



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa

Alicorp S.A.A. Callao, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Avila Prieto, Elcida Noemi (ORCID: 0000-0002-8259-6244)

ASESOR:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0170-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

LIMA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado principalmente a mis padres quienes son el motor de mi vida para seguir adelante y cumplir con mi objetivo trazado en el transcurso de carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Vos

En esta oportunidad quiero agradecer principalmente a Dios, por darnos salud y un día más de vida para cumplir mis objetivos y también agradecer a cada uno de nuestros maestros, que nos han brindado su apoyo a lo largo del camino, a nuestro asesor por su apoyo para la elaboración de este trabajo de investigación por su orientación y que hizo posible este estudio que es fruto de mucho esfuerzo y perseverancia.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2 Operacionalización de variables	13
2.1 Definición conceptual	14
2.2 Definición operacional	14
2.3 Población, muestra y muestreo	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	15
2.6 Método de análisis de datos	16
2.7 Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: Capacitación del personal	17
Tabla 2: Procesos de la capacitación del personal	18
Tabla 3: Conocimientos de la capacitación del personal	19
Tabla 4: Habilidades de la capacitación del personal	20
Tabla 5: Competencias de la capacitación del personal	21
Tabla 6: Cultura de seguridad	22
Tabla 7: Actitudes y comportamientos de gerentes	23
Tabla 8: Comunicación	24
Tabla 9: Participación en seguridad	25
Tabla 10: Política de seguridad	26
Tabla 11: Incentivo a la seguridad en trabajadores	27
Tabla 12: Cumplimiento en seguridad	28
Tabla 13: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general	29
Tabla 14: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general	30
Tabla 15: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica	31
Tabla 16: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica	32
Tabla 17: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica	33
Tabla 18: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica	35
Tabla 19: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica	36
Tabla 20: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica	37
Tabla 21: Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general	38
Tabla 22: Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general	39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	50
Anexo 3: Operacionalización de las variables capacitación del personal	51
Anexo 4: Operacionalización de variable cultura de seguridad	52
Anexo 5. Cuestionario capacitación del personal	53
Anexo 6. Cuestionario cultura de seguridad	54
Anexo 7: Formato de validación de expertos N° 01	57
Anexo 8: Formato de validación de expertos N° 02	58
Anexo 9: Formato de validación de expertos N° 03	59
Anexo 10: Formato de validación de expertos N° 04	60
Anexo 11: Formato de validación de expertos N° 05	61
Anexo 12: Formato de validación de expertos N° 06	62
Anexo 13: Formato de validación de expertos N° 07	63
Anexo 14: Formato de validación de expertos N° 09	64
Anexo 15: Formato de validación de expertos N° 10	65
Anexo 16: Solicitud de autorización	66
Anexo 17: Carta de Alicorp	67
Anexo 18: Turnitin	68
Anexo 19 Acta de aprobación de originalidad de tesis	69
Anexo 20 Autorización de publicación de tesis	70
Anexo 21 autorización de la versión final del trabajo de investigación	71

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la capacitación del personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019, lo cual implicó la búsqueda de información científica para la realización de esta.

El Enfoque fue cuantitativo, aplicativo, descriptivo, no experimental de corte transversal La muestra probabilística estuvo conformada por 50 colaboradores internos, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesto por preguntas en medición de escala de Likert. Los datos y resultados fueron procesados estadísticamente mediante el programa estadístico SPSS versión 26. De los resultados podemos afirmar que el 100% de la variable capacitación del personal que están en el nivel “Regular” corresponden al 78,6% del nivel “Débil” y el 21,4% del nivel “Fuerte” de cultura de seguridad, Aquí se localizan los colaboradores que no se identifican con la cultura de seguridad. Del total de capacitación de personal en el nivel “Adecuado” corresponden al 75% del nivel “débil” y el 2,9% corresponde al nivel “Muy fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se ubican los colaboradores que tiene un compromiso con la cultura de seguridad. Del 100% de la capacitación del personal del nivel “Muy adecuado” corresponde en el 100% al nivel “Fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que si se identifican que con la cultura de seguridad.

La prueba del Chi cuadrado calculado dio como resultado P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, por la cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a .

Se concluye que si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Palabras clave: Capacitación, procesos, Cultura seguridad.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the training of personnel in the Galician Plant of the company Alicorp S.A.A. Callao, 2019, which involved the search for scientific information for its realization.

The Approach was quantitative, applicative, descriptive, non-experimental, cross-sectional. The probabilistic sample was made up of 50 internal collaborators, using the survey as a technique and as an instrument the questionnaire, which was composed of questions on Likert scale measurement. The data and results were statistically processed through the statistical program SPSS version 26. From the results we can affirm that 100% of the staff training variable that are in the "Regular" level correspond to 78.6% of the "Weak" level and 21.4% of the "Strong" level of safety culture. Collaborators who do not identify with the safety culture are located here. Of the total training of personnel in the "Adequate" level they correspond to 75% of the "weak" level and 2.9% corresponds to the "Very strong" level of the safety culture, in this level the collaborators who have a commitment to safety culture. Of the 100% of the training of the personnel of the "Very adequate" level corresponds in 100% to the "Strong" level of the safety culture, in this level there are those collaborators who identify themselves with the safety culture

The calculated Chi-square test resulted in $P - \text{value} = 0.00 < 0.05$, with significance level $\alpha = 0.05$, for which the null hypothesis H_0 is rejected and the alternate hypothesis H_a is accepted

It is concluded that if there is a direct relationship between the training of personnel and the safety culture in the Planta Galletera of the company Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Keywords: Training, processes, Safety culture.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática En cuanto al tema de Capacitación, justamente en el Requisito 4.4.2 en la OHSAS 18001:2007 (pag.10) trata de la Competencia, Formación y la Toma de Conciencia indicando que “La organización debe asegurarse de que cualquier persona que trabaje para ella y que realice tareas que puedan causar impactos en la SST, sea competente, tomando como base una educación, formación o experiencias adecuadas, y deben mantener los registros asociados. La organización debe identificar las necesidades de formación relacionada con sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST. Debe proporcionar formación o emprender otras acciones para satisfacer estas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de las acciones tomadas y debe mantener los registros asociados.”

Hoy en día, las empresas tienen mucho interés en gestionar los riesgos laborales con el afán de prevenir los incidentes, en primer lugar porque comprenden que es su responsabilidad, más aún que existe una normativa legal que exige a todo empleador adoptar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de acuerdo a ley, en segundo lugar porque entienden que al hablar de eficiencia implica trabajar sin incidentes, y en tercer lugar porque un incidente grave puede convertirse en una “crisis” que afecte la reputación y la imagen de la empresa. Por estas razones buscan implementar un SGSST que les permita eliminar los peligros y minimizar los riesgos de manera progresiva y sistemática a favor de la prevención de lesiones y el deterioro de la salud logrando lugares de trabajo cada vez más seguros y saludables para sus trabajadores.

Lograr una verdadera “Cultura de Seguridad” en una organización implica un gran esfuerzo por parte del empleador en no solo implementar un SGSST sino en lograr concientizar al personal en que la Seguridad deja de ser una “obligación o responsabilidad” a cumplir para ser concebida como un “valor” personal que nos oriente la forma de “comportarnos”, eliminando malos hábitos, evitando realizar actividades inseguras, advirtiendo actos o condiciones inseguras y deteniendo una actividad de riesgo de ser advertido por ello.

nuestras conductas para prevenir accidentes, se requiere de un sistema de reconocimientos y sanciones para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad. La tercera etapa en la evolución de un SGSST es la “independencia” cuando actuamos de

manera segura por convicción porque creemos que está favor de nuestro bienestar; en esta etapa los trabajadores entienden e interiorizan el concepto de “Autocuidado” y por último el gran paso en la evolución de un SGSST es migrar a una etapa de “interdependencia” donde las personas son mutuamente responsable y comparten un objetivos comunes, no solo ven su seguridad sino también los de los otros.

La teoría del Comportamiento es bastante complejo de comprender; consiste en tratar de descubrir y entender que “motiva” a una persona a conducirse de cierta manera y el descubrir esto puede ayudarnos a descubrir si la persona cometió un “error” o una “violación” en su accionar. Cuando “vemos” que toda una población actúa o se comporta de cierta manera, siguiendo estándares podemos concluir que existe una cultura generalizada en esa población; entonces cabe la pregunta si este factor humano es posible de gestionar para lograr una mejora en la prevención de accidentes. Los estudios realizados confirman que se han identificado algunos “activadores” del comportamiento como son los “modelos a imitar” por ejemplo de un Líder, una moda, estimulaciones propias o provenientes de terceros o el “entorno” donde se desenvuelve la persona que puede afectar positiva o negativamente en la conducta del individuo. Lo que se ha demostrado es que mientras la persona reciba un resultado “positivo” en su accionar esto le generará un hábito

el cual puede ser bueno o malo y pretender desarraigar un hábito malo involucrará trabajar en dos aspectos: en las “creencias” (preceptos básicos) y en las “consecuencias” mostrando los resultados que podrían obtenerse de conducirse de tal o cual manera buscando sensibilizar a la persona.

La clásica contraposición si debemos “premiar” o “sancionar” para promover comportamientos seguros deja de ser una interrogante porque debemos entender que mientras nuestro SGSST se encuentre en una etapa “reactiva” o de “dependencia” debemos ser un tanto “benevolentes” comprendiendo que tomará algo de tiempo para que se arraiguen las “creencias” pero una vez transcurrido el tiempo y habiendo invertido esfuerzos en capacitación y concientización en el personal y habiendo comprobado que realmente hubo intención de incumplir una regla con conocimiento de causa debiéramos asegurar que el trabajador reciba un estímulo “negativo” como la aplicación de una sanción ya que no hacerlo estaríamos avalando su accionar y generando malos hábitos en la persona.

Entonces, es posible gestionar el factor humano? La respuesta es sí, arraigando “creencias” y sensibilizando con las “consecuencias” potenciales. Como se arraiga una “creencia”? la respuesta es con constante capacitación y concientización al personal; por esta razón el rol que juega la capacitación en la Cultura de la Seguridad resulta imprescindible .

Las normas Internacionales OHSAS 18001:2007, ISO45001:2018 proporcionan un marco de referencia para implementar un SGSST; en ellas describen una serie de “requisitos” que “debe” contar un SGSST para lograr que sea sostenible en el tiempo y que contribuya a la mejora continua del desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

En la empresa Alicorp, se implementó el SGSST en el año 2001 mucho antes que se promulgara la Ley 29783 (2011) habiendo logrado disminuir el índice de frecuencia a niveles de 4.3 (Cantidad de accidentes incapacitantes por millón HH) en el 2018 mientras que en el medio local se registra en promedio entre 30 a 50, dato obtenido por las empresas locales que en el tiempo Alicorp ha ido incorporando a su organización.

A pesar de que el desempeño de su SGSST es bastante favorable y cumple con sus metas previstas, continua registrando incidentes laborales en las que la formación, capacitación, entrenamiento y concientización a los trabajadores viene siendo una de las causas contributivas (aunque no determinantes del todo) más recurrentes que han originado los incidentes.

La importancia de estudiar la capacitación del personal en relación a la Cultura de Seguridad estriba en la necesidad de fomentar Comportamientos Seguros en los trabajadores que impacte positivamente en la disminución de las tasas de incidentes y accidentes laborales, buscando minimizar los riesgos laborales, donde la principal responsabilidad de seguridad recae en la empresa, y donde cada uno de los actores, directivos, supervisores, trabajadores basados en una cultura de seguridad logren entornos más seguros y sostenibles, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En relación a los **trabajos previos**, a nivel nacional, Hellenbroich (2015) en su tesis Diagnóstico y propuesta de mejora de la cultura de seguridad en una empresa de hidrocarburos del Perú, en los lotes en tierra y área administrativa, para optar el grado de magíster, en la Universidad del Pacífico, Lima, tuvo el objetivo de realizar un diagnóstico y propuesta de mejora acerca de la Cultura de Seguridad en la empresa. Para ello utilizaron una metodología exploratoria, descriptiva, de diseño no experimental, con una muestra de

81 trabajadores, a quienes se les suministró un cuestionario, cuyos datos fueron procesados en el programa SPSS versión 22. Los resultados mostraron que los directivos no se involucran en los aspectos de seguridad de la compañía, solo en el área responsable, los trabajadores no se sienten comprometidos con las políticas de seguridad. Concluyendo que la cultura de seguridad no está en el nivel óptimo en la empresa.

A nivel nacional, Falconi y Guerrero (2016) en su tesis *Diagnóstico y propuesta de mejora para la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ABC ubicada en Lurigancho Chosica, para obtener el título de licenciado, en la Pontificia Universidad Católica del Perú*, con el objetivo de analizar y mejorar la cultura de seguridad de dicha empresa. Estudio mixto, descriptivo, explicativo, con una muestra de 40 trabajadores. Los resultados muestran que el 40% considera que las capacitaciones le permiten conocer la importancia de la seguridad y salud en el trabajo. Concluyendo que el cumplimiento e implementación de sistemas de seguridad no es suficiente para establecer una cultura de seguridad ya que se requiere de una adecuada gestión del personal e integrar las actividades de seguridad en el quehacer organizacional.

Además, Capcha (2017) realizó la investigación *Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016*, para obtener el título de Ingeniero Industrial, en la Universidad Privada Telesup, en Lima, con el objetivo de determinar los peligros existentes y poder tomar medidas de prevención para reducir los accidentes e incidentes de los trabajadores. Estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo explicativo, de diseño no experimental, transeccional, con una muestra censal de 72 personas. Concluye que la capacitación del personal si influye significativamente en el nivel de accidentes e incidentes en la empresa Molmar S.A.

Rengifo (2017) en su tesis “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017”, realizada para optar el grado de maestría, en la Universidad César Vallejo, en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral en una muestra de 92 trabajadores administrativos. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, transversal. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que el proceso de capacitación se encuentra en un nivel regular según el 71.1% de los trabajadores administrativos. Concluyendo que existe

relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

A nivel internacional, Lopez, Puentes y Ramírez (2016) en su tesis *Medición de la cultura de seguridad del paciente en un hospital público de primer nivel en el municipio de Villeta*, para optar el grado de maestría, en la Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, con el objetivo de medir la cultura de seguridad. El estudio fue descriptivo, de diseño no experimental, transversal, con una muestra de 81 empleados. Mostrando los resultados que la percepción general de seguridad es positiva según el 58%. Concluyendo que en general existe una cultura de seguridad, sin embargo, se considera que existen riesgos de probabilidad de ocurrencia de eventos adversos.

Martínez (2014), en la investigación *El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: actuación de los supervisores en empresas de manufactura*, para optar el grado de doctor en la Universidad de León, España, con el objetivo de evaluar el comportamiento de los supervisores y su incidencia en la reducción de accidentes laborales. La metodología fue cuasi experimental, con una muestra de 270 personas de cuatro compañías, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que la implementación de la gestión de seguridad logró disminuir los accidentes en un 44.4% y la tasa de accidentalidad de 79 a 48 accidentes. Concluyendo que la gestión de la seguridad basada en los comportamientos de los supervisores es efectiva.

De León (2014) en su tesis titulada *Diagnóstico de necesidades de capacitación del hospital nacional de Huehuetenango Doctor Jorge Vides Molina*, tuvo el objetivo general de determinar las necesidades de capacitación del personal. El estudio fue de tipo descriptivo. Contó con una muestra de 139 trabajadores. Se utilizó como instrumento el cuestionario. El estudio concluyó que los trabajadores del área de servicio y administrativa, determinaron que desconocen si existe un programa de capacitación, razón por la cual no tienen conocimiento de un cronograma y de los responsables de hacerlo, sin embargo, tienen interés en la creación de uno, los colaboradores administrativos y de servicio dijeron no haber desarrollado habilidades, conocimientos y actitudes a través de las capacitaciones, debido a que no se les dan o se enfocan en un determinado sector; en el caso de los asistenciales, señalaron que sí han logrado este objetivo, debido a que constantemente son adiestrados.

Respecto a las teorías relacionadas a la capacitación del personal, Ibáñez (2010) la define como una actividad educativa, que se caracteriza por ser planificado, estructurado y se organiza con el objetivo de mejorar el desempeño en base al conocimiento, las habilidades y actitudes de los trabajadores (p. 475).

Es decir, la capacitación no es una actividad espontánea, al contrario es un proceso que responde a las metas de la organización.

Compartiendo la misma postura, Siliceo (2004) también la define como una actividad planificada, orientada a las necesidades empresariales, basadas en fortalecer el conocimiento, la habilidad y actitud del personal (p. 25). El autor enfatiza los elementos que busca mejorar la capacitación, de acuerdo a los requerimientos de la empresa.

Por su parte Alles (2016) señala como “las actividades de capacitación en las empresas se han incrementado, debido a la importancia que actualmente le otorgan sus directivos, incluso las empresas más grandes cuentan con centros de capacitación” (p.249). Las empresas han tomado conciencia de la importancia que tiene la capacitación para lograr las metas, de allí que esta actividad se vaya incrementando cada día.

Al respecto, Lopera (2019) afirma que:

El hombre requiere cada vez más alcanzar una integralidad que lo haga más competitivo frente a las exigencias del mercado y, la organización por su parte, necesita también garantizar una respuesta a las demandas del mundo cada vez más cambiante; es entonces cuando la formación se hace necesaria y aparece como una respuesta estratégica. La capacitación ha de responder a la demanda del contexto, lo cual requiere que esta sea pensada como un proceso formal. (p. 55).

A demás

Por lo tanto, la capacitación se realiza en función a un contexto tanto interno como externo a la empresa.

Coincidiendo con los autores antes citados, Chiavenato (2011) conceptualiza la capacitación como un proceso, cuya característica es su corto plazo, no es un acto espontáneo, debe ser debidamente planificado de acuerdo a las falencias reales de la empresa en cuanto a conocimientos, habilidades y competencias (p. 386).

En función a la definición de Chiavenato (2011) las dimensiones de investigación son: el proceso educativo, conocimientos, habilidades y competencias.

En cuanto a la dimensión **proceso educativo**, es un proceso continuo, de cuatro pasos: (1) detección de necesidades, (2) programación de capacitación, (3) implementación y realización del programa de capacitación y (4) evaluación de resultados (Chiavenato, 2007, p. 388). Es decir, una capacitación será efectiva y tendrá resultados positivos en la medida que se apliquen los pasos señalados por el autor, se parte de las necesidades reales de la empresa, luego se planifica, se efectúa la capacitación y se realiza su evaluación.

Respecto a la dimensión **conocimiento** éste “es el resultado de la acción de conocer, la acción supone un proceso mental mediante el cual el ser humano logra aprehender, reflejar o modelar la realidad, es decir conocer los objetos y fenómenos de la realidad” (Sánchez & Reyes, 2006, p. 15). Los conocimientos son muy importantes, y si no se verifican lo más probable será que la persona no podrá realizar su tarea (Alles, 2016, p. 40).

Sobre la dimensión habilidades, “se refiere a saber hacer, es decir utilizar y aplicar el conocimiento” (Chiavenato, 2009, p. 50). Al respecto, Alles (2016) sostiene que “las habilidades son, en general, fácilmente evaluables y no tan fácilmente desarrollables, según de cuál de ellas se trate” (p. 39).

En cuanto a la dimensión **competencias**, son las aptitudes e idoneidad para desempeñarse eficiente en un trabajo (Chiavenato, 2011, p. 407). Complementando lo anterior, Alles (2016) plantea que las competencias se refieren a las características de la personalidad, que se expresa en el comportamiento y se traduce en el desempeño óptimo en el puesto de trabajo, todo ello se va mejorando gracias a la experiencia (p. 29).

Respecto a la variable **cultura de seguridad**, el Institut pour une cultur de sécurité industrielle (2015) hace referencia al contexto en que surge el concepto de cultura de seguridad.

Fueron dos catástrofes: la explosión del transbordador Challenger en Estados Unidos en 1986 durante su despegue y el accidente nuclear de Chernóbil en el mismo año en la Unión Soviética. Que de acuerdo a las investigación ocurrieron principalmente por la suma de errores en la organización (p. 2) Frente a estos hechos, surge la noción de la cultura de seguridad.

Cooper (2001) plantea que: La cultura de la seguridad puede considerarse como el subcomponente de la cultura de la organización que alude a las características individuales, laborales y organizacionales que afectan e influyen en la salud y la seguridad. . La cultura organizacional prevaleciente, por lo tanto, ejercerá una influencia considerable en la seguridad. (p. 13)

Según Pronovost & Sexton (2005), la cultura de seguridad es cada vez más reconocida como una estrategia importante, y quizás como un precursor necesario, para mejorar los déficits generalizados en la seguridad (p. 11).

Actitudes y comportamientos de gerentes

En esencia, la cultura se traduce en actitudes y comportamientos como lo indica Cooper (2001) señalando que “en una cultura segura, los empleados se guían por un compromiso de la organización con la seguridad, en el que los gerentes son responsables de desarrollar la cultura de seguridad en cada miembro de la empresa, basada en un sistema de seguridad” (p. 24).

Sumado a ello, Arnold y Randall (2013) enfatizan que “la falta de apoyo gerencial pone en riesgo el bienestar del empleado” (p. 411). Aunado a ello, en OHSAS 18001 se habla sobre la política de seguridad y salud en el trabajo. Establece que la alta dirección deberá definir y autorizar la política de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

Comunicación

Al respecto, Monan (2018) sostiene que la comunicación en el campo de seguridad se refiere a que debe haber un responsable de la empresa de comunicar a todo el personal de manera regular sobre las políticas, los procedimientos y los informes relevantes, para generar conciencia global de los programas e iniciativas fundamentales para la seguridad de la organización, lo que aumentará el éxito programático.

Participación en seguridad

Según OSHAS (2019), para ser efectivo, cualquier programa de seguridad y salud necesita la participación significativa de los trabajadores y sus representantes. Los trabajadores tienen mucho que ganar con un programa exitoso y mucho que perder si el programa falla. También suelen saber más sobre los peligros potenciales asociados con sus trabajos. Los programas exitosos aprovechan esta base de conocimiento. Además, la

participación de los trabajadores se debe dar desde el establecimiento, la operación, evaluación y mejora del programa de seguridad y salud. Todos los trabajadores en su lugar de trabajo deben participar, incluidos los empleados por contratistas, subcontratistas y agencias de personal temporal.

Política de seguridad

De acuerdo a OSHAS 18001, las políticas de seguridad son las intenciones y las direcciones generales de una empresa relacionada con el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, la cual proporciona una estructura para la acción y el establecimiento de los u objetivos de seguridad en el trabajo. Para Chiavenato (2007): “Las políticas surgen en función de la racionalidad organizacional, de la filosofía y cultura organizacional” (p. 120).

Además el mismo autor señala que:

Las políticas establecen el código de valores éticos de la organización, por medio de ellas gobierna sus relaciones con los empleados, accionistas, consumidores, proveedores, etc. Con base en estas políticas se pueden definir los procedimientos a implantarse, los cuales son guías de acción predeterminados para orientar el desempeño de las operaciones y actividades y que toman en cuenta los objetivos de la organización.(p. 122)

Incentivo a la seguridad en trabajadores

Los incentivos son “los pagos realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de las contribuciones” (Chiavenato, 2007, p. 82).

En este caso se refiere a los incentivos que se les da a los trabajadores por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud implementados en su empresa.

Cumplimiento en seguridad

Esta dimensión indica que la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estándares de seguridad y salud en los procedimientos de trabajo son los supervisores, los jefes inmediatos, es decir la empresa, de acuerdo a la normatividad vigente.

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida se relaciona la capacitación del personal en la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?

Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona los procesos de capacitación en la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?

¿En qué medida se relaciona los conocimientos en la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?

¿En qué medida se relaciona las habilidades del personal en la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?

¿En qué medida se relaciona las competencias del personal en la cultura de en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?

1.5 Justificación del estudio

La justificación teórica, se sustenta en las teorías administrativas relacionadas a la Capacitación del personal y a la cultura de seguridad, desde un enfoque administrativo, que permitirán darle soporte y sustento científico al estudio, a la vez de contrastarlos con los resultados que se obtendrán.

Por otro lado, la justificación metodológica del estudio se realizará bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, para el cumplimiento de los objetivos se validarán instrumentos para medir las variables y sus dimensiones.

Asimismo, en cuanto a la justificación práctica, el estudio brindará una visión de cómo es la capacitación del personal en cuanto al proceso, habilidades, competencias y actitudes y su influencia en la cultura de seguridad, y cómo es la cultura de seguridad, que

permitirá comprometer a los directivos empresariales en la implementación y promoción de una cultura de seguridad en base a la capacitación y la toma de medidas y políticas de seguridad en el trabajo, buscando reducir los incidentes y accidentes laborales que beneficiará tanto a los trabajadores como a las Plantas Industriales Alicorp S.A.A..

Objetivos

Objetivo general

Determinar la importancia de la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao Lima, 2019.

Objetivos específicos

Determinar los procesos de capacitación y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?

Determinar los conocimientos adquiridos y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Determinar las habilidades del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Determinar las competencias del personal en la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Hipótesis

Hipótesis general

La capacitación del personal se relaciona con la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019”

Hipótesis específicos

Los procesos de capacitación se relaciona con la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019”

Los conocimientos adquiridos se relaciona con la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Las habilidades del personal se relaciona con la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Las competencias del personal se relaciona con la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Industriales Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se cuantificaron los resultados, realizando el análisis estadísticos, cuyos resultados si presentados en tablas y gráficos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

Diseño de investigación

El estudio se desarrolló en base al diseño no experimental, pues no se manipularon las variables, lo que se hizo fue describir la capacitación del personal y los incidentes laborales, analizados de acuerdo a los objetivos de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 149).

Además, tuvo un diseño transversal, ya que se recolectaron los datos en un momento único.

Fue correlacional, pues como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), se buscó especificar la relación de las variables de estudio, en este caso, determinar la influencia de la capacitación del personal en cultura de seguridad.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Capacitación del personal.

Definición conceptual

La capacitación del personal es un proceso, cuya característica es su corto plazo, no es un acto espontáneo, debe ser debidamente planificado de acuerdo a las falencias reales de la empresa en cuanto a conocimientos, habilidades y competencias (Chiavenato, 2007, p.386).

Definición operacional

La capacitación del personal es medido a través de un cuestionario que consta de 12 ítems y 4 dimensiones: proceso educativo, conocimientos, habilidades y competencias.

Variable 2: Cultura de seguridad

2.1 Definición conceptual

La cultura de la seguridad puede considerarse como el subcomponente de la cultura de la organización que alude a las características individuales, laborales y organizacionales que afectan e influyen en la salud y la seguridad (Cooper, 2001, p. 13).

2.2 Definición operacional

La cultura de seguridad es medido a través de un cuestionario que consta de 41 ítems y 6 dimensiones: Actitudes y comportamientos de gerentes, comunicación, participación en seguridad, política de seguridad, incentivo a la seguridad en trabajadores y cumplimiento en seguridad

2.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo dada por el grupo de casos que tienen características específicas comunes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174), en este caso comprendió a 57 personas que laboran en la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. del Callao.

Por su parte, la muestra fue seleccionada utilizando la técnica de muestreo probabilística, ya que permite que cualquier colaborador perteneciente a la población de estudio, sea seleccionado para participar en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, p. 175). Para ello se utilizó fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N(p)(q)}{E^2 (N-1) + Z^2 (p)(q)}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población = 57

$Z^2 = 1.96$

p = Probabilidad de acierto, en este caso el valor será 0,5.

q = Probabilidad de no acierto, que será 0,5.

$E^2 =$ Error máximo permitido: 0.05.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 57 \cdot (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} = 50$$

Quedando constituida la muestra por 50 personas que laboran en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como técnica se utilizó la encuesta, ya que posibilitó la obtención de los datos a través de preguntas y respuestas (Villegas, 2005, p. 166).

El instrumento aplicado fueron dos cuestionarios, el cual “permitió obtener datos (...) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas” (Villegas, 2005, p. 167).

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se efectuó aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, que mostró como resultado un alto índice, que permite comprobar la alta confiabilidad del cuestionario utilizado.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación	,859	12
Cultura de seguridad	,929	41

Dichos resultados confirman una alta fiabilidad del instrumento aplicado en el estudio.

2.5 Procedimiento

La investigadora solicitó el permiso a los representantes de la empresa objeto de estudio, a quienes se les explicó los objetivos de la investigación. Luego de la aceptación, coordinó la fecha de aplicación del instrumento, el cual administró al personal de dicha empresa.

2.6 Método de análisis de datos

Luego de culminada la recolección de datos, se procederá a la codificación y al vaciamiento de los mismos en una matriz en el programa SPSS versión 25.

En cuanto a los resultados descriptivos, se utilizarán tablas de frecuencia y gráficos de barra, en base a ello se realizará el análisis de los resultados.

Se aplicará la Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov, mediante esta prueba identificaremos si los resultados son Normales o Anormales. Si son Normales, aplicaremos el R Pearson:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Si son Anormales, aplicaremos el RHO Spearman:

Para la prueba de hipótesis se utilizará el coeficiente Rho de Spearman de acuerdo a los objetivos de investigación.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

2.7 Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos, la identidad de los participantes será respetada, la cual será anónima, asimismo la aplicación del instrumento de investigación no significa peligro alguno, su participación será voluntaria, comprometiéndose la investigadora a utilizar la información únicamente para fines de estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Capacitación del personal

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Regular</i>	14	28,0
	<i>Adecuado</i>	35	70,0
	<i>Muy adecuado</i>	1	2,0
	<i>Total</i>	50	100,0

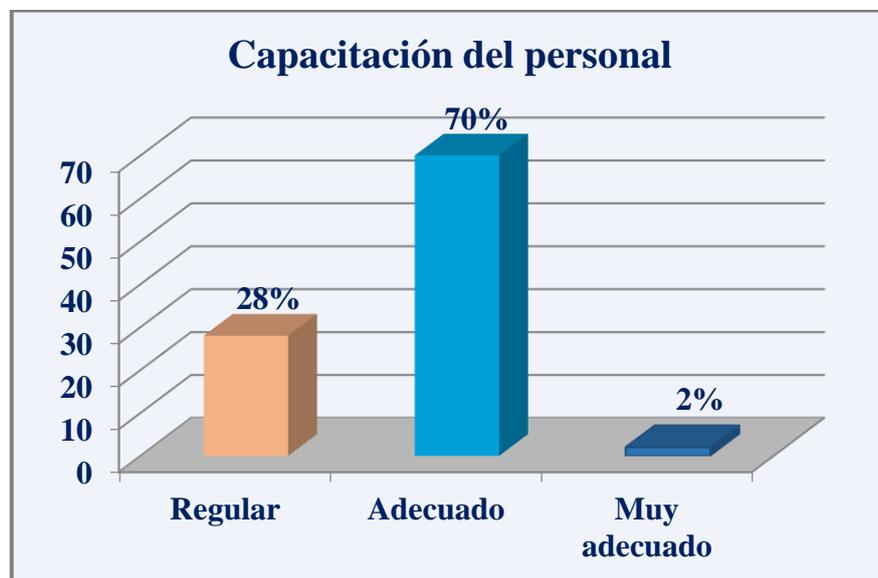


Figura 1. Capacitación del personal

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 28% del personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019 que es regular la capacitación del personal, el 70% considera que es adecuado y el 2% opina muy adecuado.

Tabla 2

Procesos de la capacitación del personal

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Regular</i>	16	32,0
	<i>Adecuado</i>	34	68,0
	<i>Total</i>	50	100,0

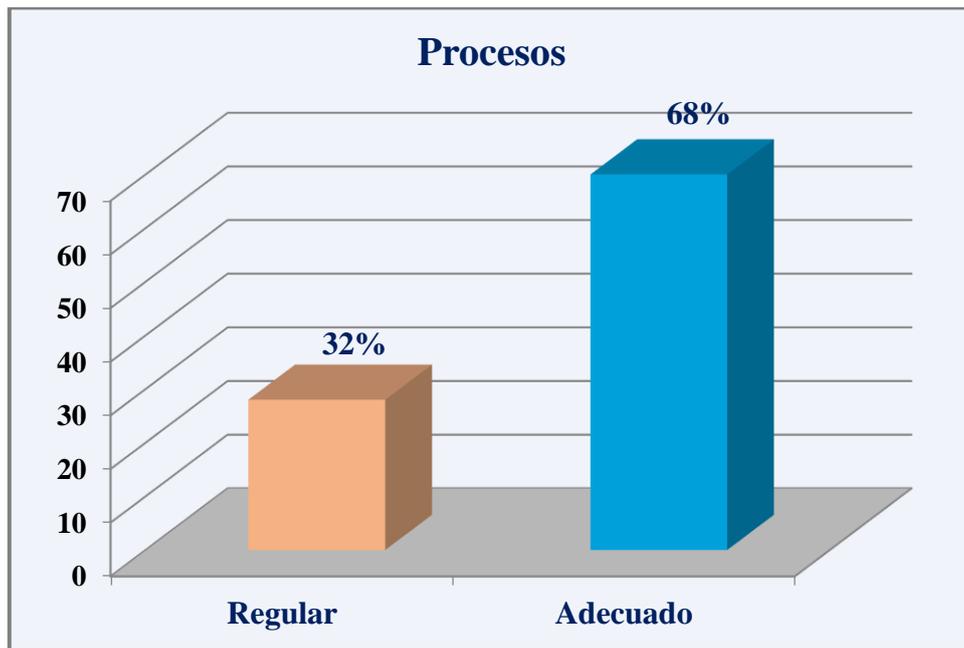


Figura 2. Procesos de la capacitación del personal

En la tabla 2 y figura 2 se observa que el 32% del personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, considera que es regular los procesos de la capacitación del personal y el 68% considera que es adecuado.

Tabla 3

Conocimientos de la capacitación del personal

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Inadecuado</i>	1	2,0
	<i>Regular</i>	19	38,0
	<i>Adecuado</i>	30	60,0
	<i>Total</i>	50	100,0

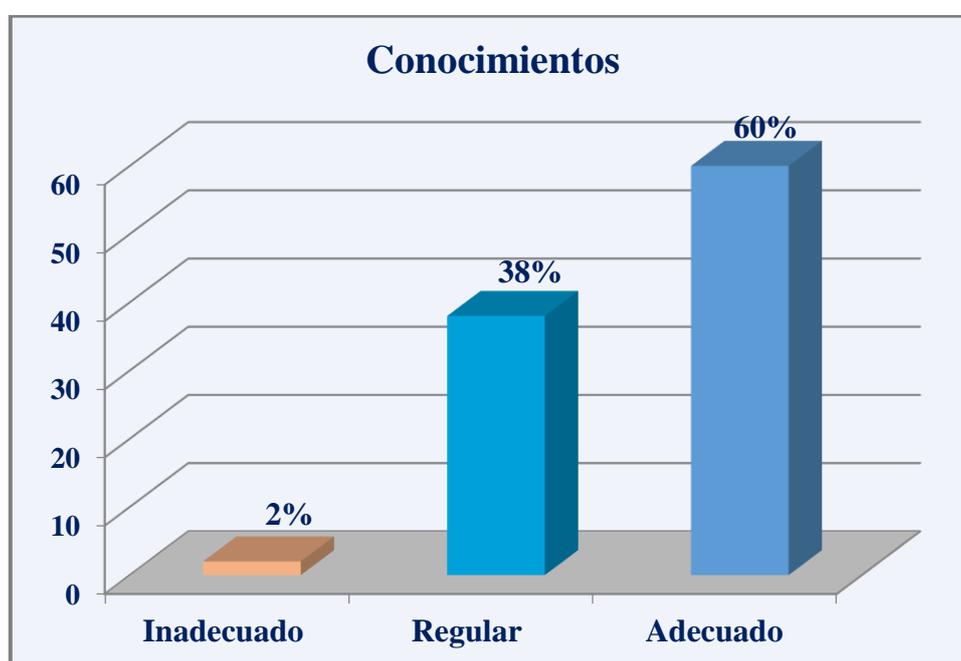


Figura 3. Conocimientos

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 2% del personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, que es inadecuado los conocimientos impartidos en la capacitación del personal, el 38% considera regular y el 60% opina adecuado.

Tabla 4

Habilidades de la capacitación del personal

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Inadecuado</i>	2	4,0
	<i>Regular</i>	17	34,0
	<i>Adecuado</i>	31	62,0
	<i>Total</i>	50	100,0

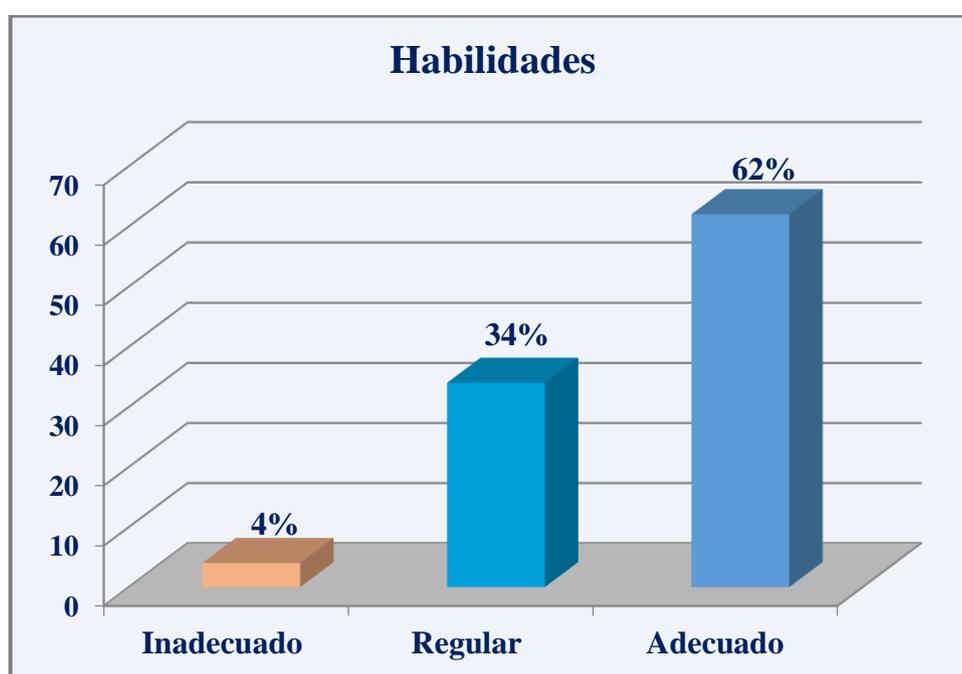


Figura 4. Habilidades

En la tabla 4 y figura 4 se observa que el 4% del personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019 considera que es inadecuada las habilidades desarrolladas en el marco de la capacitación, el 34% opina regular y el 62% lo considera adecuado.

Tabla 5

Competencias de la capacitación del personal

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>1</i>	<i>2,0</i>
	<i>Regular</i>	<i>17</i>	<i>34,0</i>
	<i>Adecuado</i>	<i>31</i>	<i>62,0</i>
	<i>Muy adecuado</i>	<i>1</i>	<i>2,0</i>
	<i>Total</i>	<i>50</i>	<i>100,0</i>

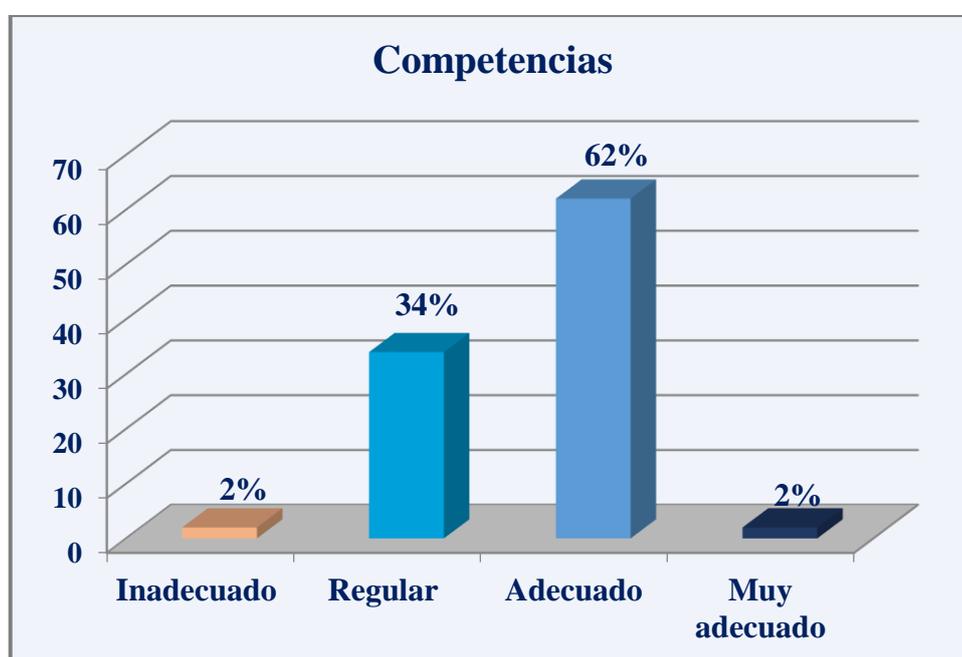


Figura 5. Competencias

En la tabla 5 y figura 5 se observa que el 2% del personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, considera que es inadecuado las competencias desarrolladas en el marco de la capacitación del personal, el 34% lo considera regular, el 62% opina adecuada y el 2% considera muy adecuado.

Tabla 6

Cultura de seguridad

		<i>Frecuencia (f_i)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Débil</i>	11	22,0
	<i>Fuerte</i>	38	76,0
	<i>Muy fuerte</i>	1	2,0
	<i>Total</i>	50	100,0

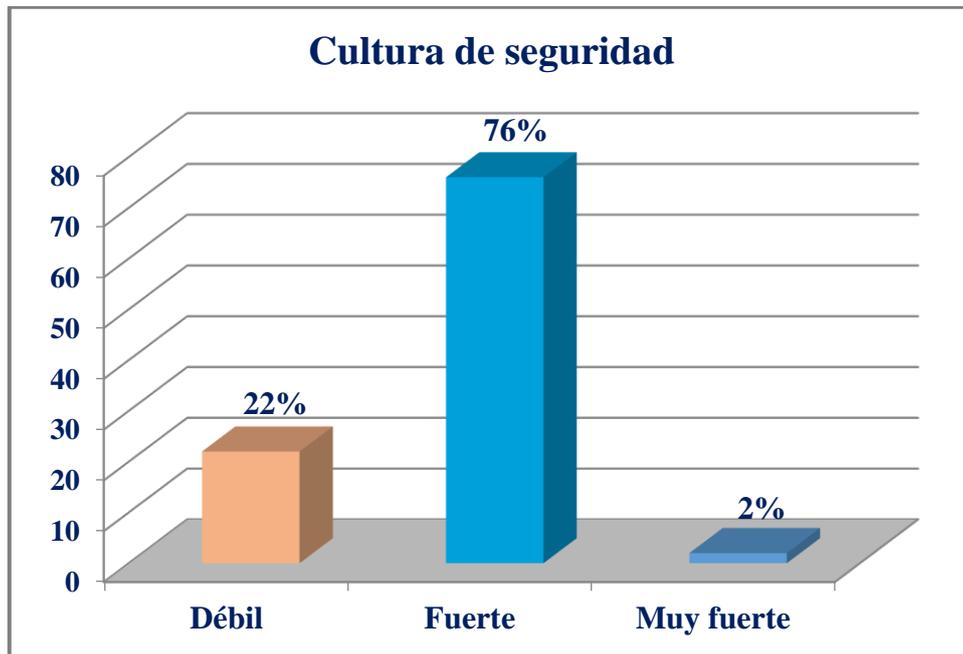


Figura 6. Cultura de seguridad

En la tabla 6 y figura 6 se observa que el 22% del personal en la Planta Galletera de empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, considera que es débil en las competencias desarrolladas en el marco de la Cultura de Seguridad, el 76% lo considera fuerte y el 2% opina muy fuerte.

Tabla 7

Actitudes y comportamientos de gerentes

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Débil</i>	12	24,0
	<i>Fuerte</i>	37	74,0
	<i>Muy fuerte</i>	1	2,0
	<i>Total</i>	50	100,0

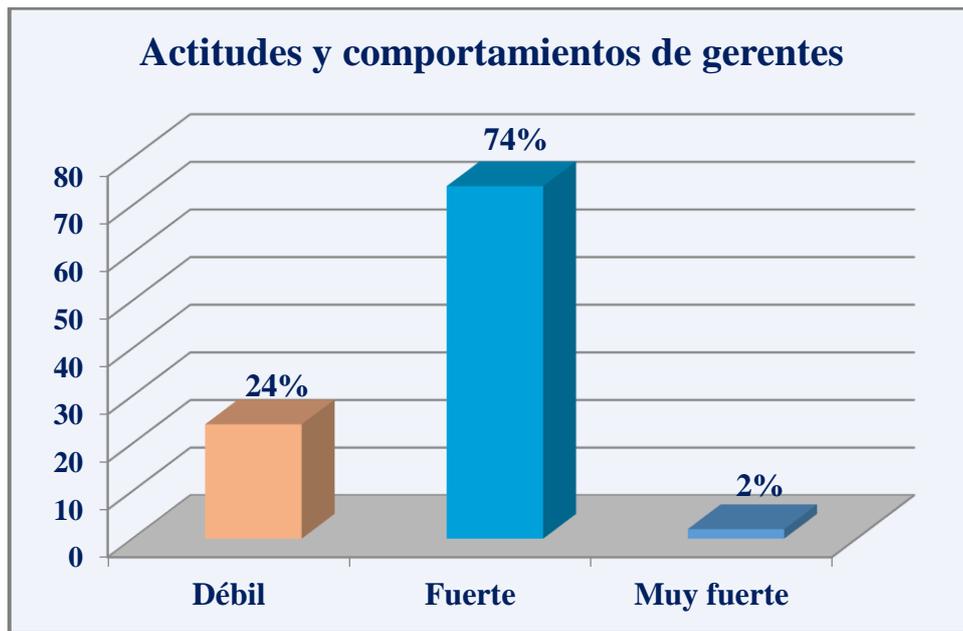
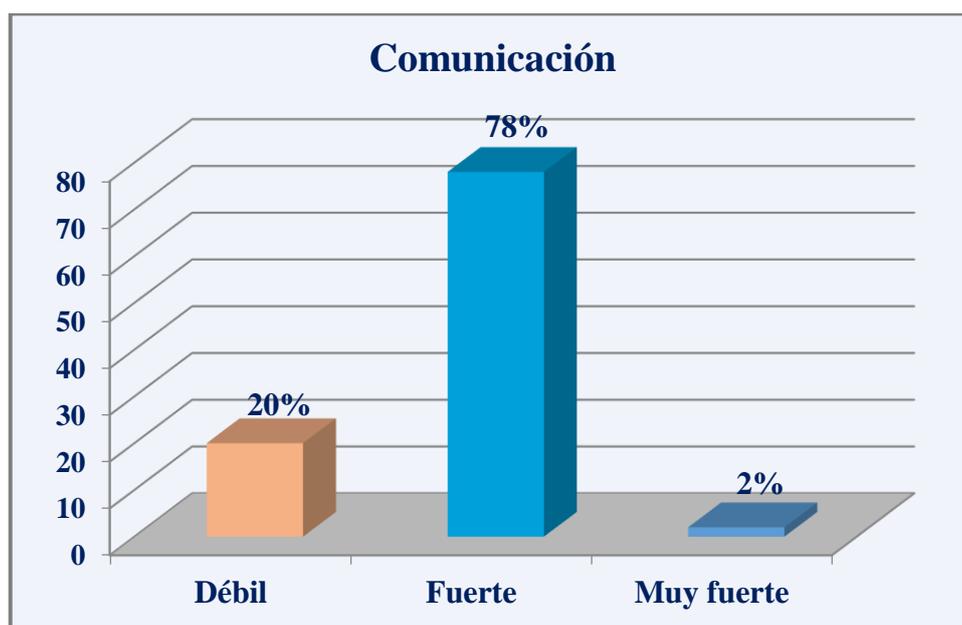


Figura 7. Actitudes y comportamientos de gerentes

En la tabla 7 y figura 7 se observa que el 24% del personal considera débil las actitudes y comportamientos de gerentes de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, el 74 % considera fuerte y el 2 opina muy fuerte que contribuye a una cultura de seguridad.

Tabla 8**Comunicación**

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
<i>Válido</i>	<i>Débil</i>	10	20,0
	<i>Fuerte</i>	39	78,0
	<i>Muy fuerte</i>	1	2,0
	<i>Total</i>	50	100,0

*Figura 8. Comunicación*

En la tabla 8 y figura 8 se observa que el 20% del personal considera débil la comunicación en la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, el 78% del personal opina que es fuerte y el 2% del personal considera muy fuerte.

Tabla 9

Participación en seguridad

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Débil</i>	18	36,0
	<i>Fuerte</i>	32	64,0
	<i>Total</i>	50	100,0

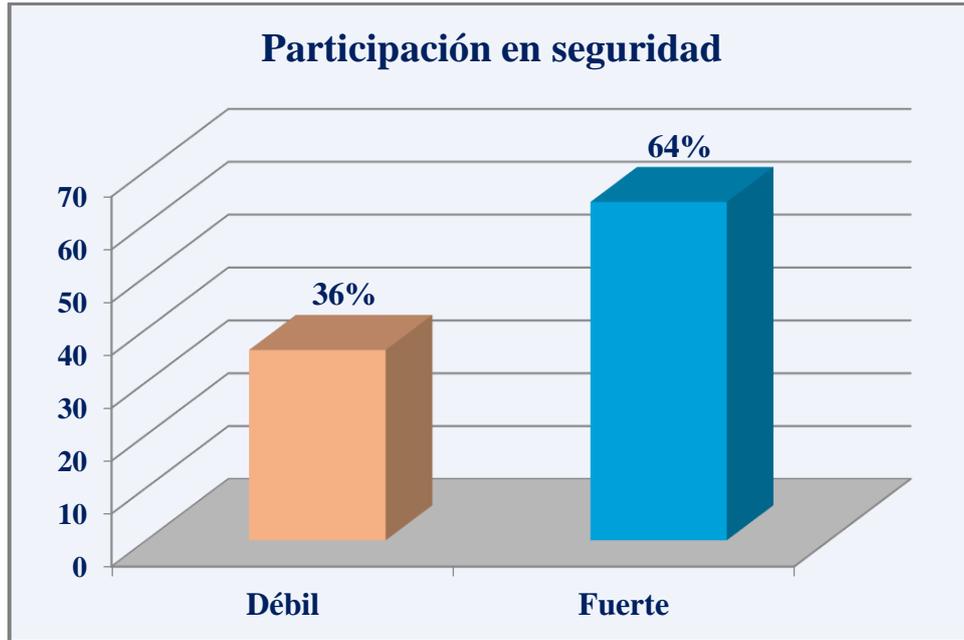


Figura 9. Comunicación

En la tabla 9 y figura 9 se observa que el 36% del personal considera débil la participación en seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, el 64% del personal considera fuerte.

Tabla 10

Política de seguridad

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Débil</i>	10	20,0
	<i>Fuerte</i>	39	78,0
	<i>Muy fuerte</i>	1	2,0
	<i>Total</i>	50	100,0

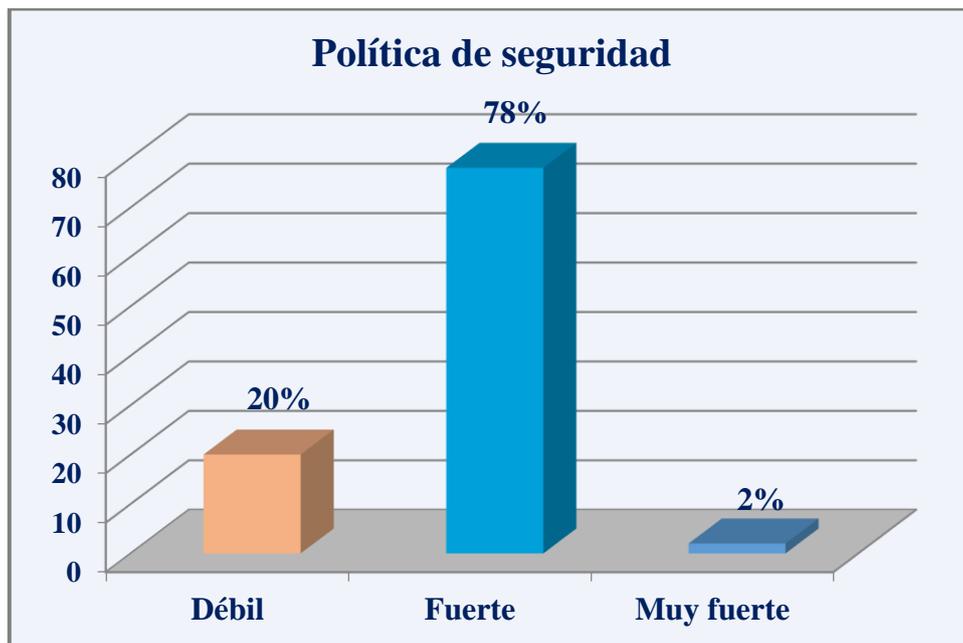


Figura 10. Políticas de seguridad

En la tabla 10 y figura 10 se observa que el 20% del personal considera débil las políticas de seguridad en la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, el 78% opina que es fuerte y el 2% del personal considera muy fuerte.

Tabla 11

Incentivo a la seguridad en trabajadores

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Muy débil</i>	1	2,0
	<i>Débil</i>	19	38,0
	<i>Fuerte</i>	30	60,0
	<i>Total</i>	50	100,0

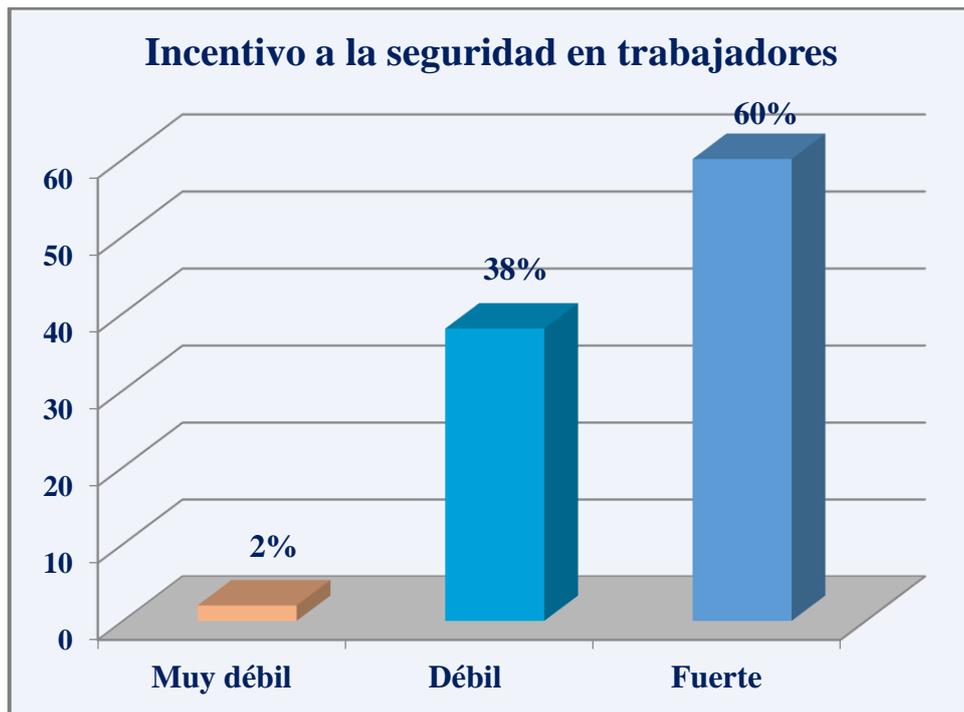


Figura 11. Incentivo a la seguridad en trabajadores

En la tabla 11 y figura 11 se observa que el 2% del personal considera muy débil el Incentivo a la seguridad en trabajadores de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao 2019, el 38% opina que es débil y el 60% del personal considera que es fuerte.

Tabla 12

Cumplimiento en seguridad

		<i>Frecuencia (fi)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Válido</i>	<i>Débil</i>	17	34,0
	<i>Fuerte</i>	33	66,0
	<i>Total</i>	50	100,0

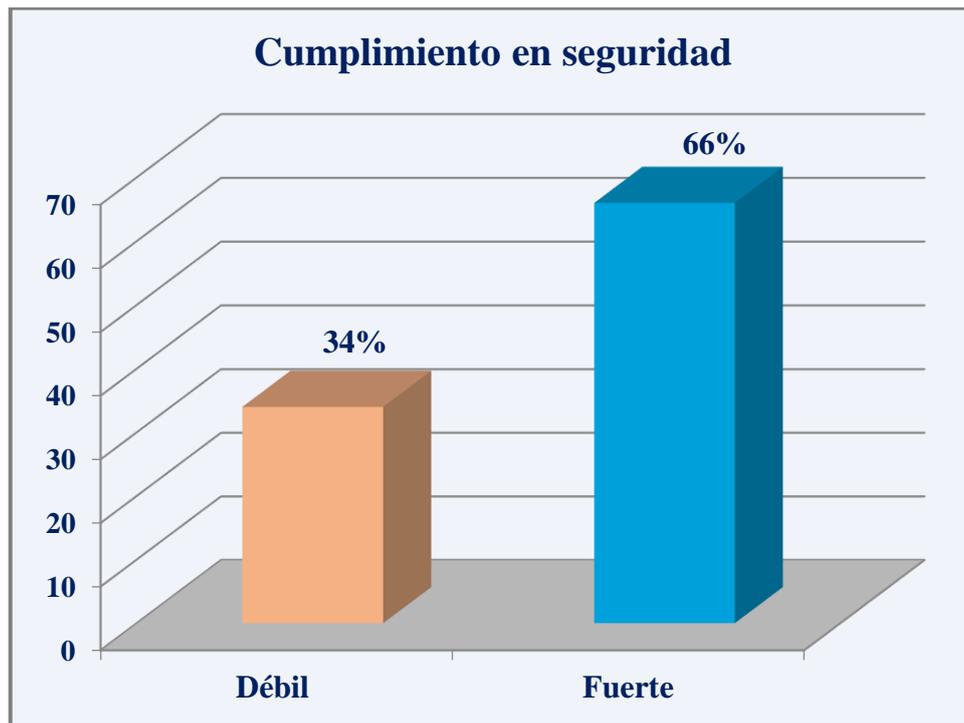


Figura 12. Cumplimiento en seguridad

En la tabla 12 y figura 12 se observa que el 34% del personal considera débil el cumplimiento en seguridad de la Planta Galletera en la empresa Plantas Industriales Alicorp S.A.A. Callao y el 66% es fuerte.

3.2. Prueba de hipótesis

A continuación, se hará la comprobación de hipótesis mediante la prueba de Correlación de Chi cuadrado que nos muestra el nivel de relación entre las variables, tanto los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte la relación.

3.2.1. Prueba hipótesis general

Tabla 13

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general

			Cultura de Seguridad			
			Débil	Fuerte	Muy fuerte	Total
<i>Regular</i>	<i>Frecuencia</i>		11	3	0	14
	<i>Porcentaje</i>		78,6%	21,4%	0,0%	100,0%
<i>Capacitación del Personal</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	0	34	1	35
		<i>Porcentaje</i>	00,0%	97,0%	2,9%	100,0%
	<i>Muy adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	0	1	0	1
		<i>Porcentaje</i>	00,0%	100,0%	00,0%	100,0%
<i>Total</i>	<i>Frecuencia</i>		11	38	1	50
	<i>Porcentaje</i>		22,0%	76,0%	02,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 13, podemos afirmar que el 100% de la variable capacitación del personal que están en el nivel “Regular” corresponden al 78,6% del nivel “Débil” y el 21,4% del nivel “Fuerte” de cultura de seguridad, Aquí se localizan los colaboradores que no se identifican con la cultura de seguridad. Del total de capacitación de personal en el nivel “Adecuado” corresponden al 75% del nivel “débil” y el 2,9% corresponde al nivel “Muy fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se ubican los colaboradores que tiene un compromiso con la cultura de seguridad. Del 100% de la capacitación del personal del nivel “Muy adecuado” corresponde en el 100% al nivel “Fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que si se identifican que con la cultura de seguridad.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así: Si el X^2c es mayor que el X^2t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2t fuese mayor que X^2c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

Tabla 14

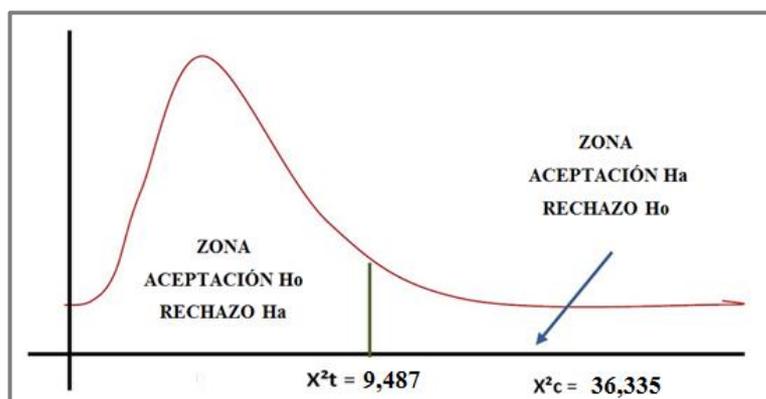
Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general

Prueba Chi-cuadrado			
	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Significación asintótica (bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	36,335a	4	0,000
Razón de verosimilitud	38,362	4	0,000
Asociación lineal por lineal	29,754	1	0,000
N de casos válidos	50		

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c = 36,335$, y el valor teórico es $X^2t = 9,487$ con el 95%, de nivel de confianza y 4 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H₀: No existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

H_a: Existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

3.2.1. Prueba hipótesis específicas

Tabla 15

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica

Cultura de Seguridad

		<i>Débil</i>	Fuerte	Muy fuerte	Total	
<i>Procesos</i>	<i>Regular</i>	<i>Frecuencia</i>	10	6	0	16
		<i>Porcentaje</i>	62,5%	37,5%	0,0%	100,0%
	<i>Adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	1	32	1	34
		<i>Porcentaje</i>	2,9%	94,1%	2,9%	100,0%
	Total	Frecuencia	11	38	1	50
		Porcentaje	22,0%	76,0%	2,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 15, podemos afirmar que el 100% de la dimensión Procesos que están en el nivel “Regular” corresponden al 100% del nivel “Débil” de cultura de seguridad, en este nivel se encuentran los colaboradores que aún no se pueden identificar con la cultura de seguridad. Del 100% de la dimensión proceso en el nivel “Adecuado” corresponde al 14,3% del nivel

“débil” y 85,7% del nivel “fuerte” de la cultura de seguridad en este nivel podemos localizar a los colaboradores estables y tienen un compromiso.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

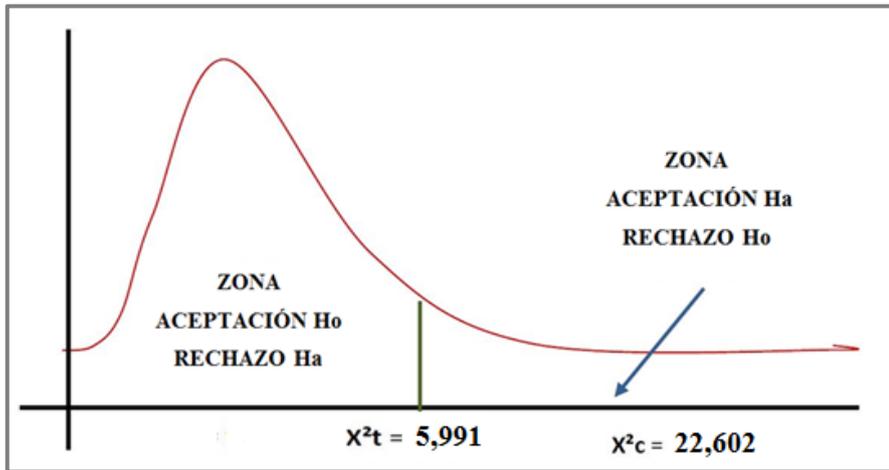
Tabla 16

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica

Prueba Chi-cuadrado			
	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Significación asintótica (bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	22,602a	2	0,000
Razón de verosimilitud	22,837	2	0,000
Asociación lineal por lineal	20,825	1	0,000
N de casos válidos	50		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 22,602$, y el valor teórico es $X^2_t = 5,991$ con el 95%, de nivel de confianza y 2 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ho: No, existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Ha: Existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Tabla 17

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica

Cultura de Seguridad

			<i>Débil</i>	<i>Fuerte</i>	<i>Muy fuerte</i>	Total
<i>Inadecuado</i>	<i>Frecuencia</i>		1	0	0	1
	<i>Porcentaje</i>		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<i>Regular</i>	<i>Frecuencia</i>		8	11	0	19
	<i>Porcentaje</i>		2,9%	94,1%	2,9%	100,0%
<i>Adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>		2	27	1	30
	<i>Porcentaje</i>		6,7%	90,0%	3,3%	100,0%
Total	<i>Frecuencia</i>		11	38	1	50
	<i>Porcentaje</i>		22,0%	76,0%	2,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 17, podemos afirmar que el 100% de la dimensión conocimiento que están en el nivel “Regular” corresponden al 42,9% del nivel “Débil” y el 57,1% del nivel “fuerte” de cultura de seguridad, en este nivel se encuentran aquellos los colaboradores que se identifican con la cultura de seguridad. Del 100% de la dimensión conocimiento en el nivel “Adecuado” corresponde al 33,3% del nivel “débil” y 66,7% del nivel “fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se encuentran los colaboradores que mantienen un conocimiento en la cultura de seguridad.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

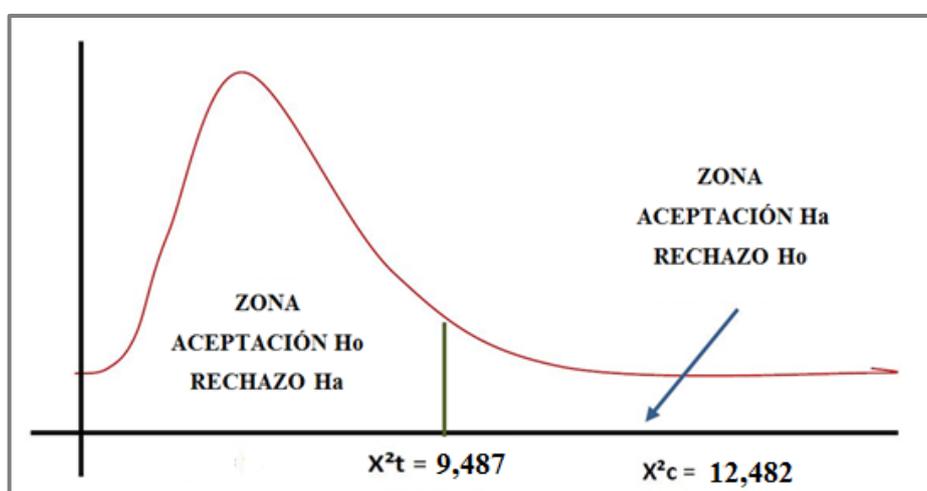
Tabla 18

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica

Prueba Chi-cuadrado			
	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Significación asintótica (bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	12,482a	4	0,000
Razón de verosimilitud	12,804	4	0,000
Asociación lineal por lineal	11,625	1	0,000
N de casos válidos	50		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=12,482$ y el valor teórico es $X^2_t = 9,8415$, con el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H_0 : Existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

H_a : Existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Tabla 19**Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica****Cultura de Seguridad**

		<i>Débil</i>	Fuerte	Muy fuerte	Total	
<i>Habilidades</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	2	0	0	2
		<i>Porcentaje</i>	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	<i>Regular</i>	<i>Frecuencia</i>	9	8	0	17
		<i>Porcentaje</i>	52,9%	47,1%	0,0%	100,0%
	<i>Adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	0	30	1	31
		<i>Porcentaje</i>	00,0%	96,8%	3,2%	100,0%
		<i>Frecuencia</i>	11	38	1	50
	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>	22,0%	76,0%	02,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 19, podemos afirmar que el 100% de la dimensión habilidades que están en el nivel “Inadecuado” corresponden al 100,0% del nivel “débil” de cultura de seguridad, aquí podemos encontrar los colaboradores que no se identifican con la cultura de seguridad. Del 100% de la dimensión habilidades en el nivel “Regular” corresponde al 52,9% del nivel “débil” y el 47,1% del nivel “fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% de la dimensión habilidades en el nivel “Adecuado” corresponde al 96,8% del nivel “Fuerte” y el 3,2% del nivel “Muy fuerte” de la cultura de seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos, controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

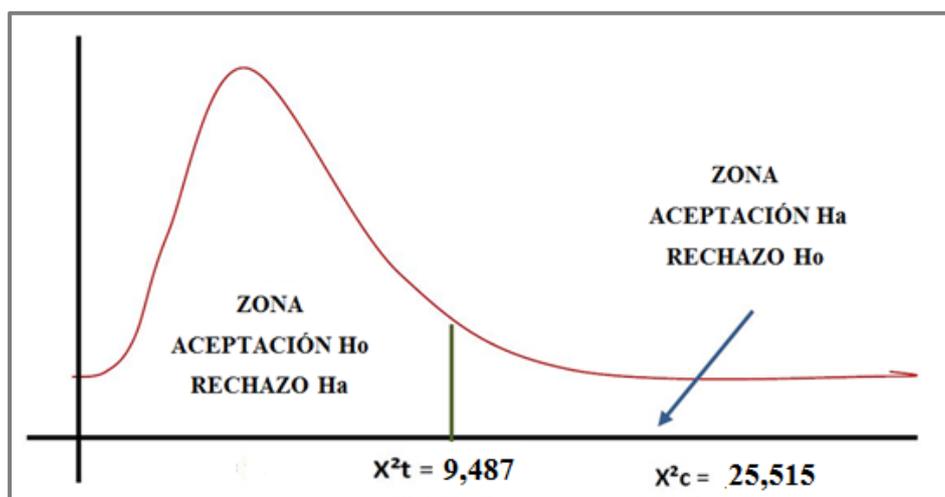
Tabla 20

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica

Prueba Chi-cuadrado			
	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Significación asintótica (bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	25,515a	4	0,000
Razón de verosimilitud	29,649	4	0,000
Asociación lineal por lineal	23,452	1	0,000
N de casos válidos	50		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 25,515$, y el valor teórico es $X^2_t = 9,487$, con el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H_0 : No, existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Ha: Existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Tabla 21

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general

		Cultura de Seguridad			Total	
		<i>Débil</i>	<i>Fuerte</i>	<i>Muy fuerte</i>		
<i>Competencias</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	1	0	0	2
		<i>Porcentaje</i>	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	<i>Regular</i>	<i>Frecuencia</i>	10	7	0	17
		<i>Porcentaje</i>	58,8%	41,2%	0,0%	100,0%
	<i>Adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	0	30	1	31
		<i>Porcentaje</i>	0,0%	96,8%	3,2%	100,0%
	<i>Muy adecuado</i>	<i>Frecuencia</i>	0	1	1	31
		<i>Porcentaje</i>	00,0%	100,0%	00,0%	100,0%
	<i>Total</i>	<i>Frecuencia</i>	11	38	1	50
		<i>Porcentaje</i>	22,0%	76,0%	2,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 15, podemos afirmar que el 100% de la dimensión competencias que están en el nivel “Inadecuado” corresponden al 100,0% del nivel “Débil” de cultura de seguridad, en este nivel se encuentran los colaboradores que no se identifican con la cultura de seguridad, Del 100% de la dimensión competencias en el nivel “Regular” corresponde al 58,8% del nivel “Débil” y el 41,2% del nivel “fuerte” de cultura de seguridad, allí se localiza los colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% de la dimensión competencias en el nivel “Adecuado” corresponde al 96,8% del nivel “Fuerte” y el 3,2% del nivel “muy fuerte” de cultura de seguridad, allí se localiza los colaboradores tienen un compromiso con la cultura de seguridad. Del 100% de la dimensión competencias en el nivel “Muy adecuado” corresponde al 100,0% del nivel “fuerte” de cultura de seguridad en este nivel se localiza los colaboradores que se compromete a seguir transmitiendo un buena cultura de seguridad.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

Tabla 22

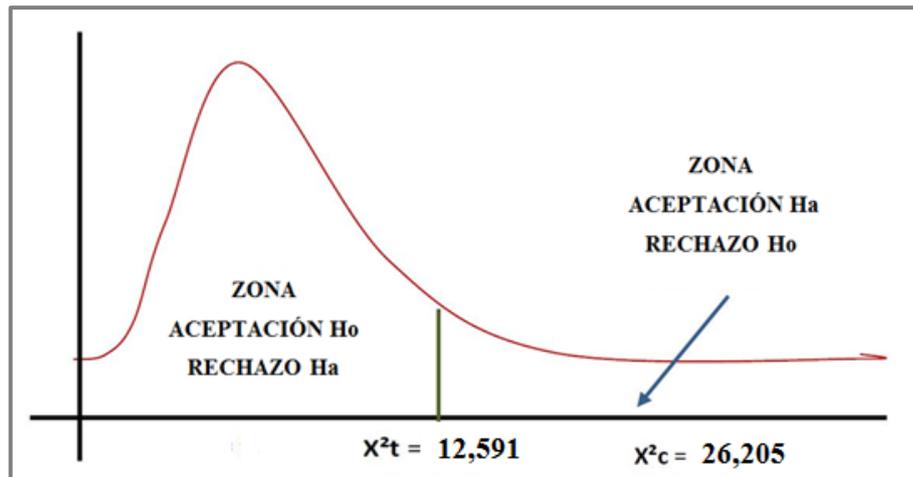
Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general

Prueba Chi-cuadrado

	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Significación asintótica (bilateral)</i>
0,00 < 0.05 Chi-cuadrado de Pearson	26,205a	6	0,000
Razón de verosimilitud	30,122	6	0,000
Asociación lineal por lineal	22,277	1	0,000
N de casos válidos	50		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 26,205a$, y el valor teórico es $X^2_t = 12,591$, con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H_0 : No, existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

H_a : Existe relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la Empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad de la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=36,335$ y el valor teórico es $X^2_t= 9,487$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre si existe relación directa entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

El hallazgo se confirma con la tesis de Rengifo (2017) titulada “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017”, en la que se mostró que existe relación entre el “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017 de la empresa.

De igual manera, en la tesis de Capcha (2017) que tituló "Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016.", en la cual mostró de acuerdo a los resultados obtenidos que la capacitación del personal si influye significativamente en el nivel de accidentes e incidentes en la empresa Molmar S.A. Igualmente, en la tesis de Falconi y Guerrero (2016) que tituló “Diagnóstico y propuesta de mejora para la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ABC”, en la cual se mostró que existe una relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad.

En cuanto a la hipótesis específica 1. Se concluye que si existe relación directa entre los procesos y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=22,602$ y el valor teórico es $X^2_t= 5,991$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre los proceso y la cultura de seguridad.

El hallazgo se confirma con la tesis de Rengifo (2017) titulada “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017”, en la que se mostró que existe relación entre

el "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017 de la empresa.

De igual manera, en la tesis de Capcha (2017) que tituló "Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016.", en la cual mostró de acuerdo a los resultados obtenidos que la capacitación del personal si influye significativamente en el nivel de accidentes e incidentes en la empresa Molmar S.A. en la cual se mostró que existe una relación entre la tituló Capacitación de personal y la cultura de Seguridad

Asimismo en la hipótesis específica². Se concluye que si existe relación directa entre los conocimientos y la cultura de seguridad de la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=12,482$ y el valor teórico es $X^2_t= 9,841$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre los proceso y la cultura de seguridad. El hallazgo se confirma con la tesis de Rengifo (2017) titulada "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017", en la cual nos muestra con los resultados que importante capacitar constantemente a sus trabajadores ya que incrementara la productividad y mejorara los conocimientos de los colaboradores.

Además en la hipótesis específica³. Se concluye que si existe relación directa entre las habilidades y la cultura de seguridad de la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=25,515$ y el valor teórico es $X^2_t= 9,487$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre los proceso y la cultura de seguridad. El hallazgo se confirma con la tesis Capcha (2017) realizó la investigación Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016, en la cual nos muestra con los resultados que importante capacitar constantemente a sus trabajadores ya que nos permite a la organización controlar los riesgos de seguridad y también reducen los costos que generan. En cuanto a la hipótesis

Específica 4 Se concluye que si existe relación directa entre las competencias y la cultura de seguridad de la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=26,205$ y el valor teórico es $X^2_t= 12,591$, con el 95%, de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre los proceso y la cultura de seguridad.

El hallazgo se confirma con la tesis de Falconi y Guerrero (2016) en su tesis Diagnóstico y propuesta de mejora para la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ABC, en la cual nos muestra con los resultados el 40% considera que las capacitaciones le permiten conocer la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que, existe una relación entre la capacitación del personal y la cultura de seguridad. De acuerdo a los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=36,335$, y el valor teórico es $X^2_t=9,487$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_1 , de esta manera se concluye que la capacitación del personal se relaciona con la cultura de seguridad.

Segunda. Se estableció que, existe una relación entre los procesos de capacitación y la cultura de seguridad. Según resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=22,602$, y el valor teórico es $X^2_t=5,991$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , de esta manera se concluye que los procesos de capacitación se relacionan con la cultura de seguridad.

Tercera. Se estableció que, existe una relación entre los conocimientos del personal y la cultura de seguridad. Según resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=12,482$, y el valor teórico es $X^2_t=9,8415$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , de esta manera se concluye que los conocimientos del personal se relacionan cultura de seguridad.

Cuarta. Se estableció que, existe una relación entre las habilidades del personal y la cultura de seguridad. Según resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=25,515$, y el valor teórico es $X^2_t=9,487$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , de esta manera se concluye que las habilidades del personal se relacionan con la cultura de seguridad.

Quinta. Se estableció que, existe una relación entre las competencias y la cultura de seguridad. Según resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=26,205$, y el valor teórico es $X^2_t= 12,591$, con el 95%, de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , de esta manera se concluye que las competencias del personal se relacionan con la cultura de seguridad

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo expresado en las conclusiones podríamos recomendar:

Primero: Asegurar la debida Inducción (al ingresar), las capacitaciones (masivas y generales durante el trabajo) y el Entrenamiento en cada “tarea” (antes de realizarla) deba llevar a cabo el colaborador; es imprescindible informarle los peligros a que se exponer al realizar las tareas y las medidas de protección y prevención necesarias.

Segundo: Determinar una adecuada planificación de capacitación de talleres para contar con la disponibilidad y el estado de ánimo adecuado dentro del horario de trabajo. La programación de los curso debe hacer comunicado con la anticipación adecuada para asegurar la asistencia del personal.

Tercero: Se recomienda ser efectivos en la transmisión de los conocimientos que se puedan impartir esto es en cuanto a la duración, la forma el lenguaje y la metodología que se emplea, que los conocimientos que se quieran difundir sean aplicables y de fácil Entendimiento para su rutina diaria en los puestos de trabajo. las competencias blandas de los Líderes, esto es, a través de Coaching en Liderazgo.

Cuarto: Se recomienda que los curso no sean teóricos si no prácticos vivenciales, orientados a saber identificar fuentes de peligro y como prevenir la exposición ellos.

Competencias: Asegurar la disponibilidad de instructivos de trabajo y el entrenamiento de los mismo para que el trabajador sea competente en las tareas que realiza.

Quinto: Realizar encuestas de Clima de Seguridad para saber qué percibe el trabajador en cuanto a los procesos del Sistema Gestión y los compromisos a todo nivel: suyo propio, de sus compañeros, jefe inmediato y alta dirección.

REFERENCIAS

Adriazola, S. (2018). *Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_04b50a59f8d33c845d61c3e6704c73a5

Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.* (3ª ed.). Buenos Aires: Granica.

Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.* (Tesis de grado). Los Ángeles, Chile: Universidad de Concepción. Recuperado de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* (8ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Fiszbein, A., Cumsille, B. y Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina.* Laureate International Universities. Recuperado de <http://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>

Forbes (2013). *Capacitación: respuesta urgente ante la globalización.* México. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/capacitacion-respuesta-urgente-ante-la-globalizacion/>

Giraldo, F. (2016). *Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP de Chimbote.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2c0f5405eff4f85dd3b7ce1d9a54a7b6

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

Ibáñez, M. (2010). *Gestión del talento humano en la empresa.* Lima: San Marcos.

- Lopera, P. (2019). *La capacitación organizacional: el diagnóstico y sus posibilidades*. Medellín: Universidad de San Buenaventura. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=344f53c7-55c9-44e3-8bc8-acc8b7e1ac32%40pdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsbas.9A24D0F6&db=edsbas>
- Martí, M. (2017). *Plan de capacitación para una empresa de seguridad de la provincia de Córdoba*. (Tesis de maestría). Universidad
- Ministerio de Trabajo (2016). *Economía Laboral*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44.pdf
- Rengifo, R. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenando, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Sánchez H. y Reyes, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal*. (4ª ed.). México: Limusa S.A. de C.V.
- Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. (3ª ed.). Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019"								
AUTOR: Elcida Noemí Ávila Prieto								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES					
<p>Problema general ¿En qué medida se relaciona la capacitación del personal en la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida se relaciona los procesos de capacitación en la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona los conocimientos en la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona las habilidades del personal en la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona las competencias del personal en la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A., Callao, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la importancia de la capacitación del personal y la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019</p> <p>Objetivos específicos Determinar los procesos de capacitación y la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Determinar los conocimientos adquiridos y la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Determinar las habilidades del personal y la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Determinar las competencias del personal en la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p>	<p>Hipótesis general La capacitación del personal se relaciona con la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Hipótesis específicos Los procesos de capacitación se relaciona con la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Los conocimientos adquiridos se relaciona con la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Las habilidades del personal se relaciona con la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p> <p>Las competencias del personal se relaciona con la cultura de seguridad de la Planta Galletera en la empresa Industriales Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p>	Variable 1: Capacitación del personal					
			Dimensiones		Indicadores		Ítems	Niveles o rangos
			Procesos		-Entrega de funciones -Inducción -Entrega de documentos		1-3	Inadecuado (12-28) Regular (29-44) Adecuado (45-60)
			Conocimientos		-Programa de capacitación -Programación de los cursos -Eficacia de Capacitación		4-6	
			Habilidades		-Instructivos de Trabajo -Entrenamiento -Eficacia del entrenamiento		7-9	
			Competencia		-Valores -Trabajo en Equipo -Compromisos		10-12	
			Variable 2: Cultura de seguridad					
			Dimensiones		Indicadores		Niveles o rangos	
			Actitudes y comportamientos de gerentes		Actitudes de gerentes Comportamientos de gerentes		1,2,3,4,5,6,7,8,9	Alto (42-55)
			Comunicación		Comunicación fluida Sistemas de información Comunicación escrita y reuniones Difusión de políticas de seguridad Informe de seguridad		10,11,12,13,14	Medio (27-41) Bajo (11-26)
			Participación en seguridad		Trabajo en equipo Toma de decisiones Comités de seguridad		15,16,17,18,19,20	
			Política de seguridad		Políticas internas Compromiso de mejora continua Declaración de política de seguridad Procedimientos y prácticas de seguridad Reglas de seguridad Entrenamiento en seguridad Manuales de seguridad Plan de capacitación		21,22,23,24,25,26,27,28,29	
Incentivo a la seguridad en trabajadores		Ascensos Incentivos Contratación		30,31,32				
Cumplimiento en seguridad		Inspecciones Supervisión Uso de equipos de seguridad Niveles de seguridad Prácticas de trabajo seguros Cumplimiento de reglas y procedimientos de seguridad		33,34,35,36,37,38,39,40,41				

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>El tipo de estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se cuantificaron los resultados, realizando el análisis estadísticos, que fueron presentados en tablas y gráficos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).</p> <p>La investigación fue descriptiva, porque se especificaron las características de la variable Capacitación del personal y sus componentes en el contexto de la empresa Alicorp S.A.A.</p> <p>Además será correlacional, pues como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), se busca especificar la relación de las variables de estudio, en este caso, determinar la influencia de la capacitación del personal en los incidentes laborales.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El estudio se desarrolló en base al diseño no experimental, pues se realizó sin manipular la variable, lo que se hizo fue describir la capacitación del personal, analizándola de acuerdo a los objetivos de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 149).</p> <p>Asimismo, tuvo un diseño transversal, ya que se recolectaron los datos en un momento único.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está dada por el grupo de casos que tienen características específicas comunes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174), en este caso comprende al personal en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. del Callao.</p> <p>TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Por su parte, la muestra fue seleccionada utilizando la técnica de muestreo probabilística, ya que permite que cualquier colaborador perteneciente a la población de estudio, sea seleccionado para participar en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, p. 175). Para ello se utilizó fórmula:</p> $n = \frac{Z^2 N(p)(q)}{E^2(N-1) + Z^2(p)(q)}$ <p>Dónde: n = Tamaño de la muestra N = Tamaño de la población = 50 Z² = 1.96 p = Probabilidad de acierto, en este caso el valor será 0,5. q = Probabilidad de no acierto, que será 0,5. E² = Error máximo permitido: 0.05.</p> <p>Reemplazando:</p> $n = \frac{(1.96)^2 57 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (56) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$ $n = 50$ <p>Quedando constituida la muestra por 50 personas que laboran en la Planta Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.</p>	<p>Variable: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>Como técnica se utilizó la encuesta, ya que permitió la obtención de los datos a través de preguntas y respuestas (Villegas, 2005, p. 166).</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>El instrumento a aplicarán serán dos cuestionarios para medir las variables de estudio, el cual “permitirá obtener datos (...) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas” (Villegas, 2005, p. 167).</p> <p>La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se efectuó aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, que mostró como resultado $\alpha=,859$ un alto índice, que permite comprobar la alta confiabilidad del cuestionario utilizado. Dichos resultados confirman una alta fiabilidad del instrumento aplicado en el estudio.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --- Ox[Ox] M --- r[r] M --- Oy[Oy] Ox --- r r --- Oy </pre> </div> <p>Donde: M = Es la muestra r = Relación de variables estudiadas Ox= Mediciones de la capacitación del personal Oy= Mediciones de la cultura de seguridad</p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se aplicará la Prueba de Normalidad de kolmogorov – Smirnov, mediante esta prueba identificaremos si los resultados son Normales o Anormales.</p> <p>Si son Normales, aplicaremos el R Pearson:</p> $r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$ <p>Si son Anormales, aplicaremos el RHO Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$

ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS	
<p>La capacitación del personal es un proceso, cuya característica es su corto plazo, no es un acto espontáneo, debe ser debidamente planificado de acuerdo a las falencias reales de la empresa en cuanto a conocimientos, habilidades y competencias (Chiavenato, 2011, p.386).</p>	<p>La capacitación es evaluada por un cuestionario que consta de 12 preguntas estructurada en escala de Likert y 4 dimensiones: Proceso educativo, conocimientos, habilidades y competencias.</p>	Proceso educativo	Entrega de funciones	Usted recibió las funciones de su puesto de trabajo	Escala de Likert	Inadecuado: 3-7 Regular: 8-11 Adecuado: 12-15	
			Inducción	Usted paso por un proceso de inducción general antes de desempeñar sus funciones			
			Entrega de documentos	Le fueron entregados los reglamentos del trabajo RISST y RIT			
		Conocimientos	Programa de capacitación	Usted ha recibido cursos de capacitación durante el horario de trabajo		Totalmente en desacuerdo (1)	Inadecuado: 3-7 Regular: 8-11 Adecuado: 12 15
			Programación de los cursos	Le parece adecuado el horario de los cursos dictados		En desacuerdo (2)	
			Eficacia de Capacitación	Se desarrolló con eficacia la capacitación brindada		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			Instructivos de Trabajo	Se encuentran a su disposición los instructivos de trabajo para realizar sus tareas		De acuerdo (4)	
			Habilidades	Entrenamiento			
		Eficacia del entrenamiento		Se encuentra satisfecho con la eficacia de la metodología de entrenamiento		Totalmente de acuerdo (5)	
		Competencias	Valores	Usted conoce los valores de la Organización		Inadecuado: 3-7 Regular: 8-11 Adecuado: 12 15	
			Trabajo en Equipo	Usted ha participado en grupos de trabajo para la búsqueda de soluciones de sus funciones			
			Compromisos	Usted conoce los compromisos de la organización que se encuentran expresadas en la política de la organización			

ANEXO 4: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CULTURA DE SEGURIDAD

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA
CULTURA DE SEGURIDAD	Actitudes y comportamientos de gerentes	Actitudes de gerentes Comportamientos de gerentes	1,2,3,4,5,6,7,8,9	
	Comunicación	Comunicación fluida Sistemas de información Comunicación escrita y reuniones Difusión de políticas de seguridad Informe de seguridad	10,11,12,13,14	
	Participación en seguridad	Trabajo en equipo Toma de decisiones Comités de seguridad	15,16,17,18,19,20	
	Política de seguridad	Políticas internas Compromiso de mejora continua Declaración de política de seguridad Procedimientos y prácticas de seguridad Reglas de seguridad Entrenamiento en seguridad Manuales de seguridad Plan de capacitación	21,22,23,24,25,26, 27,28,29	1: Totalmente en desacuerdo (TED) 2: En desacuerdo (ED) 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED) 4: De acuerdo (DA) 5: Totalmente de acuerdo (TA)
	Incentivo a la seguridad en trabajadores	Ascensos Incentivos Contratación	30,31,32	
	Cumplimiento en seguridad	Inspecciones Supervisión Uso de equipos de seguridad Niveles de seguridad Prácticas de trabajo seguros Cumplimiento de reglas y procedimientos de seguridad	33,34,35,36,37,38, 39,40,41	

ANEXO 5: CUESTIONARIO CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO: Determinar la importancia de la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa Alicorp SAA Callao, 2019.

INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

1. Totalmente en desacuerdo (TD)
2. En desacuerdo (ED)
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)
4. De acuerdo (DA)
5. Totalmente de acuerdo (TA)

Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

N°	Procesos	TD	ED	NAND	DA	TA
1	Usted recibió las funciones de su puesto de trabajo					
2	Usted paso por un proceso de inducción general antes de desempeñar sus funciones					
3	Le fueron entregados los reglamentos del trabajo RISST y RIT					
	Conocimientos					
4	Usted ha recibido cursos de capacitación durante el horario de trabajo					
5	Le parece adecuado el horario de los cursos dictados					
6	Se desarrolló con eficacia la capacitación brindada					
	Habilidades					
7	Se encuentran a su disposición los instructivos de trabajo para realizar sus tareas					
8	Usted ha recibido entrenamiento de acuerdo a los instructivos de trabajo					
9	Se encuentra satisfecho con la eficacia de la metodología de entrenamiento					
	Competencias					
10	Usted conoce los valores de la Organización					
11	Usted ha participado en grupos de trabajo para la búsqueda de soluciones de sus funciones					
12	Usted conoce los compromisos de la organización que se encuentran expresadas en la política de la organización					

ANEXO 6: CUESTIONARIO CULTURA DE SEGURIDAD

OBJETIVO: Determinar la importancia de la capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Plata Galletera de la empresa Alicorp S.A.A. Callao, 2019.

INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo (TED)
- 2: En desacuerdo (ED)
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)
- 4: De acuerdo (DA)
- 5: Totalmente de acuerdo (TA)

Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

N°	ÍTEM	TED	ED	NDNED	DA	TA
1	La empresa alinea sus políticas de seguridad y salud en el trabajo con otras políticas internas de la compañía para asegurar el compromiso y el bienestar de sus trabajadores.					
2	La política de Seguridad contiene el compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.					
3	La declaración –por escrito– de la política de SST está a disposición de todos los trabajadores, reflejando en ella la preocupación por la gestión de la seguridad, principios de acción y objetivos a alcanzar.					
4	En la empresa la conducta en Seguridad es considerada un factor positivo para los ascensos en el trabajo.					
5	Los procedimientos y prácticas de seguridad en la empresa son útiles y eficaces.					
6	Las inspecciones de seguridad se llevan a cabo con regularidad.					
7	Las reglas y los procedimientos de seguridad dados por la empresa son suficientes para prevenir los accidentes que ocurren.					
8	Los supervisores y gerentes siempre tratan de hacer cumplir los procedimientos de trabajo seguro.					
9	Es frecuente formar equipo por trabajadores de diferentes áreas de la empresa para resolver problemas específicos relacionados a las condiciones de trabajo.					
10	Se realizan reuniones periódicas entre los gerentes de la empresa y los trabajadores para tomar decisiones que afectan a la organización del trabajo.					
11	A menudo se ofrecen incentivos a los trabajadores para poner en práctica principios y procedimientos de seguridad (por ejemplo, uso correcto de los EPP, etc.).					
12	Las políticas o procedimientos adoptados por la empresa son originados a partir de consultas o sugerencias de los trabajadores.					
N°	ÍTEM	TED	ED	NDNED	DA	TA

13	El trabajador tiene un periodo suficiente de entrenamiento al entrar a la empresa cambiar de puesto o usar una nueva técnica/procedimiento.					
14	Los manuales de instrucción o los procedimientos de trabajo en la empresa son elaborados para ayudar en la acción preventiva.					
15	Las capacitaciones son continuas y periódicas, integradas formalmente en el plan de entrenamiento establecido por la empresa.					
16	El plan de capacitación se decidió conjuntamente con los trabajadores.					
17	La alta gerencia alienta a los trabajadores a asistir a los programas de capacitación de seguridad.					
18	Hay una comunicación fluida evidenciada en reuniones periódicas y frecuentes, campañas, o presentaciones orales para transmitir los principios y normas de acción en seguridad.					
19	Los sistemas de información son puestos a disposición de los trabajadores involucrados antes de las modificaciones y cambios en los procesos de producción, puestos de trabajo o nuevas inversiones.					
20	Se realizan comunicaciones escritas y reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados con su trabajo y cómo prevenir accidentes.					
21	La gerencia siempre recibe de forma positiva las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión final relacionada a temas de seguridad.					
22	La gerencia consulta a sus trabajadores regularmente sobre temas de salud y seguridad de su puesto de trabajo.					
23	La empresa tiene comités de seguridad integrados por representantes de la dirección y trabajadores.					
24	La gerencia promueve la participación de los trabajadores en asuntos relacionados con la seguridad.					
25	Los gerentes consideran que la participación, compromiso y el involucramiento de los trabajadores es fundamental para las actividades de seguridad y salud con el fin de reducir la tasa de accidentes de trabajo.					
26	Los gerentes consideran que es fundamental monitorear las actividades con el fin de mantener y mejorar las actividades de seguridad.					
27	Los gerentes consideran que la capacitación de los trabajadores es esencial para lograr un lugar de trabajo seguro.					
28	Los gerentes consideran que la comunicación interna es esencial para entender y aplicar la política de seguridad.					
29	Los directivos (y gerentes) de la empresa asumen su responsabilidad con la seguridad al igual que con la calidad y la producción.					
30	Los gerentes lideran visible y activamente temas de seguridad.					
31	Los gerentes visitan regularmente las operaciones para comprobar las condiciones de trabajo o para comunicarse con los trabajadores.					
32	Los gerentes incentivan reuniones con los trabajadores y directores para discutir temas de seguridad.					
N°	ÍTEM	TED	ED	NDNED	DA	TA

33	La Seguridad es un requisito de trabajo y una condición para la contratación en la empresa.					
34	Yo uso todo el equipo de seguridad necesario para hacer mi trabajo.					
35	Me aseguro de tener los niveles más altos de seguridad cuando hago mi trabajo.					
36	Llevo a cabo mi trabajo de una manera segura.					
37	Yo sigo correctamente las reglas y procedimientos de seguridad mientras hago mi trabajo.					
38	Animo a mis compañeros para trabajar de manera segura.					
39	Voluntariamente realizo tareas o actividades para mejorar la seguridad del lugar de trabajo.					
40	Hago un esfuerzo extra para mejorar la Seguridad en mi lugar de trabajo.					
41	Siempre comunico a la gerencia cuando hay un asunto de seguridad por cumplir en la empresa.					

ANEXO 7: FORMATO DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Plana Galletera de la Empresa Alicorp SAA Callao 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Elcida Noemi Avila Prieto								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Hori Paredes, Manuel Alberto								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
La Capacitación del Personal (Variable Independiente)	Según Chiavenato, (2011) "La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos" (p.386)	Procesos	Entrega de funciones	Uste recibo las funciones de su puesto de trabajo	Totalmente en desacuerdo (1) En deacuerdo (2) Ni de acuerdo ni deacuerdo (3) En acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
			Inducción	Usted paso por un proceso de inducción general antes de desempeñar sus funciones		✓		
			Entrega de documentos	Le fueron entregados los reglamentos del trabajo RISST y RIT		✓		
		Conocimiento	Programa de capacitación	Usted ha recibido cursos de capacitación durante el horario de trabajo		✓		
			Programacion de los cursos	Le parece adecauado el horario de los cursos dictados		✓		
			Eficacia de Capacitación	Se desarrollo con eficacia la capacitacion brindada		✓		
		Habilidades	Instructivos de Trabajo	Se encuentran a su disposición los instructivos de trabajo para realizar sus tareas		✓		
			Entrenamiento	Uste ha recibio entrenamiento de acuerdo a los instructivos de trabajo		✓		
			Eficacia del entrenamiento	Se encuentra satisfecho con la eficacia de la metodologia de entrenamiento		✓		
		Competencias	Valores	Usted conoce los valores de la Organización		✓		
			Trabajo en Equipo	Usted ha participado en grupos de trabajo para la busqueda de soluciones de sus funciones		✓		
			Compromisos	Usted conoce los compromisos de la organización que se encuentran expresadas en la política de la organización		✓		
		Firma del experto				Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u>		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 8: FORMATO DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Plana Galletera de la Empresa Alicorp SAA Callao 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Elcida Noemi Avila Prieto								
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Castillo Canales, Braulio</i>								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
La Capacitación del Personal (Variable Independiente)	Según Chiavenato, (2011) "La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos" (p.386)	Procesos	Entrega de funciones	Usted recibió las funciones de su puesto de trabajo	Totalmente en desacuerdo (1) En deacuerdo (2) Ni de acuerdo ni deacuerdo (3) En acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
			Inducción	Usted paso por un proceso de inducción general antes de desempeñar sus funciones		✓		
			Entrega de documentos	Le fueron entregados los reglamentos del trabajo RISST y RIT		✓		
		Conocimiento	Programa de capacitación	Usted ha recibido cursos de capacitación durante el horario de trabajo		✓		
			Programación de los cursos	Le parece adecuado el horario de los cursos dictados		✓		
			Eficacia de Capacitación	Se desarrollo con eficacia la capacitacion brindada		✓		
		Habilidades	Instructivos de Trabajo	Se encuentran a su disposición los instructivos de trabajo para realizar sus tareas		✓		
			Entrenamiento	Usted ha recibido entrenamiento de acuerdo a los instructivos de trabajo		✓		
			Eficacia del entrenamiento	Se encuentra satisfecho con la eficacia de la metodología de entrenamiento		✓		
		Competencias	Valores	Usted conoce los valores de la Organización		✓		
			Trabajo en Equipo	Usted ha participado en grupos de trabajo para la busqueda de soluciones de sus funciones		✓		
			Compromisos	Usted conoce los compromisos de la organización que se encuentran expresadas en la política de la organización		✓		
Firma del experto				Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Braulio Castillo

ANEXO 9: FORMATO DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: La Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Plana Galletera de la Empresa Alicorp SAA Callao 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Elcida Noemi Avila Prieto								
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Mejia Guzman, Hans</i>								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
La Capacitación del Personal (Variable Independiente)	Según Chiavenato, (2011) "La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos" (p.386)	Procesos	Entrega de funciones	Uste recibo las funciones de su puesto de trabajo	Totalmente en desacuerdo (1) En deacuerdo (2) Ni de acuerdo ni deacuerdo (3) En acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
			Inducción	Usted paso por un proceso de inducción general antes de desempeñar sus funciones		✓		
			Entrega de documentos	Le fueron entregados los reglamentos del trabajo RISST y RIT		✓		
		Conocimiento	Programa de capacitación	Usted ha recibido cursos de capacitación durante el horario de trabajo		✓		
			Programacion de los cursos	Le parece adecauado el horario de los cursos dictados		✓		
			Eficacia de Capacitación	Se desarrollo con eficacia la capactacion brindada		✓		
		Habilidades	Instructivos de Trabajo	Se encuentran a su disposición los instructivos de trabajo para realizar sus tareas		✓		
			Entrenamiento	Uste ha recibo entrenamiento de acuerdo a los instructivos de trabajo		✓		
			Eficacia del entrenamiento	Se encuentra satisfecho con la eficacia de la metodologia de entrenamiento		✓		
		Competencias	Valores	Usted conoce los valores de la Organización		✓		
			Trabajo en Equipo	Usted ha participado en grupos de trabajo para la busqueda de soluciones de sus funciones		✓		
			Compromisos	Usted conoce los compromisos de la organización que se encuentran expresadas en la política de la organización		✓		
Firma del experto				Fecha __/__/__				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 10: FORMATO DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa de Alicorp S.A.A. Callao, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Elcida Noemi Avila Prieto							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Mori Ruedes Manuel Alberto</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Actitudes y comportamientos de gerentes	Actitudes de gerentes	La alta gerencia alienta a los trabajadores a asistir a los programas de capacitación de seguridad	1: 2:	✓		
			La gerencia siempre recibe de forma positiva las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión final relacionada a temas		✓		
			Los gerentes consideran que es fundamental monitorear las actividades con el fin de mantener y mejorar las actividades de		✓		
			Los gerentes consideran que la capacitación de los trabajadores es esencial para lograr un lugar de trabajo seguro.		✓		
		Comportamientos de gerentes	La gerencia consulta a sus trabajadores regularmente sobre temas de salud y seguridad de su puesto de trabajo.		✓		
			Los directivos (y gerentes) de la empresa asumen su responsabilidad con la seguridad al igual que con la calidad y la producción.		✓		
			Los gerentes visitan regularmente las operaciones para comprobar las condiciones de trabajo o para comunicarse con los trabajadores.		✓		
			Los gerentes incentivan reuniones con los trabajadores y directores para discutir temas de seguridad.		✓		
	Comunicación	Comunicación fluida	Hay una comunicación fluida evidenciada en reuniones periódicas y frecuentes, campañas, o presentaciones orales para transmitir los		✓		
		Sistemas de información	Los sistemas de información son puestos a disposición de los trabajadores involucrados antes de las modificaciones y cambios en		✓		
		Comunicación escrita y reuniones	Se realizan comunicaciones escritas y reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados con su trabajo y có		✓		
		Difusión de políticas de seguridad	Los gerentes consideran que la comunicación interna es esencial para entender y aplicar la política de seguridad.		✓		
		Informe de seguridad	Siempre comunico a la gerencia cuando hay un asunto de seguridad por cumplir en la empresa.		✓		
	Participación en seguridad	Trabajo en equipo	Es frecuente formar equipo por trabajadores de diferentes áreas de la empresa para resolver problemas específicos relacionados a las		✓		
		Toma de decisiones	Se realizan reuniones periódicas entre los gerentes de la empresa y los trabajadores para tomar decisiones que afectan a la organizació		✓		
Los gerentes consideran que la participación, compromiso y el involucramiento de los trabajadores es fundamental para las			✓				
Las políticas o procedimientos adoptados por la empresa son originados a partir de consultas o sugerencias de los trabajadores.		✓					
Comités de seguridad	La empresa tiene comités de seguridad integrados por representantes de la dirección y trabajadores.	✓					

1: Totalmente en desacuerdo (TED)
2: En desacuerdo (ED)

ANEXO 12: FORMATO DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa de Alicorp S.A.A. Callao, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Elcida Noemi Avila Prieto							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Mejía Guerrero, Hans							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Actitudes y comportamientos de gerentes	Actitudes de gerentes	La alta gerencia alienta a los trabajadores a asistir a los programas de capacitación de seguridad	1: Totalmente en desacuerdo (TED) 2: En desacuerdo (ED)	✓		
			La gerencia siempre recibe de forma positiva las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión final relacionada a temas		✓		
			Los gerentes consideran que es fundamental monitorear las actividades con el fin de mantener y mejorar las actividades de		✓		
			Los gerentes consideran que la capacitación de los trabajadores es esencial para lograr un lugar de trabajo seguro.		✓		
		Comportamientos de gerentes	La gerencia consulta a sus trabajadores regularmente sobre temas de salud y seguridad de su puesto de trabajo.		✓		
			Los directivos (y gerentes) de la empresa asumen su responsabilidad con la seguridad al igual que con la calidad y la producción.		✓		
			Los gerentes visitan regularmente las operaciones para comprobar las condiciones de trabajo o para comunicarse con los trabajadores.		✓		
			Los gerentes incentivan reuniones con los trabajadores y directores para discutir temas de seguridad.		✓		
	Comunicación	Comunicación fluida	Hay una comunicación fluida evidenciada en reuniones periódicas y frecuentes, campañas, o presentaciones orales para transmitir los		✓		
		Sistemas de información	Los sistemas de información son puestos a disposición de los trabajadores involucrados antes de las modificaciones y cambios en		✓		
		Comunicación escrita y reuniones	Se realizan comunicaciones escritas y reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados con su trabajo y có.		✓		
		Difusión de políticas de seguridad	Los gerentes consideran que la comunicación interna es esencial para entender y aplicar la política de seguridad.		✓		
Informe de seguridad		Siempre comunico a la gerencia cuando hay un asunto de seguridad por cumplir en la empresa.	✓				
Participación en seguridad	Trabajo en equipo	Es frecuente formar equipo por trabajadores de diferentes áreas de la empresa para resolver problemas específicos relacionados a las	✓				
	Toma de decisiones	Se realizan reuniones periódicas entre los gerentes de la empresa y los trabajadores para tomar decisiones que afectan a la organizació	✓				
		Los gerentes consideran que la participación, compromiso y el involucramiento de los trabajadores es fundamental para las	✓				
	Las políticas o procedimientos adoptados por la empresa son originados a partir de consultas o sugerencias de los trabajadores.	✓					
Comités de seguridad	La empresa tiene comités de seguridad integrados por representantes de la dirección y trabajadores.	✓					

ANEXO 13: FORMATO DE VALIDACIÓN

CULTURA DE SEGURIDAD				
	Política de seguridad		La gerencia promueve la participación de los trabajadores en asuntos relacionados con la seguridad.	
		Políticas internas	La empresa alinea sus políticas de seguridad y salud en el trabajo con otras políticas internas de la compañía para asegurar el compromiso y el bienestar de sus trabajadores.	
		Compromiso de mejora continua	La política de Seguridad contiene el compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.	
		Declaración de política de seguridad	La declaración –por escrito– de la política de SST está a disposición de todos los trabajadores, reflejando en ella la preocupación por la gestión de la seguridad, principios de acción y objetivos a alcanzar.	
		Procedimientos y prácticas de seguridad	Los procedimientos y prácticas de seguridad en la empresa son útiles.	
		Reglas de seguridad	Los procedimientos de seguridad dados por la empresa son suficientes para prevenir.	
		Entrenamiento en seguridad	El trabajador tiene un periodo suficiente de entrenamiento al entrar a la empresa cambiar de puesto o usar una nueva técnica/procedimiento.	
		Manuales de seguridad	Los manuales de instrucción o los procedimientos de trabajo en la empresa son elaborados para ayudar en la acción preventiva.	
	Incentivo a la seguridad en trabajadores	Plan de capacitación	Las capacitaciones son continuas y periódicas, integradas formalmente en el plan de entrenamiento establecido por la empresa.	
		Ascensos	En la empresa la conducta en Seguridad es considerada un factor positivo para los ascensos en el trabajo.	
		Incentivos	La empresa promueve y practica principios y procedimientos de seguridad (por ejemplo, uso correcto de los EPP, etc.)	
	Cumplimiento en seguridad	Contratación	La Seguridad es un requisito de trabajo y una condición para la contratación en la empresa.	
		Inspecciones	Las inspecciones de seguridad se llevan a cabo con regularidad.	
		Supervisión	Los supervisores y gerentes siempre tratan de hacer cumplir los procedimientos de trabajo seguro.	
		Uso de equipos de seguridad	Yo uso todo el equipo de seguridad necesario para hacer mi trabajo.	
		Niveles de seguridad	Yo me aseguro de tener los niveles más altos de seguridad cuando hago mi trabajo.	
		Prácticas de trabajo seguros	Llevo a cabo mi trabajo de una manera segura.	
		Cumplimiento de reglas y procedimientos de seguridad		Yo sigo correctamente las reglas y procedimientos de seguridad mientras hago mi trabajo.
				Animo a mis compañeros para trabajar de manera segura.
	Firma del experto			Voluntariamente realizo tareas o actividades para mejorar la seguridad del lugar de trabajo.

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)
 4: De acuerdo (DA)
 5: Totalmente de acuerdo (TA)

✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			
✓			

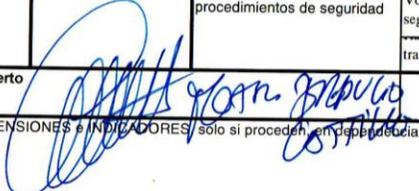
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 14: FORMATO DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación del personal y la cultura de seguridad en la Planta Galletera de la empresa de Alicorp S.A.A. Callao, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Elicida Noemi Avila Prieto							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Castillo Canales, Braulio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Actitudes y comportamientos de gerentes	Actitudes de gerentes	La alta gerencia alienta a los trabajadores a asistir a los programas de capacitación de seguridad	1: Totalmente en desacuerdo (TED) 2: En desacuerdo (ED)	✓		
			La gerencia siempre recibe de forma positiva las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión final relacionada a temas		✓		
			Los gerentes consideran que es fundamental monitorear las actividades con el fin de mantener y mejorar las actividades de		✓		
			Los gerentes consideran que la capacitación de los trabajadores es esencial para lograr un lugar de trabajo seguro.		✓		
		Comportamientos de gerentes	La gerencia consulta a sus trabajadores regularmente sobre temas de salud y seguridad de su puesto de trabajo.		✓		
			Los directivos (y gerentes) de la empresa asumen su responsabilidad con la seguridad al igual que con la calidad y la producción.		✓		
			Los gerentes visitan regularmente las operaciones para comprobar las condiciones de trabajo o para comunicarse con los trabajadores.		✓		
			Los gerentes incentivan reuniones con los trabajadores y directores para discutir temas de seguridad.		✓		
	Comunicación	Comunicación fluida	Hay una comunicación fluida evidenciada en reuniones periódicas y frecuentes, campañas, o presentaciones orales para transmitir los		✓		
			Los sistemas de información son puestos a disposición de los trabajadores involucrados antes de las modificaciones y cambios en		✓		
			Se realizan comunicaciones escritas y reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados con su trabajo y có		✓		
			Los gerentes consideran que la comunicación interna es esencial para entender y aplicar la política de seguridad.		✓		
			Siempre comunico a la gerencia cuando hay un asunto de seguridad por cumplir en la empresa.		✓		
	Participación en seguridad	Trabajo en equipo	Es frecuente formar equipo por trabajadores de diferentes áreas de la empresa para resolver problemas específicos relacionados a las		✓		
			Se realizan reuniones periódicas entre los gerentes de la empresa y los trabajadores para tomar decisiones que afectan a la organizació		✓		
Toma de decisiones		Los gerentes consideran que la participación, compromiso y el involucramiento de los trabajadores es fundamental para las	✓				
		Las políticas o procedimientos adoptados por la empresa son originados a partir de consultas o sugerencias de los trabajadores.	✓				
Comités de seguridad	La empresa tiene comités de seguridad integrados por representantes de la dirección y trabajadores.	✓					

ANEXO 15: FORMATO DE VALIDACIÓN

CULTURA DE SEGURIDAD					
Política de seguridad			La gerencia promueve la participación de los trabajadores en asuntos relacionados con la seguridad.	3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	
	Políticas internas		La empresa alinea sus políticas de seguridad y salud en el trabajo con otras políticas internas de la compañía para asegurar el compromiso y el bienestar de sus trabajadores.	4: De acuerdo (DA)	
	Compromiso de mejora continua		La política de Seguridad contiene el compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.	5: Totalmente de acuerdo (TA)	
	Declaración de política de seguridad		La declaración –por escrito– de la política de SST está a disposición de todos los trabajadores, reflejando en ella la preocupación por la gestión de la seguridad, principios de acción y objetivos a alcanzar.		
	Procedimientos y prácticas de seguridad		Los procedimientos y prácticas de seguridad en la empresa son útiles		
	Reglas de seguridad		Los procedimientos de seguridad dados por la empresa son suficientes para prevenir		
	Entrenamiento en seguridad		El trabajador tiene un periodo suficiente de entrenamiento al entrar a la empresa cambiar de puesto o usar una nueva técnica/procedimiento.		
	Manuales de seguridad		Los manuales de instrucción o los procedimientos de trabajo en la empresa son elaborados para ayudar en la acción preventiva.		
	Plan de capacitación		Las capacitaciones son continuas y periódicas, integradas formalmente en el plan de entrenamiento establecido por la empresa.		
			El plan de capacitación de la empresa se implementa con los trabajadores.		
	Incentivo a la seguridad en trabajadores	Ascensos		En la empresa la conducta en Seguridad es considerada un factor positivo para los ascensos en el trabajo.	
		Incentivos		La empresa promueve y practica principios y procedimientos de seguridad (por ejemplo, uso correcto de los EPP, etc.)	
		Contratación		La Seguridad es un requisito de trabajo y una condición para la contratación en la empresa.	
	Cumplimiento en seguridad	Inspecciones		Las inspecciones de seguridad se llevan a cabo con regularidad.	
Supervisión			Los supervisores y gerentes siempre tratan de hacer cumplir los procedimientos de trabajo seguro.		
Uso de equipos de seguridad			Yo uso todo el equipo de seguridad necesario para hacer mi trabajo.		
Niveles de seguridad			Yo me aseguro de tener los niveles más altos de seguridad cuando hago mi trabajo.		
Prácticas de trabajo seguros			Llevo a cabo mi trabajo de una manera segura.		
Cumplimiento de reglas y procedimientos de seguridad			Yo sigo correctamente las reglas y procedimientos de seguridad mientras hago mi trabajo.		
			Animo a mis compañeros para trabajar de manera segura.		
			Voluntariamente realizo tareas o actividades para mejorar la seguridad del lugar de trabajo.		
			Yo participo en actividades de seguridad en el lugar de trabajo.		
Firma del experto					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 16: SOLICITUD DE AUTORIZACION

Lima, 28 de junio del 2019

Estimado:

Sr. Jaime Briceño

Gerente de Seguridad Industrial
Alicorp S.A.A.

Por medio de la presente, solicito brindarme autorización para la recopilación de la información de la empresa Alicorp SAA, con el propósito de realizar la investigación para el desarrollo del trabajo de investigación, proyecto de investigación y realización de Tesis para culminar con mis estudios de Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Agradeciendo anticipadamente su atención al presente, quedo de Usted.

Atentamente;



Elcida Noemi Avila Prieto.

ANEXO 17: CARTA DE ALICORP



Alicorp SAA
Av. Argentina 4793
Carmen de la Legua
Reynoso Callao
T (511) 315 0800
F (511) 315 0850

Lima, 28 de junio del 2019

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Sede Callao

Estimados

Por medio de la presente le informamos que la señorita Elcida Noemi Avila Prieto identificada con DNI 41912467 viene realizando un Trabajo de Investigación en Alicorp SAA. relacionada a la importancia de la Capacitación del personal y su Incidencia en la generación y Mantenimiento de una Cultura de Seguridad en la Organización.

Se expide la presente para los fines que crea conveniente la nuestra Colaboradora.

Atentamente


.....
Ing. JAIME BRICENO PAJUELO
Gerente de Seguridad Industrial
Alicorp S.A.A.

Fecha..... 9 octubre 2019