresa y por la cual deberían sentirse plenamente identificados.

### **3.5. Contrastación de Hipótesis**

Con la finalidad de probar la hipótesis de investigación se realizó la prueba de contrastación de hipótesis estadísticas para diferencia de medias o promedios ( $\mu$  = rendimiento laboral promedio de los trabajadores), utilizando la técnica paramétrica T de Student para muestras relacionadas o emparejadas. El nivel de significación (error) asumido es del 5%. La prueba se ha realizado en el SPSS V.22.

#### **1. Planteamiento de hipótesis estadística**

Ho:  $\mu_1 = \mu_2$  (rendimiento laboral de antes es igual al rendimiento laboral después de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional).

H1:  $\mu_1 \neq \mu_2$  (rendimiento laboral de antes es diferente al rendimiento laboral después de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional).

#### **2. Nivel de significancia (error)**

$\alpha = 0.05$  (5%)

#### **3. Regla de decisión**

Si  $p\_valor$  (Sig. Bilateral)  $> \alpha$ , se acepta la Hipótesis nula.

#### 4. Decisión

El sig. Bilateral (0,004) es menor al nivel de significación  $\alpha = 0.05$  por tanto se rechaza la hipótesis nula.

#### 5. Conclusión

Existen suficientes evidencias estadísticas al 5% de significación para afirmar que el promedio en el rendimiento laboral del pre test es diferente al promedio en el rendimiento del post test.

**Tabla 35. Prueba de Hipótesis para Diferencia de Medias**

**Prueba de muestras emparejadas**

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Pre Test - Post Test	-40,200	8,281	1,512	-43,292	-37,108	-26,588	29	,000

Fuente: SPSS Versión 22

**Tabla 36. Correlación entre Muestras Emparejadas**

**Correlaciones de muestras emparejadas**

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Pre Test & Pos Test	30	<b>,918</b>	,000

Fuente: SPSS Versión 22

	Hipótesis nula	Frueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entraigno de Pre Test y Pos Test es igual a 0.	Prueba de rangos con Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05.

**Figura 34. Resumen de Contraste de Hipótesis**

**Fuente: SPSS Versión 22**

**Tabla 37. Estadísticos Descriptivos del Pre Test y Post Test**

**Estadísticas de muestras emparejadas**

	Media	N	Desviación estándar	Coefficiente de variación	Media de error estándar
Pre Test	<b>64,50</b>	30	17,081	26,48	3,119
Par 1 Post Test	<b>104,70</b>	30	20,457	19,53	3,735

**Fuente: SPSS Versión 22**

En la tabla 37 se presenta la estadística descriptiva del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, donde se observa que el rendimiento laboral promedio antes de aplicado el plan de capacitación en seguridad y salud Ocupacional fue 64.50 aumentando este promedio a 104.70, después de aplicado Plan de Capacitación en Seguridad y Salud ocupacional.

Notando que la diferencia del número en el rendimiento laboral promedio antes y después de aplicado plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional ha sido – 40.20.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene su fundamento en el marco teórico que he utilizado como referencia. A continuación se puntualizará los aspectos más importantes que se ha tenido en cuenta para realizar esta investigación ya que tuvo como propósito identificar y describir la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de remuneraciones de la municipalidad provincial de Chiclayo.

De acuerdo con los resultados encontrados en esta investigación y partiendo desde la primera variable: Según Anduz et al. (2012) Nos explica que existen organizaciones que establecen un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SSST) como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adecuarse a los cambios legislativos y proteger a sus colaboradores.

En este sentido los autores nombran cuales son factores modernos que alteran la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y por ende afectan el rendimiento laboral. Es por ello que la Municipalidad Provincial de Chiclayo no se encuentra ajena frente a esta situación debido a que en su momento se encontró con un escenario demasiado tedioso, se pudo observar las malas instalaciones eléctricas, espacios reducidos, malas señalizaciones, acumulación de papeles que podrían ocasionar un incendio en un futuro, además un sin número de situaciones ya nombrados en la realidad problemática que podían afectar el rendimiento laboral.

Debido a la problemática se creyó conveniente poner en práctica la literatura de estos autores con un plan de capacitación donde nos permita ayudar a la institución a cumplir de forma eficaz con todas sus obligaciones relacionadas a la salud y la seguridad; y así poder cubrir los vacíos.

Además de ayudar a proteger tanto a la empresa como a sus trabajadores, también contribuye a estimular el trabajo en equipo y al cumplimiento con los objetivos de la empresa.

Por otro lado entrando a nuestra segunda variable, según Jaramillo y Moreno (2009) se refiere también a las conductas laborales necesarias para conseguir los resultados que están en total dominio o potestad de la persona. Mientras tanto los resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores externos tales como diseño de los procesos de trabajo, el acceso a los recursos tecnológicos, financieros, humanos, etc.

Esta situación no es ajena a la Municipalidad Provincial de Chiclayo ya que se observó que lo trabajadores del área remuneraciones obreros no sentían ser pieza importante de la institución, con tan solo observar los resultados obtenidos. Pues declararon que la institución no les proporciona las herramientas necesarias para poder obtener un mejor resultado, además sentían que su crecimiento laboral se veía mermado pues todo era mecanizado, no existían metas ni objetivos que ayudaran a cumplirlos, inseguridad por parte de la institución, un ambiente laboral inseguros, sus jefes no estaban preparados para orientarlos en trabajo en equipo, etc. Es por ello que basado en la literatura se creyó conveniente aplicar dicha teoría donde nos dice que el trabajador para obtener buenos resultados no solo debe estar bien remunerado sino que debe trabajar en un ambiente laboral saludable, que no afecte su bienestar físico ni psicológico con las herramientas necesarias para poder cumplir con los objetivo trazados y así poder cambiar la forma de pensar de los trabajadores, la institución y los usuarios de la ciudad de Chiclayo.

**El objetivo general de la investigación** es “Determinar la influencia del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”. El objetivo general ha sido alcanzado a satisfacción ya que se pudo obtener como respuesta que efectivamente el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional influye de manera positiva en lo que respecta al rendimiento laboral; pues depende de ello para que los trabajadores puedan responder de manera efectiva.

El fundamento teórico que sustenta la influencia de la variable independiente (plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional) sobre la variable dependiente (rendimiento laboral), lo presentan Anduz et al. (2012) Jaramillo y Moreno (2009) quienes sustentan que existe una relación directa entre seguridad y salud ocupacional (espacios físicos, psicológicos, compromiso y ergonómicos) y rendimiento laboral (rendimientos y resultados) a través de la seguridad y salud ocupacional se consideraron dimensiones para medir el rendimiento laboral, estos son: dominio de tareas específicas, demostración de esfuerzos obstáculos, supervisión y liderazgo, administración y liderazgo.

Por otro lado, los autores sustentan que existe una clara influencia si se aplica la capacitación en seguridad y salud ocupacional con el rendimiento laboral, si existe un buen ambiente laboral los trabajadores estarán más motivados y comprometidos con la empresa lo cual el resultado final será un excelente rendimiento laboral, para ello se sumará a que brindarán una mejor calidad de servicio a los usuarios de la ciudad de Chiclayo.

1. **El primer objetivo específico** es “Diagnosticar el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”. Para ello se necesitó observar las deficiencias y debilidades que existían en el proceso de sus funciones y que factores influyeron para que existieran: horas muertas, ausentismo laboral, rendimiento laboral bajo y demás dimensiones mencionadas líneas arriba. Para ello se necesitó diagnosticar la tabla 39 donde se puede observar que el rendimiento tiene un promedio de 8%, para ello se elaboró un instrumento con 32 preguntas antes aprobadas por tres expertos especialistas en la materia y validadas por una data spss versión 22 para poder así extraer información fidedigna que pueda ayudar a limar los tiempos perdidos y aumentar el rendimiento laboral.
2. **El segundo objetivo específico** es “Diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores de la Municipalidad



Provincial de Chiclayo para mejorar el Rendimiento Laboral.” En este punto se creyó conveniente diseñar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en diferentes temas como seguridad en el trabajo, compromiso, peligro, trabajo en equipo, objetivos, metas, etc. con el fin de captar la atención del trabajador y poder lograr efectos secundarios como transformar por un momento la forma de pensar del trabajador y poder elevar el rendimiento laboral.

3. **El tercer objetivo específico** es “Aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores del área remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.” En este tercer punto se necesitó poner en práctica el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral; resultados obtenidos de la encuesta aplicada (pres test) a los trabajadores de la municipalidad, por lo que se ha comprobado que efectivamente la seguridad tiene mucho que ver con el rendimiento del trabajador y por ende no podrá realizar bien su trabajo si siente que la empresa no se preocupa por su seguridad tanto “física” lo que respecta a su área de trabajo y psicológica a su integridad y salud.
  
4. **El cuarto objetivo específico** es “Evaluar el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, después de la aplicación del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para comprobar su efectividad.” Una vez aplicado y desarrollado el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional se evaluó nuevamente la misma encuesta mediante un post test para saber cuan efectivo fue aplicar el plan de seguridad y su relación que tiene con el rendimiento; a continuación la tabla 38 nos muestra un

incremento de 50% pues se considera que si el trabajador labora en un ambiente agradable con las herramientas necesarias que puedan adaptarse al trabajador y capacitación constante en trabajo en equipo pues este sentirá que la institución se preocupa por el bienestar de su trabajador y por ende mejorará en su totalidad el rendimiento ya sea individual o colectivo. Así disminuirá horas perdidas de trabajo, ausentismo laboral, accidentes laborales, etc. como podemos observar la tabla 39 donde el rendimiento se incrementó en 36% después de aplicar el plan de capacitación.

5. **Por último** “Comparar la efectividad que se obtuvo después de haber aplicado el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional mediante un pre-test y post-test.” Una vez utilizado todas las herramientas necesarias para comparar su efectividad y que este sirva como modelo en otras áreas de la institución, pues según nuestros autores Jaramillo y Moreno (2009) nos permite comprender que el desempeño es sinónimo de rendimiento y se refiere a las conductas laborales necesarias para conseguir los resultados y que están en total dominio o potestad de la persona. Mientras tanto los resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores externos tales como diseño de los procesos de trabajo, el acceso a los recursos tecnológicos, financieros, humanos, etc.

Para ello se decidió tomar en cuenta algunas dimensiones donde se puede comprobar que efectivamente el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional influye en el rendimiento laboral, lo cual sustentaremos a continuación:

En cuanto a **Seguridad**: Un sistema de seguridad y salud laboral SSSL además de que permite identificar peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para prevenir accidentes”, pues indica : “Un lugar de trabajo más seguro”, en ese sentido los indicadores de la Tabla N°24, nos muestra que antes el nivel de seguridad era Siempre un 10%, luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional el nivel Siempre alcanzó un 60%, esto significa que la influencia es significativa al aumentar en un 50%. Esto afirma la teoría de los autores Anduz et al. (2012)

Con respecto a **Moral**: “La implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral, muestra que la organización tiene un claro compromiso en minimizar riesgos y fortalecer la seguridad del personal que labora en su organización”, en ese sentido los indicadores de la Tabla N°25, nos muestra que antes el nivel de Moral era Siempre un 0%, luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional el nivel de Moral de Siempre es un 43%, esto significa que la influencia incrementó en un 43%. Esto afirma la teoría de nuestros autores Anduz et al. ( 2012)

Asimismo la dimensión **Reduce costos**: Consiste en: “La mejora continua de establecer un sistema de seguridad y salud en el trabajo se traduce en una disminución de riesgos, esto significa menos accidentes y menos tiempo de inactividad laboral” , en ese sentido los indicadores de la Tabla 26, nos muestra que el nivel de reducción de costos en planes de seguridad, en lo que respecta a inversión antes era Siempre un 17%, luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional el nivel de reducción de costo alcanzó Siempre un 33%, esto significa que si la institución invirtió en planes de seguridad, pues esto significa que la influencia incrementó en un 16% lo cual evitaría muchos gastos innecesarios ya nombrados anteriormente. Anduz et al. ( 2012)

Una vez estudiados y comparados los resultados, nos encontramos con una realidad distinta a lo que debería ser, pues las instituciones del estado no tienen un claro conocimiento de la importancia que significa capacitar en sistema de seguridad y salud ocupacional a sus trabajadores, puesto que ellos son el corazón de su empresa, además se tiene el concepto erróneo que cada nuevo gobierno que ingresa tiene que empezar todo de nuevo en lugar de continuar o mejorar con lo que la antigua gestión se quedó y así poder culminar con todo lo que se proyectó en un corto plazo, asimismo menos inversión económica.

Pero gracias a este trabajo realizado, se pudo concientizar a la institución de la responsabilidad que tiene para con sus trabajadores, para ello se creyó conveniente enfocarme en un Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral, donde expresa que es necesario crear mejores condiciones de trabajo, reducir el número de accidentes laborales y bajas por enfermedades ocupacionales para poder disminuir los costos y tiempos de inactividad. Comprometer y motivar al personal que labora en nuestra organización con condiciones laborales más seguras ya que se dice que la salud ocupacional es la disciplina encargada de promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, evitando el desmejoramiento de su salud por las condiciones de trabajo no apropiadas.

Ahora discutiremos los resultados que corresponden a la variable dependiente Rendimiento Laboral, donde los trabajadores consideraron como el punto más crítico en la institución ya que el rendimiento de los trabajadores no corresponde para este tipo de organización como es la Municipalidad Provincial Chiclayo es por ello que se creyó conveniente mostrar los resultados encontrados de algunas dimensiones donde los trabajadores mostraron y si sintieron en un antes y un después el compromiso que tienen con la institución y son las siguientes:

En lo que sigue a **Dominio de tareas** Según Jaramillo y Moreno (2009) se refiere a la habilidad o destreza que tiene el ser humano para realizar cierta actividad

específica o similar a la que está realizando aplicando procedimientos y conceptos aprendidos, en ese sentido los indicadores de la Tabla N°30, nos muestra que antes el nivel de dominio de Tareas era “siempre” un 23%, y luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral el nivel de Dominio de Tareas es Siempre es un 46%, esto significa que la influencia incrementó en un 23%.

Así mismo **Supervisión y Liderazgo**: Según Jaramillo y Moreno (2009) en el Modelo de Campbell expresa que siempre es recomendable que el líder se vincule con sus trabajadores para que este pueda monitorear de manera responsable el cumplimiento de tareas encomendadas por la institución, para el bienestar del área donde labora como la de la institución. En ese sentido los indicadores de la Tabla N°32, nos muestra que antes el nivel de Supervisión y liderazgo era “siempre” un 0%, luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral el nivel de Supervisión y Liderazgo de Siempre es un 0%, esto significa que la influencia incrementó en un 52%.

Cabe mencionar que **Trabajo en Equipo**: para Jaramillo y Moreno (2009) guiándose del Modelo de Campbell consiste en colaborar con los demás para facilitar el cumplimiento de los objetivos grupales.

Con respecto a los indicadores de la Tabla N°33, nos muestra que antes el nivel de Supervisión y liderazgo era “siempre” un 15%, luego de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral el nivel de Trabajo en equipo de Siempre es un 52%, esto significa que la influencia incrementó en un 37%.

Es por ello que esta dimensión la considero la más importante en lo que respecta a la variable dependiente ya que el trabajo en equipo es la base para lograr metas y objetivos. Según Campbell el hombre es un ser social que necesita mantenerse en comunicación con los compañeros de su empresa, el trabajo en equipo sustituye cada vez más el trabajo individual, esto implica que uno solo no sería el

responsable sino que serán varias personas que asumirán la responsabilidad, además este tipo de trabajo facilita la presión del trabajo ya que así será más fácil porque se delegan las funciones y la presión será menor y el resultado será más óptimo. Las nuevas tendencias laborales y la necesidad de reducir los costos es que lleva a las empresas en pensar en equipos de trabajo como una estrategia para alcanzar y mantener el éxito.

### **Sobre la contrastación de la hipótesis**

Partiendo del planteamiento de la hipótesis el plan de capacitación en seguridad y Salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Con la finalidad de probar la hipótesis de investigación se realizó la prueba de contrastación de hipótesis estadísticas para diferencia de medias o promedios ( $\mu$  = rendimiento laboral promedio de los trabajadores), utilizando la técnica paramétrica T de Student para muestras relacionadas o emparejadas. El nivel de significación (error) asumido es del 5%. La prueba se ha realizado en el SPSS V.22.

### **Planteamiento de hipótesis estadística**

Ho:  $\mu_1 = \mu_2$  (rendimiento laboral de antes es igual al rendimiento laboral después de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional).

H1:  $\mu_1 \neq \mu_2$  (rendimiento laboral de antes es diferente al rendimiento laboral después de aplicar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional).

### **Nivel de significancia (error)**

$\alpha = 0.05$  (5%)

### **Regla de decisión**

Si  $p\_valor$  (Sig. Bilateral)  $> \alpha$ , se acepta la Hipótesis nula.

### **Decisión**

El sig. Bilateral (0,004) es menor al nivel de significación  $\alpha = 0.05$  por tanto se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión**

Existen suficientes evidencias estadísticas al 5% de significación para afirmar que el promedio en el rendimiento laboral del pre test es diferente al promedio en el rendimiento del post test.

## V. CONCLUSIONES

Sobre el diagnóstico realizado en relación a la Seguridad y Salud Ocupacional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, según los resultados demuestra su validez de la hipótesis que el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones obreros. En el sentido que en la institución nunca existió un sistema de seguridad y salud ocupacional, lo cual viene generando accidentes de trabajo leves, repercutiendo directamente a los trabajadores en su salud ocupacional e integridad física, laborando en condiciones no seguras, rodeado de un ambiente sin orden ni limpieza. Por lo cual se establece que la institución no le presta la suficiente importancia referente a un sistema de seguridad y salud ocupacional para crear en los trabajadores una cultura de prevención de los riesgos laborales, accidentes y enfermedades ocupacionales.

1. Se diagnosticó el rendimiento laboral de los trabajadores, constatándose que antes para realizar ciertas actividades que ayudarían a elevar su rendimiento era de un promedio de 8%, eso significa que el nivel es muy bajo y por lo tanto se deben aplicar estrategias que permitan elevar la productividad laboral.
2. Se diseñó el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para elevar el rendimiento laboral del trabajador en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, para lo cual se propuso temas relevantes obtenidos de la identificación de riesgos y peligros existentes, como también en formar equipos de trabajos y temas relacionados a las necesidades de la institución.
3. Se aplicó un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional, basado en seguridad, Moral, Reducción de costos, Supervisión, Información y Gestión, lo cual contribuyó significativamente en el incremento laboral del trabajador en un 50%.(Ver ANEXO 5 - Tabla 38)



4. Al evaluar los resultados alcanzados después del estímulo aplicado para comprobar su efectividad, podemos observar que el incremento del rendimiento laboral ha crecido en un 44%, es decir antes el nivel era de 8% luego de aplicar Plan de Desarrollo de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional sube a un 35%, en resumen los resultados de la investigación han sido satisfactorios al lograr un significativo incremento. (Ver ANEXO 6 - Tabla 39)
  
5. Al comparar la efectividad después de haber aplicado el plan de seguridad y salud ocupacional para mejorar el rendimiento laboral, me di cuenta que esto podría servir como modelo; que se puede aplicar a las distintas áreas que existen en dicha institución y así desempeñar un buen ambiente de trabajo.

## VI. RECOMENDACIONES

1. La institución deberá velar por el bienestar físico y psicológico de sus trabajadores de acuerdo al puesto de trabajo, ya que si ellos están a gusto elevarán su rendimiento laboral y aumentará la productividad y la institución tendrá una mejor imagen.
2. Se debe tener en cuenta la participación de los gerentes, directivos y jefes de cada área de la institución ya que de este modo podrán evaluar más de cerca las necesidades de sus colaboradores.
3. Promover mediante actividades de integración como trabajar en equipo y evaluar el desempeño y rendimiento para motivar al personal a brindar su mejor esfuerzo en cada actividad que realicen y así fomentar el compromiso organizacional ya que estos son factores influyentes de la productividad de los trabajadores del área de remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
4. Aplicar programas de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo en temas de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a la ley N°29783 ley de seguridad y salud en el trabajo para concientizar a los trabajadores de la importancia y los beneficios que traería no solo para institución sino que además elevará el rendimiento laboral de ellos mismos dado que se ha demostrado que el no hacerlo podría incurrir en infracciones penalizadas por ley, costos de accidentes que sería perjudicial para la institución.
5. Es necesario seguir evaluando el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo ya que se observó que la institución está preocupándose en mejorar los resultados obtenidos, es por ello que se

recomienda seguir capacitando a los trabajadores y ofrecerles mejores condiciones laborales y bienestar físico y psicológico para su efectivo rendimiento.

6. Por los resultados alcanzados durante toda la investigación se recomienda al área de recursos Humanos (RR.HH) extender dicha capacitación a otras áreas de la Municipalidad Provincial de Chiclayo para obtener buenos resultados.

## VII. REFERENCIAS

### Referencias

- Irizarry Cancel, N. (2000). *MANUAL DE ADIESTRAMIENTO PARA EL MANEJO DE EXTINTORES DE INCENDIOS*. Universidad de Puerto Rico. Puerto Rico: Fire Protection.
- Llacuna Morera , J., & Pujol Franco , L. (s/a). *La comunicación en las organizaciones*. Instituto De Seguridad e Higiene en el Trabajo, España. Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_685.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf)
- Pérez Cárdenas, I. (2013). *Las Acciones Correctivas y las Acciones Preventivas*. Obtenido de <http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/concurso2013/pdf/dif-fia10.pdf>
- Alva, Z. J., & Juarez, M. J. (2014). *RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHIMU AGROPECUARIA S.A DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCION_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Anduz , Y., Doria , B., Puga , R., Requena , D., & Rodríguez , R. (2012). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHSAS 18000)*. GUAYANA,, VENEZUELA.
- Anduz , Y., Doria, B., Puga , R., Requena , D., & Rodríguez , R. (2012). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional*.
- Anduz, Y., Doria, B., Puga , R., Requena, D., & Rodriguez, R. (2012). *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional (OHSAS 18000 )*. Ciudad Guayana.

- Anduz, Y., Doria, B., Puga, R., Requena, D., & Rodríguez, R. (2012). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (OSHAS 18000)*. Ciudad Guayana, Sucre, Venezuela: Unexpo.
- Arboleda, O. (1973). *El Concepto de Sistema Y El Sistema Interamericano de Información Para Las Ciencias Agrícolas - Agrinter*. Guayaquil: Bib. Orton IICA / CATIE.
- Ayasta, A. C. (2011). *Diseño de un Plan de Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional con el enfoque OSHAS 18001 en el área de Trapiche de la empresa Agroindustrial Tumán S.A.A*. Lambayeque.
- Barrueta, N. (2007). *SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Vasco: CURSO BÁSICO DE P.R.L. (OSALAN).
- Bartle, P. (2011). *La Naturaleza de la Supervisión y la Evaluación*. Informativo. Obtenido de <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whits.htm>
- Bedoya, E. (2010). ¿Cómo hacer fortalecimiento? *Experiencias ongd 2010*, 18. Obtenido de <http://cecod.org/LinkClick.aspx?fileticket=e7-HWdalJ3A=>
- Bello Acebrón, L., Vázquez Casielles, R., & Trespacios Guitiérrez, J. (1996). *Investigación de Mercados y Estrategias de Marketing* (5ta ed.). España: McGraw-Hill Education.
- Buendía Eisman, L. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía* (Vol. 7mo). España: S.A MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA.
- Casari, M., & Baldini, R. (2013). *LA REDUCCIÓN DE COSTOS EN LAS EMPRESAS Y SU VINCULACIÓN CON LAS FILOSOFÍAS DE GESTIÓN*. Informativo, Alfândega de Oporto, Portugal. Obtenido de <https://www.occ.pt/news/PENCUSTOS/pdf/118.pdf>
- Castro, B. S., & Yeckle, Z. M. (2013). *Mejorar el Rendimiento de los Trabajadores en el Área de Desarrollo Humano de la Gerencia Regional de Transportes y*

*Telecomunicaciones de Chiclayo del Período 2012 al 2013*. Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Chiclayo.

Centro , G. t. (2014). Obtenido de

<http://www.cgtch.gob.pe/informacionTransparencia/inicio/transparenciaEstandar.php>

Chiang, V. M., & San Martín, N. N. (12 de 2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.

*SCIELO CIENCIA & TRABAJO*, 17(54), 20. Obtenido de

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001#down](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001#down)

Chiavenato, I. (1999). Interacción entre personas y Organizaciones. En

*Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed., pág. 75). México: Editorial Mc Graw Hill.

Corentt, A. (2005). Los objetivos son fundamentales en la vida de las personas:.

*LUCID*, 10. Obtenido de <http://articulos.corentt.com/que-son-los-objetivos/>

Cortegaza Fernández, L. (07 de 2003). Capacidades y cualidades motoras. *Revista*

*Digital*, 19. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd62/capac.htm>

Cortés, D. J. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (9na Edición ed.). Madrid: Editorial Tébar, S,L.

Cortés, D. J. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (9na ed.).

Madrid, España: Editorial Tébar, S.L.

Definición ABC. (2012). *Definición del cumplimiento*. Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php>

ECONOMÍA. (07 de 09 de 2015). *¿Qué impacto tendría "el niño en la economía Peruana"?*, pág. 20. Obtenido de [http://elcomercio.pe/economia/peru/que-](http://elcomercio.pe/economia/peru/que-impacto-tendria-nino-economia-peruana-noticia-1839038)

[impacto-tendria-nino-economia-peruana-noticia-1839038](http://elcomercio.pe/economia/peru/que-impacto-tendria-nino-economia-peruana-noticia-1839038)

Educación, M. d. (08 de 05 de 2016). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 08 de 07 de 2016, de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/PlanNacionalCTI-CDH2006-2021.php>

Floresmiro Murillo, H. (2008). *PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES PREVENTIVAS*. Lima. Obtenido de <http://www.unipacifico.edu.co/sigcalidad/p22p04.pdf>

Franco Miranda, F., & Zamalloa Robles, A. (07 de 2013). Prevención de Riesgos Laborales. *ESSALUD*, 10. Recuperado el Julio de 2013, de [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR03\\_.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR03_.pdf)

Freund, J., & Simon, G. (1992). *Estadística elemental* (8 ed.). México, México: Pearson.

GESTIÓN. (25 de 03 de 2015). Economía Peruana. pág. 15. Obtenido de <http://gestion.pe/economia/bcp-economia-peruana-se-aceleraria-gradualmente-proximos-trimestres-2127261>

Gómes Mujica, A. (12 de 2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Scielo*, 12.

Grau, R. M., & Grau, S. M. (2010). *Riesgos Ambientales en la Industria*. Madrid, España: ISBN.

Guerrero, D. (s.f.). *La importancia del concepto de "municipios saludables"*. Obtenido de <http://www.famp.es/racs/ObsSalud/CajaHerr/fondo.pdf>

Hernández, Fernández & Baptista. (29 de Enero de 2010). *CCL: Turismo receptivo en el Perú crecería 6% en 2015*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://peru21.pe/economia/ccl-turismo-receptivo-creceria-6-2015-2210593>

Hoyt, C. (1941). *Test reliability estimated by analysis of variante*. *Psychometrika*,. © Sociedad psicométrica 1941. Obtenido de Hoyt, C. *Psychometrika* (1941) 6: 153. <https://doi.org/10.1007/BF02289270>

IBARRA, A. (2015). Seguridad Laboral. Obtenido de <http://laborismo.mx/seguridad-laboral/>

- Informática, I. N. (2015). *Poblacion 2000 al 2015*. Obtenido de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/poblacion/>
- Instituto, N. I. (s.f.). Obtenido de <http://censos.inei.gob.pe/censos2007/documentos/ResultadoCPV2007.pdf>
- Jaramillo, P. M., & Moreno, A. J. (2009). El Modelo de Campbell. *Universidad Verdad*, 123.
- Jaureguiberry, M. (2016). *INGENIERÍA INDUSTRIAL, SEGURIDAD E HIGIENE*. Obtenido de <http://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- koontz, H., & O'Donnell, C. (2016). Definición de Administración. Bogota: E-Cultura Group.
- Lefcovich, M. (2005). Reducción de costos bajo un enfoque Sistemático. *Ilustrados*, 20. Obtenido de <http://www.ilustrados.com/tema/6212/Reduccion-costos-bajo-enfoque-sistemico.html>
- lehman. (2015). *El valor del Compromiso*. Escuela de Estudios Superiores ESIC SACER. Business y Marketing School. Recuperado el 2015, de <https://www.esic.edu/empleabilidad/pdf/recursos/el-valor-del-compromiso.pdf>
- Martinez De Ita, M. (2007). EL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL ANÁLISIS ECONÓMICO. México.
- Mendez, A. (2009). Motivación al Logro. *Gerencia Contemporanea*, 15.
- MINISTERIO, D. Y. (s.f.). Recuperado el 08 de 07 de 2016, de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/marco\\_macro/MMM\\_2016\\_2018.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/marco_macro/MMM_2016_2018.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). BOLETÍN ESTADÍSTICO MENSUAL DE NOTIFICACIONES. En M. d. Empleo.. Perú. Obtenido de



[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/SAT\\_DICIEMBRE\\_2015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/SAT_DICIEMBRE_2015.pdf)

MINSA, M. (2014). *Salud Ocupacional*. Ministerio de Salud, Lima, Perú. Obtenido de [http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTI%20COS/triptico\\_que\\_es\\_salud\\_ocupacional.pdf](http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTI%20COS/triptico_que_es_salud_ocupacional.pdf)

MINTRA, M. (Diciembre de 2015). *BOLETÍN ESTADÍSTICO MENSUAL DE NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES PELIGROSOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES*. Obtenido de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/SAT\\_DICIEMBRE\\_2015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/SAT_DICIEMBRE_2015.pdf)

Molano, V. J., & Arévalo, P. N. (3 de 2013). De la Salud Ocupacional a la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo: mas que semántica, una transformación del sistema general de Riesgos Laborales. *INNOVAR JOURNAL*, 23, 31. Obtenido de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Motowidlo, S. (2003). *Manual de Psicología / psicología Industrial y Organizacional*. (I. Copyright © 2003 por John Wiley & Sons, Ed.) Houston - Texas.

Mujica, M. L. (2012). *PROPUESTA DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO BASADO EN LA LEY Nº 29783 PARA REDUCIR RIESGOS DEL FRIGORÍFICO MUNICIPAL DE CAJAMARCA (FRIMUNICAJ)*. Universidad Privada Norte, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/185/Luis%20Mujica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Municipalidad de , P. C. (28 de 04 de 2015). Obtenido de [http://www.munichiclayo.gob.pe/Documentos/41a16b\\_ORGANIGRAMA%20A%20PROBADO%20CON%20OM.%20006-2016-MPCH.PDF](http://www.munichiclayo.gob.pe/Documentos/41a16b_ORGANIGRAMA%20A%20PROBADO%20CON%20OM.%20006-2016-MPCH.PDF)

Municipalidad , P. C. (2015). *Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Obtenido de <http://www.munichiclayo.gob.pe/index.php>

- Munné, F. (2012). *La Psicología Social como Ciencia Teórica* (libro on line ed.). España, Barcelona. Obtenido de <https://issuu.com/gabrielcortesgutierrez/docs/2008munne1/59>
- Noguera Ferrer, J. A. (1998). *LA TRANSFORMACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO EN LA TEORIA SOCIAL*. BARCELONA.
- Noreña, A., Alcaraz Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Bogotá.
- OIT, O. (2014). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Pearson, d. R. (2008). *Seguridad Industrial y Administracion de la Salud*. (pág. 180). Madrid: Pensadores.
- Pila Teleña, A. (2003). *Conceptos de Evaluación*. Madrid: Pila Teleña Editorial.
- Socorro Marquez, F. O. (2003). *Identificación y compromiso laboral con la empresa*. *Gestiopolis*, 20.
- Teran, P. I. (2012). *PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001 EN UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INDUSTRIA*. Lima. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERAN\\_PAREJA\\_ITALA\\_GESTION\\_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERAN_PAREJA_ITALA_GESTION_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Terry R., G. (2015). *Administración y control de oficina: El manejo administrativo de la información*. dbn zurb: Colección General.
- Torres Ataipoma, A. (2015). *REGISTRO Y NOTIFICACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES*. Lima - Perú.
- Villamayor , C., & Lamas, E. (1998). *Gestiónde la radio comunitaria y ciudadana*. Informativo, Quito.

wigdoski, j. (2014). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.pe/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Workmeter. (2013). Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. *Workmeter*, 59. Obtenido de [https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter\\_-\\_ebook\\_sobre\\_rendimiento\\_laboral.pdf](https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter_-_ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO 1. INSTRUMENTO

Dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo para conocer el nivel de seguridad laboral y rendimiento laboral.

El objetivo de este cuestionario servirá para elaborar un trabajo de investigación acerca de Plan d Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Cuyo objetivo principal es determinar la influencia del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional.

Instrucción: Marca la respuesta con un aspa (X) que considera conveniente

- 1 = Nunca
- 2 = A veces
- 3= No sabe No opina
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

DIMENSIONES	VARIABLE INDEPENDIENTE: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	CATEGORIAS				
	ITEMS	1	2	3	4	5
SEGURIDAD	1. ¿Se siente seguro en su trabajo u oficina?					
	2. ¿Existen señalización que indiquen zona segura?					
	3. ¿Existen extintores en su centro de trabajo?					
	4. ¿Existen avisos que adviertan peligro?					
	5. ¿Considera que la institución es consciente de los peligros laborales que existen actualmente?					
MORAL	6. ¿Siente que la institución tiene compromiso real con la seguridad laboral?					
	7. ¿Existe fortalecimiento institucional en donde trabaja?					
REDUCE COSTOS	8. ¿Invierte la empresa en planes de seguridad laboral?					
	9. ¿Considera que existe disminución de riesgo en su trabajo?					
	10. ¿Siente temor debido a la inseguridad que pueda presentar su centro de trabajo?					
SUPER VISION	11. ¿Es supervisado la institución por defensa civil en materia de seguridad?					
	12. ¿Existe control sobre seguridad laboral por parte de su Centro de Trabajo?					
	13. ¿Es monitoreado la seguridad laboral por parte de su Centro de Trabajo?					
FORM ACIÓN	14. ¿Recibe formación o capacitación en materia de seguridad laboral?					
	15. ¿Recibe capacitación en materia de salud ocupacional?					

<b>GESTIÓN</b>	16. ¿Existe una correcta Administración en cuanto a la seguridad y defensa civil por parte de la institución?					
	17. ¿Existe una cultura de Prevención de salud laboral entre los trabajadores?					
	18. ¿Existe una Gestión participativa por parte de los trabajadores y la institución en actividades de seguridad y salud ocupacional?					
<b>DIMENSIONES</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL</b>	<b>CATEGORIAS</b>				
	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DOMINIO DE TAREAS ESPECIFICAS</b>	19. ¿Se cumple con los roles y funciones específicas que le son delegados?					
	20. ¿El ambiente de trabajo laboral le permite desarrollar toda su capacidad?					
<b>DEMOSTRACIÓN DE ESFUERZO OBSTACULOS</b>	21. ¿Alcanza los logros trazados por la institución?					
	22. ¿Cumple a cabalidad el trabajo que se encomienda a pesar de los obstáculos (materiales obsoletos, mobiliario, etc.)?					
	23. ¿Siente que en la institución apoya sus objetivos y ambiciones profesionales?					
<b>SUPERVISIÓN/ LIDERAZGO</b>	24. ¿Existe actualmente una supervisión del trabajo que realiza en la institución?					
	25. ¿Su jefe impulsa al grupo de trabajo para cumplir los objetivos de la institución?					
	26. ¿Han sido entrenados los líderes de su equipo en habilidades de trabajo en equipo?					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	27. ¿Alcanza las metas trabajando en equipo, a pesar de las dificultades que pueden existir?					
	28. ¿Trabajar en equipo es mejor ya que se delegan responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos?					
	29. ¿El ambiente laboral actual elevará mi rendimiento laboral?					
<b>ADMINISTRACIÓN/ GESTIÓN</b>	30. ¿La institución se preocupa más por la productividad laboral que por la seguridad y salud del trabajador?					
	31. ¿Tengo claro los objetivos, metas y valores de la institución?					
	32. ¿Me siento identificado con la institución?					

## ANEXO 2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### 1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : José Foción Echevarria Jara  
1.2 Profesión : Administrador de Empresas  
1.3 Grado académico : Magister  
1.4 Título Profesional : Lic. Administración de Empresas  
1.5 Institución donde trabaja : UCV/UNPRG  
1.6 Cargo que desempeña : Docente Universitario  
1.7 Teléfono : 979665696  
1.8 Correo Electrónico : fochev@gmail.com  
1.9 Nombre del Investigador : Díaz Alama Milagros Liseth

#### 2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):

##### 2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.5. Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

3. Conclusiones:

OK.

---



---



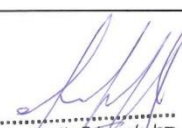
---



---



---

  
 M. Sc. José Foción Echeverría Jara  
 Licenciado de Administración  
 DNI 17543016

Pimentel, 05 Julio 2016



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**
**1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : Oscar Enrique Salazar Carbonel
- 1.2 Profesión : Ingeniero de Sistemas
- 1.3 Grado académico : MBA
- 1.4 Título Profesional : Ingeniero de Sistemas
- 1.5 Institución donde trabaja : Municipalidad José Leonardo Ortiz/UCV
- 1.6 Cargo que desempeña : Docente Universitario
- 1.7 Teléfono : 979634050
- 1.8 Correo Electrónico : acarboneo@ucvvirtual.edu.pe
- 1.9 Nombre del Investigador : Díaz Alama Milagros Liseth

**2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):**
**2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
<b>Instrumento 1:</b> PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
<b>Instrumento 2:</b> RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.5. Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

3. Conclusiones:

Instrumento acorde con dimensiones e indicadores

---

---

---

---

---

  
MBA Ing. Oscar E. Salazar Carbonel  
ASESOR

Pimentel, 05 Julio 2016



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Juan Martín Miñope Mio
- 1.2 Profesión : Estadístico
- 1.3 Grado académico : Magister
- 1.4 Título Profesional : Lic. Estadístico
- 1.5 Institución donde trabaja : USS/INEI
- 1.6 Cargo que desempeña : Docente Universitario/ Asist. Administrativo
- 1.7 Teléfono : 979610440
- 1.8 Correo Electrónico : juan3m19@hotmail.com
- 1.9 Nombre del Investigador : Díaz Alama Milagros Liseth

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):

2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

### 2.5. Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

### 3. Conclusiones:

---

---

---

---

---

---

Pimentel, 05 Julio 2016

  
.....  
JUAN MARTÍN MIÑOPE MIO  
LIC. EN ESTADÍSTICA  
COESPEN° 636

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**
**1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : Rony Michael Bardales Campos  
 1.2 Profesión : Industrias Alimentarias  
 1.3 Grado académico : MBA  
 1.4 Título Profesional : Ingeniero en Industrias Alimentarias  
 1.5 Institución donde trabaja : UCV/ESSALUD  
 1.6 Cargo que desempeña : Docente Universitario  
 1.7 Teléfono : 952224094  
 1.8 Correo Electrónico : ronybarcam@hotmail.com  
 1.9 Nombre del Investigador : Díaz Alama Milagros Liseth

**2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):**
**2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
<b>Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.</b>	✓			
<b>Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL</b>	✓			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			



2.5. Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

3. Conclusiones:

*Los instrumentos cumplen con lo requerido.*

---

---

---

---

---

  
Romy Michael Barales Campos  
MIEMBRO INSTITUTOS ALTERNATIVAS  
REG. CIP 120504  
42442363

Pimentel, 05 Julio 2016

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**
**1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : Luis Miguel Gonzales Zarpán  
 1.2 Profesión : Administrador de Empresas  
 1.3 Grado académico : MBA  
 1.4 Título Profesional : Administración de Empresas  
 1.5 Institución donde trabaja : Grupo San Antonio/ UCV  
 1.6 Cargo que desempeña : Jefe Logística  
 1.7 Teléfono : 074- 272887  
 1.8 Correo Electrónico : gzarpanlm@ucvvirtual.edu.pe  
 1.9 Nombre del Investigador : Díaz Alama Milagros Liseth

**2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):**
**2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:**

<b>Instrumento</b>	<b>Suficiente (3)</b>	<b>Medianamente suficiente (2)</b>	<b>Insuficiente (1)</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.</b>	✓			
<b>Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL</b>	✓			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

2.5. Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	✓			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	✓			

3. Conclusiones:

*Instrumento acorde con los instrumentos e indicadores propuestos.*

---

---

---

---

---

---

  
MBA. Luis Miguel González Forján

Pimentel, 05 Julio 2016

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**
**1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : Carlos Daniel Gonzáles Hidalgo
- 1.2 Profesión : Estadístico
- 1.3 Grado académico : Mg. En ciencias con mención en Informática
- 1.4 Título Profesional : Lic. Estadística
- 1.5 Institución donde trabaja : UCV
- 1.6 Cargo que desempeña : Docente Universitario
- 1.7 Teléfono : 943485315
- 1.8 Correo Electrónico : licgonzales@yahoo.com
- 1.9 Nombre del Investigador : Díaz Alama Milagros Liseth

**2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):**
**2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:**

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
<b>Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.</b>	X			
<b>Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL</b>	X			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

### 2.5. Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Instrumento 1: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	X			
Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL	X			

### 3. Conclusiones:

Los instrumentos son válidos para su aplicación  
en el trabajo de investigación

  
CARLOS DANIEL GONZÁLES HIDALGO  
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA  
COESPE N° 198

Pimentel, 05 Julio 2016

### ANEXO 3. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	32

El Instrumento elaborado ha sido procesado a través de la data SPSS versión 22 alcanzando una valoración de ,980.del alfa de Crombach indicando que es un instrumento altamente confiable



#### ANEXO 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACION	
¿Qué influencia ejerce el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo?	<b>GENERAL</b>	El plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Seguridad	Trabajadores del área de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016 el cual suman 30 trabajadores.	
	Determinar la influencia del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del área remuneraciones obreros en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.		<b>ESPECIFICOS</b>	El plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional		Moral
						Reduce costos
					Supervisión	<b>MUESTRA</b>
					Información	
					Gestión	La muestra es la misma de mi población de 30 personas.
	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>		Dominio de tareas específicas	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b>		
	1. Diagnosticar el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo		1. Diagnosticar el rendimiento laboral de los trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2. Diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo para mejorar el rendimiento labora 3. Ejecutar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. 4. Evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincia de Chiclayo después de la aplicación del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para comprobar su efectividad. 5. Comparar la efectividad que se obtuvo después de aplicado el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional mediante un pre test y post test.	Rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016.	Demostración de esfuerzos obstáculos	<b>G.E: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub></b>
	2. Diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo para mejorar el rendimiento labora				Supervisión/Liderazgo	<b>METODOS DE ANALISIS</b>
	3. Ejecutar el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores del área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Frecuencia Relativa <math>\% = \frac{f}{n} (100)</math></li> <li>✓ Media Aritmética <math>\bar{x} = \frac{\sum X_i f_i}{n}</math></li> <li>✓ Coeficiente de Variabilidad <math>C.V. = \frac{S(100\%)}{X}</math></li> </ul>
4. Evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de área remuneraciones obreros de la Municipalidad Provincia de Chiclayo después de la aplicación del plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional para comprobar su efectividad.	Administración/Gestión					
5. Comparar la efectividad que se obtuvo después de aplicado el plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional mediante un pre test y post test.						

**ANEXO 5. PLANES DE CAPACITACIÓN AL ÁREA DE REMUNERACIONES  
OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO - 2016**

<b>Fecha:</b> 12-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Seguridad laboral	
<b>Objetivo</b>	Capacitar en Seguridad en el Trabajo y uso correcto de la Señalización	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad en el Trabajo.</li> <li>• Señalización.</li> <li>• Mejorar Señalizaciones de Seguridad, Riesgo y Peligro.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (seguridad y señalización), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas.</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos se iniciará con una pregunta ¿Qué es la seguridad laboral? Los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les colocará un video (riesgos en oficina) <a href="https://www.youtube.com/results?search_query=riesgos+laborales+en+oficinas">https://www.youtube.com/results?search_query=riesgos+laborales+en+oficinas</a> hablaremos brevemente sobre la ley N°29783, seguidamente hablaremos de las condiciones de trabajo y condiciones de seguridad, donde se tocará, espacios, pasillos, instalaciones eléctricas y almacenamiento.</p> <p>Luego hablaremos de las señalizaciones y aprenderos a identificar cada uno de ellos y su significado, luego los trabajadores colocarán las señalizaciones en los lugares correspondientes a su área.</p> <p><b>Cierre:</b> Se terminará con un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PHEpabXzUDc">https://www.youtube.com/watch?v=PHEpabXzUDc</a> (señalizaciones) y juego de preguntas, ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido? Se le obsequiará un presente aquella persona que logre responder correctamente.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Material didáctico</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 14-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Identificación de Peligros y Riesgos, Manipulación de Extintores	
<b>Objetivo</b>	Identificando Riesgos Vs Peligros	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y prevenir peligros y riesgo.</li> <li>• Extintores.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (identificación de peligros y manejo de extintores), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas.</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos se iniciará con una pregunta ¿Qué es un peligro? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les colocará un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=8B0TFzf5Wy4">https://www.youtube.com/watch?v=8B0TFzf5Wy4</a> sobre los posibles peligros que pueden existir en su centro de trabajo en este caso la Municipalidad Provincial de Chiclayo, luego diferenciaremos un riesgo de un peligro, seguidamente habrá imágenes en las que los trabajadores identificarán un riesgo de un peligro, se premiará a la persona que acierte cada imagen. Continuaremos con otra pregunta ¿Qué es un extintor y para qué sirve? Las personas darán su punto de vista, luego tendremos la participación a cargo de un bombero, que nos ayudará y explicará cómo se debe usar un extintor y los tipos de extintores que existen y en que ocasiones se deben utilizar. Luego se sorteará la participación de un trabajador para que con ayuda del bombero este pueda simular que apaga un incendio utilizando el extintor.</p> <p><b>Cierre:</b> Se terminará con un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4fz7TVHPQZ0">https://www.youtube.com/watch?v=4fz7TVHPQZ0</a> (como usar el extintor) seguidamente con preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 16-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Reducción de Costos y Protección al Trabajador	
<b>Objetivo</b>	Capacitación en Reducción de Costos y Protección al Trabajador	
<b>Desarrollo de actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión Seguridad.</li> <li>• Protección Trabajador.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (inversión en seguridad y protección al trabajador ), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos, se iniciará con una pregunta ¿Crees que la empresa reducirá sus costos si invierte en seguridad? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les colocará un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PHEpabXzUD">https://www.youtube.com/watch?v=PHEpabXzUD</a> sobre instituciones que han invertido en seguridad, protegiendo a sus trabajadores, lo cual les ha reducido costos enormemente y aumentado su beneficio, se les explicará que al invertir en seguridad se disminuirán los accidentes, días de trabajo perdidos, indemnizaciones, lesiones temporales o permanentes.</p> <p>Continuaremos con otra pregunta ¿Cómo proteger a mi trabajador de un accidente laboral? Las personas darán su punto de vista, explicaré brevemente como proteger a mi trabajador y evitar posibles lesiones, además romperemos el paradigma que un trabajador que labora en una oficina difícilmente tendrá un accidente laboral.</p> <p><b>Cierre:</b> se realizará la dinámica de preguntas ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 19-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Salud Ocupacional I	
<b>Objetivo</b>	Capacitar en Materia de Salud Ocupacional	
<p><b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en Salud Ocupacional.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (formación en salud ocupacional ), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La activad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos se iniciará con una pregunta ¿Qué entiende por salud ocupacional? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les expondrá brevemente la definición de salud ocupacional y del organismo que protege al trabajador en este caso Organización Mundial de la Salud (OMS) Luego se les colocará un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PHEpabXzUD">https://www.youtube.com/watch?v=PHEpabXzUD</a> sobre este punto tratado.</p> <p>Continuaremos con otra pregunta ¿Cuál es el objetivo de OMS? en este punto se le preguntará a un participante; el que acierte cual es el objetivo principal será premiado con un obsequio que el ponente o capacitador entregará.</p> <p><b>Cierre:</b> Se terminará con dinámicas preguntas ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, las personas que respondan se les obsequiara un presente dado por la capacitadora como fajas, guanteras, etc.</p>	<p><b>Recursos y materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 21-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Salud Ocupacional II	
<b>Objetivo</b>	Capacitar en Materia de Salud Ocupacional, Ergonomía y Posturas	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergonomía.</li> <li>• Objetivos y Posturas.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (ergonomía), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos se iniciará con un ejercicio de masajes y relajación entre los participantes para mantenerlos conectados con el tema, después se ubicarán en sus asientos y empezaremos con una pregunta ¿Qué entiende por ergonomía? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les expondrá brevemente la definición de ergonomía. Luego se les colocará un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=a5pXLcGkvj">https://www.youtube.com/watch?v=a5pXLcGkvj</a> Continuaremos con otra pregunta ¿Cuál es el objetivo de la ergonomía? en este punto se hará una pregunta al aire el participante que acierte cual es el objetivo principal será premiado con un obsequio que el ponente o capacitador entregará. Luego se escogerá a otro participante en el cual se le aplicará lo aprendido y enseñaremos posturas correctas para el mejor funcionamiento de la ergonomía, ya ellos pasan la parte de tiempos sentados y frente a un computador.</p> <p><b>Cierre:</b> Se terminará con preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, luego de ellos se les entregará una bolsita que contenga frutas promoviendo la alimentación sana y la salud en las personas; finalizaremos con un fuerte aplauso para todos.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Profesional en Salud</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 23-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Rendimiento Laboral	
<b>Objetivo</b>	Diferenciando Rendimiento Laboral Vs Resultados	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Rendimiento Laboral es sinónimo de conducta laboral?</li> <li>• ¿Rendimiento Laboral es sinónimo de resultados?</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (rendimiento laboral), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Qué entiende por rendimiento laboral? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les expondrá brevemente la definición de Rendimiento Laboral, luego se les colocará un video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=zAxtvyQBsbs">https://www.youtube.com/watch?v=zAxtvyQBsbs</a></p> <p>Continuaremos con otra pregunta al aire ¿Rendimiento laboral es sinónimo de Conducta Laboral? en este punto del ejercicio las personas responderán a criterio, mientras ellos van dan sus puntos de vista se les entregará un material didáctico donde se encontrarán palabras como</p> <p>Satisfacción laboral, motivación, actitudes, productividad, refuerzo, metas, expectativas. Las cuales empezaremos a distinguir el rendimiento de la conducta.</p> <p>Luego haremos la siguiente pregunta ¿Rendimiento laboral es sinónimo de Resultados? En esta parte de la exposición se tratará brevemente la pirámide de Maslow donde aprenderemos a priorizar elementos básicos como fisiológicas, seguridad afiliación, reconocimiento y autorrealización.</p> <p><b>Cierre:</b> La capacitación finalizará con preguntas de los participantes y preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, luego de ellos se dará un pequeño compartir para todos los asistentes.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Colocar señalizaciones en el área.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 26-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Estableciendo mis Metas y Objetivos	
<b>Objetivo</b>	Mis metas ayudaran a mi rendimiento laboral	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las metas ayudan a incrementar mi rendimiento?</li> <li>• Sin objetivos no hay metas.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico y material didáctico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (estableciendo mis metas y objetivos), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Mis metas ayudarán a incrementar mi Rendimiento Laboral? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les explicará brevemente que son las metas y objetivos, luego se les colocará un video</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=hjHnWz3EyHs">https://www.youtube.com/watch?v=hjHnWz3EyHs</a> Se les preguntará que lograron entender del video, se premiará aquellas personas que se esfuerzen por responder.</p> <p>Continuaremos con otra pregunta al aire ¿Sin objetivos no hay metas? en este punto del ejercicio las personas ya tienen su material didáctico en el cual plasmarán las metas y objetivos que tienen tanto en su vida personal, profesional e institucional, ellos explicarán detalladamente. Así se logrará que la participación sea tanto del ponente como del público.</p> <p>Luego cada uno de ellos dirá en voz alta sus objetivos y así llegar a la meta.</p> <p><b>Cierre:</b> La capacitación finalizará con preguntas de los participantes y preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, cada uno de ellos llevará sobre su pecho la meta más importante que tienen y finalmente lo escribirán al final de su cuaderno de apuntes luego de ellos se le pedirá que se abracen uno al otro y se le obsequiara un pequeño compartir para todos los asistentes.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	



<b>Fecha:</b> 28-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Dominio de Tareas Específicas	
<b>Objetivo</b>	Desempeño de mis labores específicas y secundarias	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Soy hábil desempeñándome en mis labores?</li> <li>• ¿Domino actividades principales y secundarias?</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico y material didáctico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (dominio y desempeño de mis labores), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas.</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Soy hábil desempeñándome en mis labores? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego nos centraremos en lo que les hace felices, buenos y productivos ya que el 70% de los trabajadores viven aburridos con lo que hacen y es por ello que el rendimiento laboral es bajo. Luego se les preguntará cual es la labor que desempeña cada uno de ellos y cuan tranquilos y cuan hábiles son desempeñándose en lo que hacen.</p> <p>Continuaremos con otra pregunta al aire ¿Domino mis actividades principales y secundarias? en este punto del ejercicio se les preguntará a las personas si dominan actividades secundarias a las que ellos realizan, en este caso sería cuando un compañero de trabajo falte, ellos responderán si dominan o no. Así se logrará que la participación sea tanto del ponente como su público.</p> <p>Luego cada uno de ellos dirá en voz alta sus habilidades.</p> <p><b>Cierre:</b> la capacitación finalizará con preguntas de los participantes y preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, al final de se le pedirá que se abracen uno al otro y se le obsequiará un pequeño compartir para todos los asistentes.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 30-Septiembre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación:</b>	Trabajo en equipo	
<b>Objetivo :</b>	Aprendamos a trabajar en equipo	
<p><b>Desarrollo De La Actividad/ Estrategia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Trabajo En Equipo</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico y material didáctico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (compañerismo y trabajo en equipo), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Qué es el compañerismo? Los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les dará los mejores alcances de lo que significa el compañerismo, cuales son los objetivos, cuán importante es el compañerismo para que una institución pueda remar hacia adelante, una vez que tengan bien definido ese término se les realizará la siguiente pregunta al aire ¿Qué es trabajo en equipo? En este punto del ejercicio las personas responderán de acuerdo a su criterio. Así se logrará que la participación sea tanto del ponente como su público. Seguido de ello se les realizará una actividad o trabajo en equipo en el cual ellos tendrán que dar soluciones (puede ser que se les dé una lectura o un video donde puedan plasmar soluciones y así trabajar en equipo) esto tendrá una duración de 7 minutos.</p> <p><b>Cierre:</b> La capacitación finalizará con la exposición de cada equipo de acuerdo a sus soluciones esto durara 5 minutos por equipo. Se realizará preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, al final de se le pedirá que se abracen uno al otro y cada equipo dirá una frase de aliento con el que se identificarán, se le obsequiará un pequeño compartir para todos los asistentes.</p>	<p><b>Recursos y materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos:</b>	<p>Placas fotográficas</p> <p>Lista de asistencias</p>	

<b>Fecha:</b> 03-Octubre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Actitudes Propias de Individuo	
<b>Objetivo</b>	Aplicando nuestras actitudes internas (valores, actitudes, intereses, etc.)	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes internas propias del individuo (valores, actitudes, intereses, etc.).</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico y material didáctico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (actitudes internas propias del individuo), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Qué actitudes propias internas tengo? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les dará los mejores alcances de lo que son las actitudes internas propias del individuo como valores, actitudes y sobre todo intereses para con la institución luego que se tenga bien definido ese término se les realizará la siguiente pregunta al aire ¿Cuáles son mis valores? ¿Qué actitudes tengo? ¿Cuáles son mis intereses? en este punto del ejercicio se las personas escribirán en una hoja bond con un plumón el cual será entregado al inicio de la capacitación. Luego se les colocará un video donde se aclare mucho más el tema tratado. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=BE1R_zAiK7Y">https://www.youtube.com/watch?v=BE1R_zAiK7Y</a> Así se logrará que la participación sea tanto del ponente como su público.</p> <p><b>Cierre:</b> La capacitación finalizará con preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, al final se le obsequiará un pequeño compartir para todos los asistentes.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 05-Octubre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Formando Nuevos Líderes	
<b>Objetivo</b>	Distinguiendo los tipo de líderes	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es un líder?</li> <li>• ¿Qué es un jefe?</li> <li>• Tipos de líderes</li> <li>• ¿Qué tipo de líder soy?</li> <li>• ¿Me considero un gran líder?</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico y material didáctico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (formando nuevos líderes), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La activad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Qué es un líder? ¿Un líder es lo mismo que un jefe? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les dará los mejores alcances de lo que es un líder y un jefe; que tipos de líderes existen. Luego se trabajará con los jefes de área acompañado de sus colaboradores, harán una pequeña dinámica en donde ambas partes podrán expresar sus opiniones, para ellos se les entregó desde un principio su material didáctico (papel sábana plumones y frases) ya que se tenga bien definido ese término se les realizará la siguiente pregunta al aire a todos los líderes ¿Qué tipo de líder soy? ¿Qué actitudes tengo? ¿Cuáles son mis intereses? en este punto del ejercicio ellos se describirán así mismos y los demás les dirán los buenos líderes que son. El ejercicio consiste en llenar la olla. Luego se les colocará un video donde se pueda observar con mayor profundidad lo que es un líder. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=QIW_KOR_IWo&amp;index=1&amp;list">https://www.youtube.com/watch?v=QIW_KOR_IWo&amp;index=1&amp;list</a> Así se logrará la participación sea tanto del ponente como su público.</p> <p><b>Cierre:</b> La capacitación finalizará con preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, al final se le obsequiará un pequeño compartir para todos los asistentes.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

<b>Fecha:</b> 07-Octubre	<b>Hora :</b> 2 horas	<b>Lugar:</b> Municipalidad Provincial de Chiclayo
<b>Título del tema/ Denominación</b>	Compromiso y Fortalecimiento Institucional	
<b>Objetivo</b>	Aplicando nuestras actitudes internas (valores, actitudes, intereses, etc.)	
<b>Desarrollo de la actividad/ Estrategia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso Laboral</li> <li>• Compromiso de la Institución hacia mi persona.</li> <li>• Fortalecimiento Institucional.</li> </ul>	<p><b>Inicio:</b> Se realizará en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el Área de Remuneraciones Obreros; se enfocará en lograr reunir a los 30 participantes con los que se trabajará en la capacitación, al momento del ingreso recibirán un tríptico y material didáctico en la cual se les estará informando el tema a tratar en este caso (compromiso laboral), se logrará ubicarlos en media luna para que todos puedan observar al capacitador y diapositivas</p> <p><b>Desarrollo:</b> La actividad consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos. Empezaremos con una pregunta ¿Qué es el compromiso laboral? ¿Realmente me siento comprometido con mi institución? ¿Se preocupa la institución por mi bienestar? los participantes responderán de acuerdo a su criterio. Luego se les dará los mejores alcances de lo que es el verdadero compromiso con la institución; de qué forma ellos aportan a la institución para esta siga en pie. ¿Qué hace la institución por mantenerlos, retenerlos y comprometerlos? para ello se les entregó desde un principio su material didáctico (papel sábana plumones y frases) escribirán que es lo que sienten al trabajar en la institución que frutos y beneficios les ha traído. Luego cada uno de ellos leerá de forma personal y se le pedirá que eliminen aquellas cosas malas que la institución no les dio y que solo se queden con las buenas, ya que la intención es fortalecerlos. Así se logrará la participación sea tanto del ponente como su público.</p> <p><b>Cierre:</b> La capacitación finalizará con preguntas dinámicas de ¿Qué aprendiste?, ¿Qué dificultades tuviste? Y ¿te servirá lo aprendido?, al final se le obsequiará un pequeño compartir para todos los asistentes y se les pedirá un fuerte abrazo más una frase que aliente a seguir adelante.</p>	<b>Recursos y materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• USB</li> <li>• Capacitador</li> <li>• Laptop</li> <li>• Tríptico</li> <li>• Obsequio del tema tratado.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	Placas fotográficas Lista de asistencias	

## ANEXO 6. CUADRO COMPARATIVO GENERAL DE LAS DIMENSIONES RELACIONADAS A SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PRE TEST Y POST TEST

Tabla 38. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas a Seguridad y Salud Ocupacional del Pre Test y Post Test

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		
DIMENSIONES	PRE-TEST	POST-TEST
seguridad	10%	60%
moral	0%	43%
costos	17%	33%
supervisión	0%	40%
formación	0%	67%
gestión	0%	55%
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>4%</b>	<b>50%</b>

Fuente: Elaboración Propia

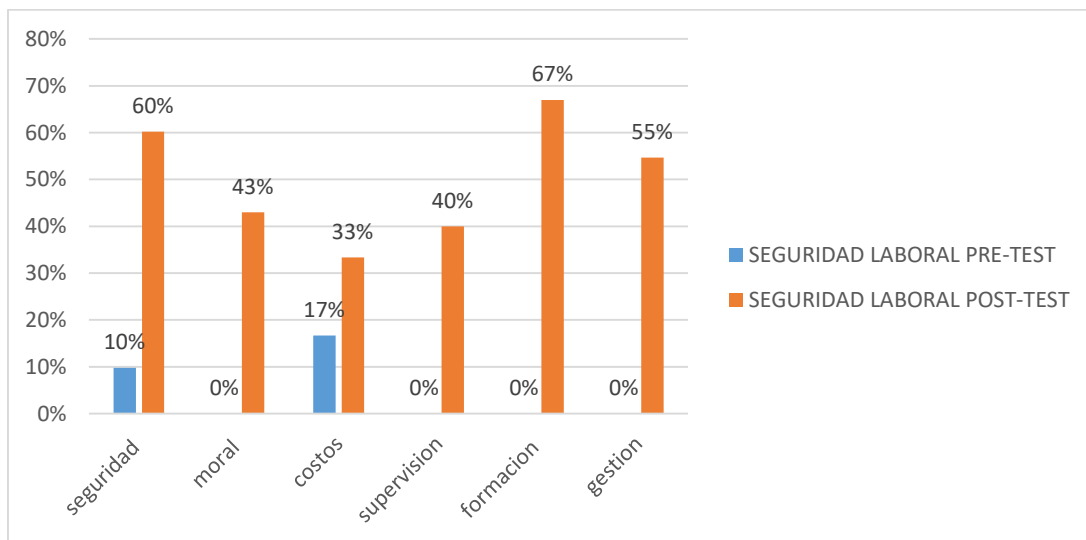


Figura 35. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas a Seguridad y Salud Ocupacional del Pre Test y Post Test

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO 7. CUADRO COMPARATIVO GENERAL DE LAS DIMENSIONES RELACIONADAS AL RENDIMIENTO LABORAL DEL PRE TEST Y POST TEST

Tabla 39. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas al Rendimiento Laboral del Pre Test y Post Test

RENDIMIENTO LABORAL		
DIMENSIONES	PRE-TEST	POST-TEST
dominio de tareas	0%	46%
demonstración de esfuerzos y obstáculos	0%	43%
supervisión y liderazgo	0%	52%
trabajo en equipo	15%	52%
Administración/ gestión	23%	27%
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>8%</b>	<b>44%</b>

Fuente: Elaboración Propia

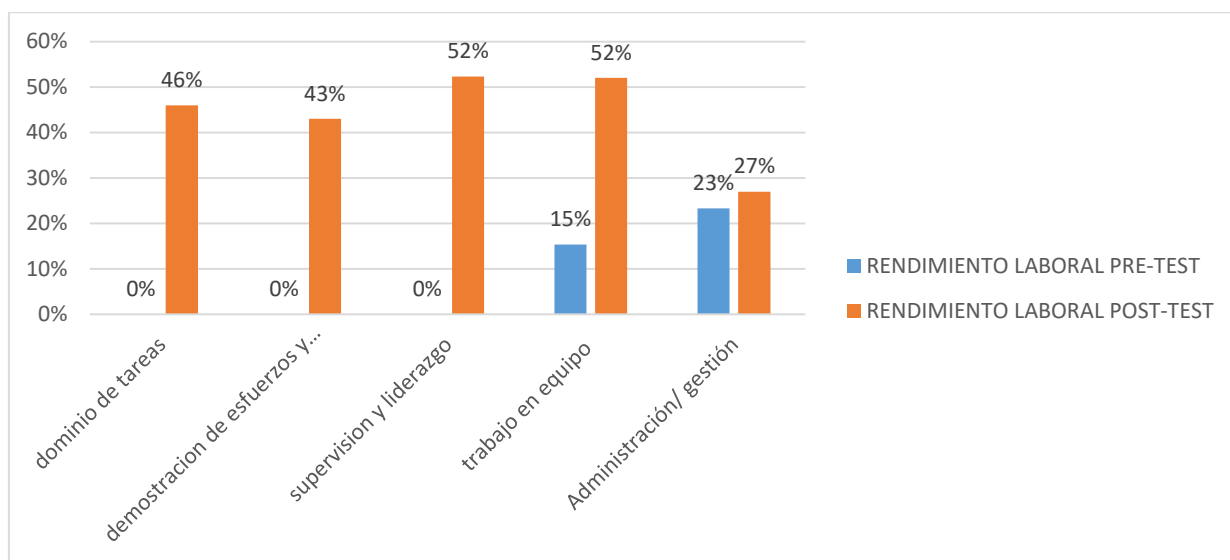


Figura 36. Comparación de Promedios de las Dimensiones Relacionadas al Rendimiento Laboral del Pre Test y Post Test

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO 8. CERTIFICADOS DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

### CERTIFICADO DE PRACTICAS

EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO;

**CERTIFICA:**

Que, la Srta. **MILAGROS LISETH DIAZ ALAMA**, ha realizado sus prácticas preprofesionales en la Especialidad de Administración de Empresas en el Área de Remuneraciones Obreros de la Gerencia de Recursos Humanos de esta Municipalidad Provincial de Chiclayo, del 21 de Marzo al 21 de Junio de 2016, habiendo acumulado un total de 350:00 horas.

Se extiende el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

Chiclayo, Julio 14 de 2016.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
Abog. César Guzmán Castillo  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"**

**CERTIFICADO DE PRACTICAS**

**EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO;**

**CERTIFICA:**

Que, la **Srta. MILAGROS LISETH DIAZ ALAMA**, ha realizado sus prácticas Preprofesionales en la Especialidad de Administración, en la Subgerencia de Logística y Servicios Internos de esta Municipalidad Provincial de Chiclayo, del 29 de Agosto al 30 de Noviembre de 2016, habiendo acumulado un total de 413:00 horas.

Se extiende el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

Chiclayo, Diciembre 06 de 2016.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
  
Abog. César Guzmán Castillo  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

## ANEXO 9. RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN



RELACIÓN DE PARTICIPANTES A LA CAPACITACIÓN DE PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES	1ERA	2DA	3ERA	4TA	5TA	6TA	FIRMA
Carlos MONA VELAZQUEZ	✓	✓		✓	✓	✓	[Signature]
Aurea Capuñay Melendez	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Yolanda delgado Torres	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Keini Callao García	✓			✓	✓	✓	[Signature]
Don Fuentes León	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
CASTILLO SACREOSAS NANCY	✓		✓			✓	[Signature]
Naita Henrique Henry	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Montenegro Fernández Ulises	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Zepeda Samsue Julio		✓	✓			✓	[Signature]
Adriánzen Flores W	✓	✓	✓			✓	[Signature]
Josa Panto Huaman	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Jeliam Tello Solano	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Javier Bautista Gutiérrez	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Patriota Castillo Rojas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Elisabeth Adela Galvez Nieto	✓	✓		✓	✓		[Signature]
Patricia Alvaros Katherine L.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
César Chirinos Capuñay	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Yolanda Baca Vasquez	✓		✓	✓		✓	[Signature]
Telmo Benaviz Jacquez	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Damián Ferrnandez MORAÑA			✓	✓	✓	✓	[Signature]
CHUMIOQUE Lumbre S.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Segundo Remedios Aquileo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Alex Díaz Tello	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
CARRASCO MESTEL CÉSAR MARTÍN	✓	✓	✓	✓	✓		[Signature]
Martha Gomez Espinal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Paulina E. Morales Z	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Vigo Polonio Solano	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]
Romario Rojas Villaverde	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[Signature]



RELACIÓN DE PARTICIPANTES A LA CAPACITACIÓN DE PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD  
 OCUPACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2016.

APellidos y Nombres	1ERA	2DA	3ERA	4TA	5TA	6TA	FIRMA
Patazca Alvites Katherine	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<i>[Handwritten Signature]</i>
<del>Delgado Torres Jovell</del>							<del><i>[Handwritten Signature]</i></del>
Vinuesa Fernandez Praciela							<i>[Handwritten Signature]</i>
Rocio De la Cruz Damian	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<i>[Handwritten Signature]</i>
Rosa Panto Huancor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<i>[Handwritten Signature]</i>
Julio Zapata SAMAME							<i>[Handwritten Signature]</i>
Alcantara Topo Juan Manuel							<i>[Handwritten Signature]</i>
Diaz Parinango Raul							<i>[Handwritten Signature]</i>
Díaz Bueque Eber							<i>[Handwritten Signature]</i>
Jesus Lizama Urman							<i>[Handwritten Signature]</i>
Adrianzen Moreno W.							<i>[Handwritten Signature]</i>
MARTA MARQUEZ HENRY							<i>[Handwritten Signature]</i>
Liliana Tello Solano							<i>[Handwritten Signature]</i>
José Alfonsín León.							<i>[Handwritten Signature]</i>
Báñez Nieto Elizabeth Alela							<i>[Handwritten Signature]</i>
Bautista Gutierrez Javier							<i>[Handwritten Signature]</i>
Fernandez MUNDACA Dami							<i>[Handwritten Signature]</i>
CEMAR CHIRINOS CAPUTAY							<i>[Handwritten Signature]</i>
Perez Maza Adrián.							<i>[Handwritten Signature]</i>

## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Implementación de Primeros Auxilios y señalizaciones



Colocación de avisos de señalizaciones para prevenir accidentes.



Trabajando en equipo.



Capacitando en temas de rendimiento laboral