



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación y seguridad laboral en una empresa de  
telecomunicaciones, Breña, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Bendezu Valenzuela, Luis Angel ([orcid.org/0000-0001-9318-2875](https://orcid.org/0000-0001-9318-2875))

**ASESOR:**

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio ([orcid.org/0000-0002-4489-8487](https://orcid.org/0000-0002-4489-8487))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis distinguidos padres Magno y Sonia, a mi hermano Fredy, a mis hermanas Mayda, Rosmeri y Marleni; a mis sobrinos Alessandro y Adrián. Este estudio de investigación es el resultado de muchos años de dedicación y arduo trabajo, no hubiera sido posible sin su constante amor, apoyo y aliento. Ustedes han sido mi motivación para lograr mis metas académicas y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi docente el Dr. Carlos Antonio Casma Zárate por su invaluable guía y aporte en la elaboración de esta tesis, cuyo conocimiento y experiencia fueron fundamentales para hacerla posible. Agradecer a mi alma mater la “Universidad César Vallejo” por permitirme la oportunidad de cursar y crecer como profesional. Gracias a mi familia y amigos por el apoyo y su amor incondicional. Este logro no hubiera sido posible sin su aliento y motivación.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y seguridad laboral en una empresa de

telecomunicaciones, Breña, 2023", cuyo autor es BENDEZU VALENZUELA LUIS ANGEL, constato que la investigación tiene un Índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 25 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE DNI: 06153553 ORCID: 0000-0002-4489-8487	Firmado electrónicamente por: CCASMAZ el 28-06- 2023 11:33:41

Código documento Trilce: TRI - 0550353





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BENDEZU VALENZUELA LUIS ANGEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y seguridad laboral en una empresa de

telecomunicaciones, Breña, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LUIS ANGEL BENDEZU VALENZUELA <b>DNI:</b> 71385346 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9318-2875	Firmado electrónicamente por: LBENDEZUVA el 25- 06-2023 12:53:41

Código documento Trilce: TRI - 0550350

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	5
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población y unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Tabla de validación de evaluadores.....	14
<b>Tabla 2</b>	Baremo para estimación del nivel de confiabilidad.....	15
<b>Tabla 3</b>	Variable 1: Capacitación.....	17
<b>Tabla 4</b>	Dimensión: Objetivos .....	18
<b>Tabla 5</b>	Dimensión: Desarrollo de habilidades .....	18
<b>Tabla 6</b>	Dimensión: Competencias.....	18
<b>Tabla 7</b>	Variable 2: Seguridad laboral .....	19
<b>Tabla 8</b>	Dimensión: Prevención de riesgos .....	19
<b>Tabla 9</b>	Dimensión: Condiciones de trabajo .....	20
<b>Tabla 10</b>	Dimensión: Desarrollo de actividades .....	20
<b>Tabla 11</b>	Prueba de normalidad utilizando Shapiro-Wilk.....	21
<b>Tabla 12</b>	Cuadro de valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman ...	22
<b>Tabla 13</b>	Datos que indican la hipótesis general sobre el grado de correlación entre las variables capacitación y seguridad laboral .....	23
<b>Tabla 14</b>	Datos que indican la hipótesis específica 1 sobre el grado de correlación entre la variable 1 y la dimensión prevención de riesgos .....	24
<b>Tabla 15</b>	Datos que indican la hipótesis específica 2 sobre el grado de correlación entre la variable 1 y la dimensión condiciones de trabajo .....	25
<b>Tabla 16</b>	Datos que indican la hipótesis específica 3 sobre el grado de correlación entre la variable 1 y la dimensión desarrollo de actividades.....	26

## RESUMEN

Esta tesis se centra en relacionar la capacitación con la seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones ubicada en Breña. Por lo tanto, se consideró como objetivo general determinar la relación entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023. Para lograr este objetivo, la investigación se orientó con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de corte transversal. Se empleó el censo poblacional del 100% (35 empleados) de la empresa, se aplicó un cuestionario bien estructurado con 20 ítems evaluados mediante una escala Likert. Los resultados obtenidos. Los resultados obtenidos se examinaron utilizando el software SPSS Statistics V.26. Los principales hallazgos mostraron una fuerte correlación positiva de 0,608 entre capacitación y seguridad laboral. Además, se encontró como resultado una relación significativa entre las variables propuestas. Por tanto, los resultados de esta investigación respaldan la importancia de la capacitación en la promoción de un entorno laboral seguro. Estos hallazgos pueden ser de utilidad para las empresas interesadas en mejorar sus prácticas de capacitación y seguridad laboral, con el fin de garantizar el bienestar y la satisfacción de sus empleados.

**Palabras clave:** capacitación, seguridad laboral, prevención de riesgos, desarrollo de actividades.



## **ABSTRACT**

This thesis focuses on relating training to job security in a telecommunications company located in Breña. Therefore, it was considered as a general objective to determine the relationship between training and job security in a telecommunications company, Breña, 2023. To achieve this objective, the research was oriented with a quantitative approach of non-experimental and cross-sectional design. The population census of 100% (35 employees) of the company was used, a well-structured questionnaire with 20 items evaluated using a Likert scale was applied. The results obtained. The results obtained were examined using the SPSS Statistics V.26 software. The main findings showed a strong positive correlation of 0.608 between training and job security. In addition, a significant relationship between the proposed variables was found as a result. Therefore, the results of this research support the importance of training in promoting a safe work environment. These findings may be useful for companies interested in improving their training and occupational safety practices, in order to guarantee the well-being and satisfaction of their employees.

**Keywords:** training, occupational safety, risk prevention, development of activities.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día la globalización cada vez avanza más y el capital humano está tomando un papel determinante, las expectativas de las personas son cambiantes, las personas esperan cargos de liderazgo en el corto plazo, buscan un propósito en su área de trabajo, cada año aparecen nuevas tecnologías y para que los trabajadores estén acorde a la vanguardia tecnológica necesitan que los empleadores realicen constantes capacitaciones, para que puedan desenvolverse de la mejor manera posible en las áreas de trabajo.

En el escenario internacional, en EEUU la capacitación en temas de seguridad laboral cumplen un rol fundamental puesto que se le brinda asistencia técnica, médica a los trabajadores inmigrantes, rigen por una legislación de prevención de riesgos laborales que sean restrictivas y favorables para la salud y seguridad. La Organización internacional del trabajo recomienda que debe de fomentar oportunidades para que todos los hombres y féminas en edad gremial, incluyendo los trabajadores/as inmigrantes, consigan un trabajo digno y beneficioso con condiciones de independencia, justicia, estabilidad y decencia humana.

A nivel nacional, en muchas empresas la demanda de servicios se ha incrementado significativamente en los últimos años. Sin embargo, en este panorama de rápido crecimiento, es imprescindible que las empresas estén al tanto de que sus empleados reciban la capacitación adecuada y mantengan altos estándares de seguridad en el área de trabajo para proteger tanto a los empleados como a los clientes. No obstante, observamos que muchas empresas no capacitan a sus trabajadores en temas de seguridad laboral. Como resultado, los empleados carecen de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera segura y eficaz. Existen diversos factores que impiden la realización de capacitaciones, como la falta de conciencia en temas de seguridad y la falta de asignación de presupuesto.

En el ámbito local observamos que en una empresa de telecomunicaciones se puede identificar una dificultad en el programa de capacitación de personal, lo cual generó un incidente laboral, esto se debe a la falta de apoyo y seguimiento por parte de los líderes encargados, también esto ocurrió por la falta de capacitación en el tema de seguridad y salud ocupacional. Amo (2018) indica que es crucial que

los trabajadores de hoy desarrollen sus habilidades y competencias para que puedan estar a la vanguardia y puedan acceder a los puestos de trabajo. Por ello, es imprescindible que los empleadores tomen conciencia para entrenar a sus trabajadores para el desarrollo de habilidades con el fin de lograr las metas.

El enfoque de estudio tiene el siguiente problema general: ¿De qué manera la capacitación se relaciona con la seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023? En esa misma línea, le siguen los problemas específicos: a) ¿De qué manera se relaciona capacitación con prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023? b) ¿De qué manera se relaciona capacitación con condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023? c) ¿De qué manera se relaciona capacitación con desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023?

La justificación teórica se sustenta dado que se recopilará información de diversas fuentes para conocer la importancia de las variables en estudio y su relación entre ellas. Asimismo, este estudio va a servir como medio de información para las demás personas que empleen las variables propuestas, debido a que se contará con varios puntos de información que tendrán la posibilidad de servir de apoyo para indagaciones futuras.

La relevancia metodológica se sustenta en que el tema propuesto fue viable puesto que se consiguió información útil y necesaria para el desarrollo del tema. El estudio que se aplicó es carácter descriptivo-explicativo de diseño no experimental y de corte transversal, para lograr los objetivos planteados se empleó un exhaustivo proceso metodológico, empleando técnicas para la investigación cuantitativa abocando el análisis en relación a capacitación y seguridad laboral, precisando los métodos en los que se debería de aplicar para el beneficio de la empresa.

La justificación práctica se basa en que la empresa de telecomunicaciones, podrá conocer la relación entre capacitación y seguridad laboral, lo cual permitirá que los jefes puedan tomar decisiones acertadas respecto al tema en estudio. Asimismo, los beneficiarios serán los empleados, a su vez; el tema en estudio ayudará a empresas del rubro y personas que quieran fortalecer la capacitación y seguridad laboral, puesto que se le brindará información valiosa respecto al tema.

La investigación se realizó en el distrito de Breña y se analizó la capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023., para ello el objetivo general fue : Determinar la relación entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. Seguido de los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación entre capacitación y prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. b) Establecer la relación entre capacitación y condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. c) Establecer la relación entre capacitación y desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. Frente a la problemática planteada en esta investigación, se plantea como suposición general: Existe relación significativa entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. Seguido de las suposiciones específicas: a) Existe relación significativa entre capacitación y prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. b) Existe relación significativa entre capacitación y condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023. c) Existe relación significativa entre capacitación y desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el escenario internacional, Forigua (2017) realizó un estudio titulado propuesta de capacitación para la implementación de un sistema de gestión de seguridad en el trabajo, planteándose como objetivo general desarrollar la propuesta de capacitación para la empresa Ingeniería de Gas R.S S.A.S. con el fin de establecer y fortalecer un sistema de seguridad laboral efectivo. La metodología de estudio tuvo un enfoque cuantitativo ya que incorpora un análisis de documentación, a la vez incorpora un análisis de enfoque cualitativo puesto que se analizan documentación con los requerimientos. El tipo de estudio aplicado fue descriptivo, puesto que se quiere medir y recoger información sobre las variables de manera independiente. Llegó a la conclusión de que al implementar un plan de capacitación ayuda a disminuir la tasa de accidentalidad y a la vez los concientiza sobre la importancia de la salud en el trabajo.

Por otra parte, Silva (2019) llevó a cabo un estudio enfocado en el diseño de un programa de capacitación para establecer un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Fondo Nacional de Ahorro. La metodología aplicada se basó en la investigación cualitativa, específicamente en un enfoque analítico exploratorio. En este estudio se analizaron proyectos semejantes y se compararon situaciones de éxito, todo esto desde una sola perspectiva. Asimismo, se planteó diseñar un programa de capacitación para el sistema de seguridad en el trabajo como objetivo general. Llegó a la conclusión de que la matriz de peligrosidad fue una herramienta efectiva para identificar aquellas necesidades para el programa de capacitación de SG SST las cuáles deben ser gestionadas de manera prioritaria. Asimismo, recomienda encarecidamente la ejecución de dicho programa de capacitación para motivar a los trabajadores a participar activamente en estas iniciativas.

En esa misma línea, Álvarez et al (2017) mencionan que su enfoque de estudio fue analizar el impacto de la capacitación en las empresas chilenas, tuvieron por objetivo específico identificar variables que determinen alguna probabilidad de que una empresa capacite a su personal. La población objetiva para su estudio estaba conformada por empresas formales que desarrollen actividades

comerciales o de servicio. Llegaron a la conclusión de que la capacitación no tiene un efecto significativo en las empresas chilenas. Al mismo tiempo, señalan que en el Perú la capacitación presenta un efecto positivo en la productividad y seguridad laboral de la empresa. Estos hallazgos son relevantes para comprender las diferencias en la importancia y efectividad de la capacitación en distintos entornos empresariales. Es importante tener en cuenta estas diferencias al diseñar programas de capacitación en empresas de distintos países, considerando las particularidades de cada contexto y adaptando las estrategias de capacitación de acuerdo a los resultados y necesidades específicas identificadas.

Igualmente, Ramírez (2016) planteó la elaboración de un plan de capacitación de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes con el objetivo de prevenir accidentes laborales. Para el estudio de su investigación empleó una población de 527 trabajadores del gobierno municipal de Cantón Santa Elena y una muestra de 104 trabajadores, con la cual procedió a realizar encuestas con el fin de obtener respuestas para conocer el grado de conocimiento en seguridad laboral. Llegando a la conclusión de que el gobierno de Cantón no cuenta con estadísticas de accidentes laborales que hayan ocurrido en las instalaciones y que el municipio no otorga presupuesto para la capacitación en materia de seguridad laboral. En base a estos hallazgos, el autor recomienda la aprobación de una política de seguridad y salud ocupacional, así como la formación de un equipo dedicado a la seguridad ocupacional. Además, se sugiere asignar un presupuesto anual específico para la implementación de programas de capacitación en seguridad laboral.

En el ámbito nacional, Capcha (2017) realizó una investigación el cuál llevaba por título “Capacitación de personal y su incidencia en el nivel de accidentes en la empresa Molmar S.A.” con el objetivo general determinar el nivel de accidentes e incidentes en la empresa. El diseño que aplicó para su estudio fue no experimental en el sentido explicativo-descriptivo, puesto que se visualizan y describen variables de la misma forma que se muestran en su ámbito y a la vez quiere medir el nivel de predominio de las variables en estudio. Para realizar, contó con una población de 72 trabajadores y en vista que fue una población pequeña aplicó la muestra censal. Su trabajo de investigación llegó a la conclusión de que la capacitación si incide de manera significativa en el nivel de accidentes e incidentes

con un 5%. Asimismo, concluye que la capacitación ayuda a las empresas a controlar los riesgos de seguridad, reduciendo pérdidas de tiempo y dinero que los incidentes causan.

En esa misma línea, Castro y Cubas (2017) realizaron un estudio sobre el “Plan de mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L.” con el objetivo general de desarrollar un plan de capacitación en higiene y seguridad laboral con el fin de minimizar riesgos en la empresa. La metodología que aplicaron fue descriptiva ya que identifican y analizan cada una de sus variables en estudio, con el fin de comprender cuál es su función de cada variable dentro del entorno. Los autores emplearon un diseño no experimental de diseño transversal, ya que aplicaron una encuesta con el fin de conocer la percepción del trabajador sobre la capacitación y seguridad laboral. La muestra que aplicaron fue censal ya que se tomó a todos los trabajadores. Se llegó a la conclusión de que el problema planteado tuvo un fundamento real, puesto que en las áreas de trabajo no se contaban con la mínima protección y para hacer frente a la problemática se elaboró un plan de capacitación para la empresa.

Asimismo, Chávez (2021) dentro de su estudio influencia de la capacitación en los índices de seguridad en el trabajo en la empresa minera Corona S.A., se planteó determinar la influencia de las capacitaciones para reducir accidentes y mejorar los índices de seguridad como objetivo general. La investigación es del tipo aplicada de nivel descriptiva de corte transversal y no experimental. La muestra que tomó fue de 30 trabajadores, para el análisis y recopilación de datos empleó la técnica documental y para los análisis de datos hizo uso del programa Excel. Finalmente, llegó a la conclusión de que las capacitaciones que se imparten de manera adecuada influyen directamente en la seguridad laboral, reduciendo así los índices de accidentalidad.

De la misma manera, Cama (2020) estableció como objetivo general implementar un modelo de capacitación en seguridad para reducir el nivel de accidentes, para lo cual aplicó el diseño experimental – transversal, para la recopilación de datos empleó la técnica de la encuesta y como instrumento empleo el cuestionario. La población fue de 50 trabajadores y la muestra que emplearon fue 25 colaboradores. Su investigación concluyó que después de implementar la

capacitación se tuvo un porcentaje de accidentabilidad menor a comparación de meses anteriores, el panorama que espera los meses siguientes serán nulas, es decir, si se sigue con el programa de capacitación ya no habrá accidentes e incidentes.

La capacitación es imprescindible para el desarrollo y crecimiento de las empresas, ha existido desde tiempos antiguos, su objetivo es cambiar el comportamiento de las personas, mejora la calidad de los recursos humanos, incrementa los conocimientos, desarrolla habilidades y cambia actitudes en los integrantes que forman parte de la empresa (Kopelman, 1998).

Las teorías que respaldan la capacitación son la teoría neoclásica que plantea que el propósito de la capacitación es lograr la eficiencia; la teoría conductista que propone que la capacitación proporciona a los directivos las técnicas necesarias para motivar y dirigir a los trabajadores, en consecuencia, la capacitación ayuda a satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados, permitiendo mejorar su desempeño; la teoría sistemática que sugiere que la capacitación es fundamental para que los integrantes de la empresa asimilen sus obligaciones y cumplan con sus compromisos. En la actualidad, ninguna empresa debe tener a su personal sin capacitar puesto que la globalización cada vez avanza más y más, por ello es importante estar en constante capacitación.

La teoría que respalda la seguridad laboral se ampara en la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783, la cual da a entender que este sistema tiene como objetivo primordial la prevención de accidentes en el trabajo y evitar las enfermedades ocupacionales. Asimismo, esta ley establece que todas las entidades públicas y privadas deben de optimizar las situaciones de seguridad y salud en el trabajo tomando acciones y promoviendo alternativas que puedan prevenir los accidentes laborales, fiscalizando las condiciones laborales de los trabajadores, cuidando y velando siempre por la salud. Por otra parte, se sustenta por la ISO 45001 que es una norma internacional en los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo, que se centra en mitigar factores que puedan causar daños físicos y mentales a los trabajadores. Este reglamento tiene como objetivo fundamental de brindar asistencia a las empresas a crear y proporcionar ambientes seguros para los trabajadores y otras personas en el área de trabajo. La SST son



medidas encaminadas a prevenir riesgos en el lugar de trabajo con el fin de evitar accidentes e incidentes. Chiavenato (1999) indica que la seguridad en el trabajo es un conjunto de medidas técnicas y psicológicas para la prevención de accidentes y la eliminación de condiciones ambientales peligrosas, que dirige a las personas a la necesidad de implementar prácticas preventivas, su propósito es crear normas y procedimientos que utilicen medios para prevenir accidentes.

La capacitación es un proceso que se lleva de manera sistemática y organizado a través del cual las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades, competencias en base a objetivos definidos (Valdivia, 2018). La capacitación utiliza la teoría del proceso cognitivo y el empleo la teoría del desarrollo organizacional con miras a generar un mejor funcionamiento y efectividad entre los trabajadores en la organización. Alirio (2018) define a los objetivos como orientador de acciones que define su curso e informa el propósito de un proceso: resolver una situación, facilitar o promover el desarrollo y crecimiento de un determinado campo. En ese sentido, podemos decir que el objetivo es la intención clara del investigador de alcanzar resultados dando soluciones. El desarrollo de habilidades empieza cuando se ejercita la habilidad. Los requisitos relevantes para el desarrollo de habilidades son la ejercitación, decisión de capacidades a desarrollar en correspondencia con el diagnóstico de conocerse a uno mismo, manejar emociones, manejar tensiones, resolver problemas y tomar decisiones (Álvarez, 1990, p.27 citado por Benites & Rojas, 2022). Para poder desarrollar nuestras habilidades personales es importante que nosotros comprendamos sobre la importancia que tienen nuestras habilidades en las empresas, ya que estas potencian el desarrollo para el incremento de la productividad. Finalmente, las competencias la cual Pidello & Pozzo (2015), indican que las competencias se pueden definir como aquellas características que posee un individuo (valores, motivación, capacidad, etc.), que le permiten ejercer funciones de manera óptima y eficaz. En ese sentido, las competencias son los conocimientos y habilidades personales que otorgan a los individuos a desempeñarse satisfactoriamente en las actividades.

La seguridad laboral se enfoca en la prevención de riesgos y se encarga de implementar las medidas y llevar a cabo las acciones necesarias para reducir los riesgos en el entorno de trabajo. Se busca desarrollar actividades para asegurar las

condiciones de trabajo, mediante la identificación y mitigación de posibles peligros, así como promover prácticas y protocolos adecuados para mitigar accidentes y lesiones en el trabajo (Ramos, 2020). La prevención de riesgos consiste en establecer medidas destinadas a minimizar la probabilidad de que algún empleado sufra lesiones en el trabajo. Osca y Huayra (2017) la prevención de riesgo ayuda a la reducción de accidentes y lesiones, asimismo, mejora los lugares de trabajo convirtiéndolos en lugares seguros saludables, haciendo los empleados se sientan seguros e implicados con la empresa. Se puede decir la prevención de riesgos es una política de seguridad donde los empleadores deben velar por el bienestar de sus trabajadores en su trabajo. En ese contexto, Osca y Huayra (2017) menciona que las condiciones de trabajo hacen referencia al conjunto de factores que determinan situaciones en las cuales los trabajadores realizan sus actividades, en las cuáles están las horas de trabajo, iluminación, contenido de trabajo y algunos servicios. Se puede decir que las condiciones de trabajo con aquellas condiciones que el empleador da a sus trabajadores para el correcto desempeño de sus funciones. Por último, el desarrollo de actividades que consiste en identificar acciones que deben ser ejecutadas para poder conseguir objetivos trazados en un tiempo establecido empleando recursos materiales como humanos (Bendezu, 2016). El desarrollo de actividades va siempre acompañado con la misión y visión de la iniciativa, de querer alcanzar una meta.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El modelo de investigación que se empleó en esta indagación fue del tipo aplicada, por lo que se recopilaron muchos datos sin alterar su contenido. Como manifiestan Ramos et al. (2020) el enfoque aplicado busca resolver problemas o enfoques específicos, centrándose en la recuperación y síntesis del conocimiento para la aplicación y enriqueciendo el desarrollo cultural y científico. En ese sentido, este enfoque enseña a realizar adecuadamente el trabajo de investigación, estableciendo parámetros para evaluar y recopilar la información obtenida.

Esta investigación fue planteada con un enfoque cuantitativo. Esto se debe a que, para analizar la asociación entre la capacitación y seguridad laboral, es necesario considerar el uso de herramientas de evaluación para que se procese la información aplicada a los trabajadores de la empresa. Cadena et al. (2017) hacen alusión a que la investigación cuantitativa tiene como objeto medir variables preestablecidas y por lo tanto se apoya en técnicas más estructuradas, esta perspectiva utiliza la recopilación de datos para examinar hipótesis establecidas antes del proceso metodológico, las hipótesis predefinidas se pueden probar en función de los datos recopilados. En ese sentido, para la presente investigación se recopiló datos mediante una encuesta bien estructurada, dando respuesta a las hipótesis planteadas.

El método que se empleó en el estudio fue del tipo hipotético- deductivo. Esto se debe a que se hicieron afirmaciones y se crearon hipótesis generales y específicas, estas se justificarán y así se podrán obtener respuestas y conclusiones. De la cruz (2020) indica que la deducción hipotética consiste en un conjunto de teorías y conceptos básicos que intentan resolver de manera deductiva los resultados de las premisas planteadas y refutarlas con el fin de recopilar información relevante. Por lo tanto, se buscó una solución para poder mitigar y hacer frente a los problemas planteados.

El alcance del estudio está correlacionado, porque se ha probado y reconocido el grado de relación entre las variables. Gómez (2020) menciona que en un estudio de nivel correlacional se analizan y evalúan dos variables o más para medir y comprender las relaciones entre ellos.

Esta investigación adoptó una óptica no experimental de diseño transversal, ya que no se realizaron manipulaciones o transformaciones de las variables durante el desarrollo del estudio. Se observaron los eventos en su contexto natural para su posterior análisis. Cvetkovic et al. (2021) señalan que este enfoque es transversal porque implica analizar antecedentes de las variables en un solo periodo de tiempo, recopilando los datos para ser estudiados en un único momento.

### **3.2. Variables y operacionalización**

En esta investigación se abordan la capacitación y seguridad laboral (variables). Por lo tanto, se procederá a proporcionar las definiciones conceptuales y operacionales de estas variables, así como de sus respectivas dimensiones.

#### **Variable Capacitación**

##### **Definición conceptual**

La capacitación incluye la transferencia de conocimientos específicos relacionados con el trabajo, consiste en la planificación, ejecución y control de actividades, desarrollando habilidades y competencias (Valdivia, 2018).

##### **Definición operacional**

La capacitación es un proceso que se lleva de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas adquieren competencias, desarrollan habilidades en base a objetivos definidos (Valdivia, 2018).

##### **Dimensión objetivos**

Alirio (2018) define a los objetivos como orientador de acciones que define su curso e informa el propósito de un proceso: resolver una situación, facilitar o promover el desarrollo y crecimiento de un determinado campo. En ese sentido, podemos decir que el objetivo es la intención clara del investigador de alcanzar resultados dando soluciones.

##### **Dimensión desarrollo de habilidades**

El desarrollo de habilidades empieza cuando se ejercita la habilidad. Los requisitos relevantes para el desarrollo de habilidades son la ejercitación, decisión de capacidades a desarrollar en correspondencia con el diagnóstico de conocerse a

uno mismo, manejar emociones, manejar tensiones, resolver problemas y tomar decisiones (Álvarez, 1990, p.27 citado por Benites & Rojas, 2022). Para poder desarrollar nuestras habilidades personales es importante que nosotros comprendamos sobre la importancia que tienen nuestras habilidades en las empresas, ya que estas potencian el desarrollo para el incremento de la productividad.

### **Dimensión competencias**

Las competencias la cual Pidello & Pozzo (2015) indican que las competencias se pueden definir como aquellas características que posee un individuo (valores, motivación, capacidad, etc.), que le permiten ejercer funciones de manera óptima y eficaz. En ese sentido, las competencias son los conocimientos y habilidades personales que otorgan a los individuos a desempeñarse satisfactoriamente en las actividades.

### **Variable Seguridad Laboral**

#### **Definición conceptual**

La seguridad laboral consiste en la identificación, prevención y orientación en temas de seguridad, que tienen por objetivo eliminar riesgos que pueden conducir a accidentes (Ramos, 2020).

#### **Definición operacional**

La seguridad laboral se enfoca en la prevención de riesgos y se encarga de implementar las medidas y llevar a cabo las acciones necesarias para reducir los riesgos en el entorno de trabajo. Se busca desarrollar actividades para asegurar las condiciones de trabajo, mediante la identificación y mitigación de posibles peligros, así como promover prácticas y protocolos adecuados para mitigar accidentes y lesiones en el trabajo. (Ramos, 2020).

#### **Dimensión prevención de riesgos**

La prevención de riesgo ayuda a la reducción de accidentes y lesiones, asimismo, mejora los lugares de trabajo convirtiéndolos en lugares seguros saludables, haciendo los empleados se sientan seguros e implicados con la empresa (Osca y Huayra, 2017).

## **Dimensión condiciones de trabajo**

Osca y Huayra (2017) hacen referencia que las condiciones de trabajo son el conjunto de factores que determinan situaciones en las cuales los trabajadores realizan sus actividades, en las cuáles están las horas de trabajo, iluminación, contenido de trabajo y algunos servicios.

## **Dimensión desarrollo de actividades**

El desarrollo de actividades que consiste en identificar acciones que deben ser ejecutadas para poder conseguir objetivos trazados en un tiempo establecido empleando recursos materiales como humanos (Bendezu, 2016). El desarrollo de actividades va siempre acompañado con la misión y visión de la iniciativa de querer y lograr una meta.

### **3.3. Población y unidad de análisis**

El grupo de estudio estuvo conformado por 35 trabajadores del área de campo de una empresa de telecomunicaciones ubicada en Breña (dato otorgado por la gerencia). Según Aboites (2021) la población es el componente humano que está conformada por un conjunto de individuos que se encuentran en un lugar específico, pudiendo ser de tamaño finito e infinito y presentar diversas características. En esta investigación, al tratarse de una población pequeña, no se empleó una muestra ni se aplicó un proceso de muestreo. En su lugar, se realizó un censo poblacional que incluyó a los 35 empleados, lo que representa el 100% de los participantes del área de campo de la empresa de telecomunicaciones.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La metodología empleada en esta indagación fue la encuesta, a lo cual Feria et al. (2020) indican que es una técnica de investigación que radica en la recopilación de datos con el fin de recabar y obtener información sobre una variedad de temas. En este contexto, la encuesta se emplea con el propósito de conseguir información específica sobre un asunto en particular y se utiliza para medir la opinión de las personas, todo esto mediante el cuestionario.

Para poder obtener los datos se manejó el cuestionario, la cual estaba estructurada de 20 ítems (10 ítems para cada variable), las cuales están con sus respectivos indicadores y el cual se aplicaron a los 35 participantes de la empresa

de telecomunicaciones. La encuesta consta de una serie de preguntas las cuáles están enumeradas con una escala de posibles respuestas, no hay respuesta buena ni correcta, las respuestas llevan a un resultado diferente (Pozzo et al. 2019). En ese sentido, el cuestionario debe ser redactado con buena estructura, la cuál debe ser coherente y organizada.

Del mismo modo, para poder aplicar y validar el instrumento, se contó con la ayuda de tres expertos (licenciados en administración), los expertos fueron los encargados de validar y observar el instrumento, para ser usado y aprobado durante la ejecución del proyecto.

**Tabla 1**

*Tabla de validación de evaluadores*

<b>OPINIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>
Viable	Licenciado	Bendezu Valenzuela, Jayner Fredy
Viable	Licenciado	Zavaleta Saldaña, José Víctor
Viable	Licenciada	Valenzuela Balavarca, Marilú

La confiabilidad del instrumento se evaluó utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach. Se seleccionó al azar a 10 empleados de la empresa de telecomunicaciones y se les proporcionó un formulario de Google con 18 ítems estructurados para recopilar información a través de la encuesta. Esto permitió llevar a cabo una prueba piloto y medir el nivel de confiabilidad utilizando el software SPSS. Al aplicar la prueba piloto, el coeficiente de Alfa de Cronbach dio como resultado 0,957 (anexo 10), basándonos en la tabla 2 el resultado obtenido indica una excelente confianza de la herramienta. De acuerdo con Pérez León (2023) el índice de alfa de Cronbach presenta un rango de valores entre 0 y 1. Un valor cercano a 1 sugiere una alta consistencia, mientras que un valor cercano a 0 indica una baja consistencia interna. En este estudio, se empleó la herramienta del Alfa de Cronbach con el fin de evaluar el grado de fiabilidad de la herramienta aplicada mediante el uso del software SPSS.

Además, se aplicó el coeficiente de Cronbach con el objetivo de medir la confiabilidad de las dos variables en estudio, capacitación y seguridad laboral. El

resultado para la primera variable capacitación fue 0,917 (anexo 10) lo cual indica que el coeficiente de confiabilidad es excelente basándose en la tabla 2. Por otro lado, en lo que respecta a la variable de seguridad laboral, se encontró que el índice de confiabilidad del alfa de Cronbach fue del 0,916 (anexo 10 ) lo cual respalda los resultados favorables obtenidos y el nivel de confiabilidad excelente según la tabla 2. Barón y Díaz (2018) señalan que el objetivo principal del coeficiente de Cronbach es evaluar la confiabilidad de la herramienta al medir las diversas dimensiones teóricas que se abordan en el estudio.

**Tabla 2**

*Baremo para estimación del nivel de confiabilidad*

CONDICIÓN	GRADO
>,9	Excelente
>,8	Bueno
>,7	Aceptable
>,6	Cuestionable
>,5	Probable
<,4	Inaceptable

*Fuente:* elaboración propia basada en el modelo de Barón y Díaz (2018).

### 3.5. Procedimientos

La presente investigación inició con la identificación, planteación y redacción de la problemática, buscando respaldo y sustento en estudios y teorías relacionados con las variables en estudio. Además, se desarrolló un cuestionario compuesto por 20 ítems, distribuidos equitativamente entre las dos variables y se administró a los empleados de una empresa de telecomunicaciones para recopilar información relevante que respaldara el desarrollo de la investigación. Posteriormente, los datos y respuestas obtenidos se tabularon y se ingresaron al software IBM SPSS Statistics V.26 para evaluar y comprender el nivel de fiabilidad de la investigación.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

#### 3.6.1. Método de análisis descriptivo

El enfoque descriptivo de análisis implica la selección de diferentes resultados y su representación gráfica. Es importante asegurar la consistencia y validez de la evaluación para evitar discrepancias en los valores estadísticos, según lo señalado por Amrhein et al. (2019). Para representar y analizar los datos, se empleó el software SPSS Statistics V.26, el cual permitió realizar análisis de gráficos y tablas



de frecuencia en función de las variables, con el objetivo de examinar el nivel de correlación.

### **3.6.2. Método de análisis inferencial**

La estadística inferencial se refiere a la rama de la estadística que extrae conclusiones sobre una población en base a una muestra, es decir, infiere características, conclusiones y tendencias (Mishra et al. 2019). Su objetivo principal es explicar, predecir y comparar. En este estudio, se empleó un enfoque inferencial, analizando e interpretando los resultados para verificar las hipótesis planteadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se ha desarrollado utilizando datos auténticos, válidos y de acuerdo con las normas éticas que respetan la autoría de la investigación. Además, se han seguido las pautas establecidas por la Universidad César Vallejo y se ha cumplido con las normas de estilo de la 7ª edición de APA, citando adecuadamente a los autores de las fuentes consultadas y respetando la propiedad intelectual. Por último, este trabajo de investigación será sometido al sistema TURNITIN para verificar la información y el nivel de similitud, con el propósito de confirmar su originalidad.

## IV. RESULTADOS

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la capacitación y la seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones en Breña, 2023, así como analizar la relación entre la capacitación y las tres dimensiones: prevención de riesgos, condiciones de trabajo y desarrollo de actividades. Tras recolectar y analizar los datos utilizando herramientas como SPSS y Excel, se obtuvieron resultados descriptivos e inferenciales:

### 4.1. Estadística descriptiva

El análisis de datos se basa por las 35 encuestas aplicadas en una empresa de telecomunicaciones. El instrumento se sustenta en los criterios estadísticos de la escala de Likert y se divide en tres categorías: mala, regular y buena, que se explican a continuación: el nivel malo se refiere a que el resultado se encuentra por debajo de lo deseado (conocimiento de la variable y dimensión), mientras que el nivel regular se encuentra en un punto intermedio entre ambos extremos (conocimiento de la variable y dimensión). El nivel bueno indica un resultado que cumple o supere las expectativas (conocimiento de la variable y dimensión). La interpretación de estos baremos puede variar según el contexto y la naturaleza de la variable evaluada.

#### 4.1.1. Variable capacitación y dimensiones

**Tabla 3**

*Variable 1: Capacitación*

		Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Válido	Regular	32	91,4	91,4	100,0
	Bueno	3	8,6	8,6	8,6
	Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** El 91,4% de encuestados tienen conocimiento regular. Mientras que el 8,6% manifiestan que tienen conocimiento de la capacitación, reconocen la importancia e incidencia en el desempeño de sus funciones.

**Tabla 4***Dimensión: Objetivos*

		Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
	Regular	30	85,7	85,7	100,0
Válido	Bueno	5	14,3	14,3	14,3
	Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** Al 85,7% de encuestados le es indiferente conocer sobre las herramientas y de los planes de capacitación en seguridad que emplea la empresa, frente a un 14,3% que si está totalmente de acuerdo con el conocimiento de las normas y con la capacitación en seguridad recibida.

**Tabla 5***Dimensión: Desarrollo de habilidades*

		Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
	Regular	28	80,0	80,0	100,0
Válido	Bueno	7	20,0	20,0	20,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** El 20% de encuestados calificaron como bueno al desarrollo de habilidades, lo que indica que hay oportunidades para los trabajadores, se están proporcionando los recursos adecuados para sus funciones. Mientras que un 80% consideró regular lo que indica que existen espacios por mejorar.

**Tabla 6***Dimensión: Competencias*

		Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
	Regular	30	85,7	85,7	100,0
Válido	Bueno	5	14,3	14,3	14,3
	Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** El 85,7%, consideraron tener un nivel regular de competencias, mientras que el 14,3% consideró tener un nivel bueno. Esto indica que la mayoría de los encuestados consideran que poseen un nivel adecuado de competencias para desempeñar sus tareas laborales.

**Tabla 7**

*Variable 2: Seguridad laboral*

	Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Regular	32	91,4	91,4	100,0
Válido Bueno	3	8,6	8,6	8,6
Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** Un 8.6% conoce bien la importancia de la seguridad laboral y considera que se viene aplicando de manera efectiva en su centro de trabajo, mientras que el 91,4% posee un conocimiento regular.

**Tabla 8**

*Dimensión: Prevención de riesgos*

	Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Regular	30	85,7	85,7	100,0
Válido Bueno	5	14,3	14,3	14,3
Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** El 85,7% presentan algunas inquietudes sobre la efectividad de las medidas de prevención de riesgos en su lugar de trabajo. La calificación del 14,3% como bueno indica que algunos encuestados sienten que la prevención de riesgos se está abordando de manera efectiva en su lugar de trabajo.

**Tabla 9***Dimensión: Condiciones de trabajo*

		Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
	Regular	28	80,0	80,0	100,0
Válido	Bueno	7	20,0	20,0	20,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** El 80% de los encuestados consideró a las condiciones de trabajo como regular, mientras que el 20% la calificó como buena. Esto significa que la mayoría de los trabajadores encuestados tienen un conocimiento promedio sobre las condiciones laborales en su empresa, pero una minoría tiene un conocimiento positivo.

**Tabla 10***Dimensión: Desarrollo de actividades*

		Frecuencia	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
	Regular	25	71,4	71,4	100,0
Válido	Bueno	10	28,6	28,6	28,6
	Total	35	100,0	100,0	

**Interpretación:** El 71,4% de encuestados consideraron a un nivel regular, lo cual se refiere a un conocimiento de un nivel de desarrollo de actividades aceptable. El 28,6% de encuestados considera que el desarrollo de actividades en su lugar de trabajo se está abordando de manera efectiva, se cuenta con herramientas para desarrollar tareas de manera eficiente.

#### **4.2. Prueba de normalidad de la muestra**

##### **La hipótesis de normalidad**

H<sub>0</sub>, que establece que la estructura de la muestra prosigue una estructura normal.

H<sub>e</sub>, que señala que la estructura de la muestra no sigue una estructura normal.

Para realizar la prueba, se establece un nivel de significancia de 0.05, lo que significa un grado de confianza del 95%.

### **Regla de decisión**

La regla de determinación establece que si el valor de p obtenido en la prueba es inferior a 0.05, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por otro lado, si el valor de p es mayor 0.05 se reconoce la hipótesis alterna ( $H_e$ ).

### **Regla de correspondencia**

Para el caso en que las muestras (N) sean menores a 50, se emplea el test de Shapiro-Wilk.

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad utilizando Shapiro-Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN	,730	35	,000
SEGURIDAD LABORAL	,741	35	,000

Analizando los hallazgos de la tabla 11, se ha observado una significancia estadística del 0,000., lo que demuestra que la hipótesis nula se refuta. Como consecuencia, se ha decidido utilizar el Rho de Spearman como medida de asociación entre las variables.

### **4.3. Análisis estadístico inferencial**

En la presente investigación se optó por emplear el análisis de correlación Rho de Spearman debido a la naturaleza no paramétrica de la hipótesis planteada. En la tabla 12 se establecen los niveles de correlación para las variables propuestas, los cuales se presentan en intervalos de coeficientes tanto positivos como negativos.

**Tabla 12**

*Cuadro de valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman*

<b>Grado de correlación</b>	<b>Rango</b>
Negativa perfecta de:	(-0.91 hasta -1.00)
Negativa muy fuerte de:	(-0.76 hasta -0.90)
Negativa considerable de:	(-0.51 hasta -0.75)
Negativa media de:	(-0.11 hasta -0.50)
Negativa muy débil de:	(-0.01 hasta -0.10)
No hay correlación de:	(0.00)
Positiva débil de:	(+0.01 hasta +0.10)
Positiva media de:	(+0.11 hasta +0.50)
Positiva considerable:	(+0.51 hasta +0.75)
Positiva muy fuerte de:	(+0.75 hasta +0.90)
Positiva perfecta de:	(+0.91 hasta +1.00)

*Fuente:* elaboración propia basada en Mondragón (2014).

### **Regla de decisión**

Si el nivel de significancia (bilateral) es inferior a 0,05, se establece que existe una correlación estadísticamente significativa.

En caso de que el nivel de significancia (bilateral) sea mayor a 0,05, se concluye que no hay evidencia suficiente para respaldar una correlación significativa.

### **4.4. Hipótesis general de estudio**

#### **Hipótesis General**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**Tabla 13**

*Datos que indican la hipótesis general sobre el grado de correlación entre las variables capacitación y seguridad laboral*

		CAPACITACIÓN	SEGURIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al examinar detenidamente el resultado de la tabla 13, se puede notar que el Rho de Spearman entre la capacitación y seguridad laboral arrojó el 0,608. Según los intervalos de correlación establecidos en la tabla 12, esta correlación denota un vínculo positivo considerable entre ellas. Por otra parte, el valor de significancia obtenido fue de 0,000, lo cual respalda el vínculo significativo entre las variables y respalda la aceptación de la hipótesis alternativa.

#### **4.5. Hipótesis específicas del estudio**

##### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre capacitación y prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre capacitación y prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.



**Tabla 14**

*Datos que indican la hipótesis específica 1 sobre el grado de correlación entre la variable 1 y la dimensión prevención de riesgos*

		CAPACITACIÓN	PREVENCIÓN DE RIESGOS	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,351*
	CAPACITACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,039
		N	35	35
		Coeficiente de correlación	,351*	1,000
	PREVENCIÓN DE RIESGOS	Sig. (bilateral)	,039	.
		N	35	35

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Al analizar los hallazgos presentados en la tabla 14, se visualiza que el resultado de Rho Spearman entre la capacitación y la dimensión de prevención de riesgos es de 0,351. Según los intervalos de correlación establecidos en la tabla 12, esta correlación denota una relación positiva de magnitud media entre las variables. Además, el valor de significancia obtenido fue de 0,039, el cual es menor a 0,05. Esto sugiere la presenciade un vínculo entre las premisas y respalda la aceptación de la hipótesis alternativa.

### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre capacitación y condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre capacitación y condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**Tabla 15**

*Datos que indican la hipótesis específica 2 sobre el grado de correlación entre la variable 1 y la dimensión condiciones de trabajo*

		CAPACITACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,351*
	Sig. (bilateral)	.	,039
	N	35	35
CONDICIONES DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,351*	1,000
	Sig. (bilateral)	,039	.
	N	35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tras examinar los resultados de la tabla 15, se evidencia que al aplicar el análisis de correlación de Rho Spearman se reveló un coeficiente de correlación de 0,351 entre la variable capacitación y la dimensión condiciones de trabajo. De acuerdo con los intervalos establecidos en la tabla 12, esta correlación sugiere una relación positiva de magnitud media entre las dos variables. Además, la significancia bilateral obtenida es de 0,039, inferior al nivel de significancia establecido de 0,05. Por tanto, se concluye que existe una relación significativa entre capacitación y la dimensión condiciones de trabajo, lo que confirma la hipótesis alternativa propuesta.

### **Hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre capacitación y desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre capacitación y desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023.

**Tabla 16**

*Datos que indican la hipótesis específica 3 sobre el grado de correlación entre la variable 1 y la dimensión desarrollo de actividades*

		CAPACITACIÓN	DESARROLLO DE ACTIVIDADES
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
	CAPACITACIÓN		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
DESARROLLO DE ACTIVIDADES	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al examinar detenidamente los hallazgos presentados en la tabla 16, se puede constatar que el análisis realizado mediante Rho Spearman arrojó un resultado de 0,568 como coeficiente de correlación entre la capacitación y la dimensión de desarrollo de actividades. Según los rangos establecidos en la tabla 12, esta correlación sugiere un vínculo positivo. Es importante destacar que el valor de sig. obtenido fue de 0,000, lo cual demuestra que está por debajo del nivel de significancia determinado de 0,05. Se llega a la conclusión de que si existe una asociación significativa entre capacitación y la dimensión de desarrollo de actividades, lo cual respalda plenamente la hipótesis alternativa formulada en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la capacitación y la seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones en Breña, en el año 2023. Los resultados del análisis de Rho Spearman revelaron que existe una asociación significativa entre estas dos variables, la relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,000 inferior a 0,05. Además, se observó un coeficiente de correlación de 0,608, indicando una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación positiva considerable entre la capacitación y la seguridad laboral en la empresa de telecomunicaciones en Breña en el año 2023, lo cual respalda el objetivo general planteado.

Los hallazgos de estudio respaldan investigaciones previas que destacan y resaltan la importancia de capacitación en la mejora de la seguridad laboral. Autores como Raza & Khan (2021) señalan que una capacitación eficaz brinda a los trabajadores las destrezas necesarias para identificar y controlar riesgos laborales, reduciendo así la incidencia de accidentes y lesiones. Además, como mencionan Nkomo & Niranjana (2018) la capacitación ayuda a fomentar una cultura de seguridad en el lugar de trabajo donde los empleados se sienten empoderados y comprometidos de su propia seguridad y la de sus colegas.

En el caso específico de la empresa de telecomunicaciones en Breña, la relación positiva considerable entre la capacitación y la seguridad laboral tiene implicaciones significativas. Al contar con empleados debidamente capacitados, la empresa puede reducir los riesgos asociados con las actividades laborales propias del sector, como el manejo de equipos y la instalación de infraestructuras. Esto concuerda con los hallazgos de Demiral (2017) quien indica que una capacitación adecuada en entornos de alto riesgo conduce a una disminución de los incidentes y a la mejora de la seguridad de los trabajadores.

Los programas de capacitación impartidos en las empresas de telecomunicaciones presentan una relación significativa con la seguridad laboral. Por ejemplo, investigaciones realizadas por Kanapathipillai et al. (2020) y Kandel (2020) demostraron en su estudio que la capacitación estadísticamente es significativa y que puede ser un instrumento esencial para prevenir accidentes, mejorar la calidad y eficacia en el trabajo. Al mismo tiempo, los autores

recomiendan a que las empresas impartan la capacitación a sus trabajadores para que puedan lograr una ventaja competitiva. Se coincide relativamente con los resultados de sus investigaciones.

Solmaz et al. (2020) evidenciaron en su estudio que una cultura de seguridad positiva influye en los trabajadores en términos de prevenir y evitar accidentes. Además, se ha demostrado una correlación significativa entre capacitación en temas de seguridad y prevención de accidentes. Estos hallazgos están respaldados por otros estudios que destacan los beneficios de la capacitación en seguridad laboral, no solo para prevenir accidentes sino también para mejorar la salud y la satisfacción de los empleados. Se concuerda relativamente con los resultados de esta investigación.

Ayqui y Avendaño (2021) corroboraron en su estudio, que la capacitación que realizaron las empresas presentó un impacto significativo en la reducción de accidentes, mejoró los estándares de seguridad en el trabajo, mejoró la cultura de prevención y seguridad laboral, al mismo tiempo, demostraron que la capacitación con ludo prevención permite una mejor transferencia de información, haciendo que se impregne una cultura de prevención de accidentes. Se concuerda relativamente con los resultados de esta investigación.

Yu et al. (2017) en su estudio evidenció la eficacia de la capacitación en salud y seguridad laboral para reducir los accidentes laborales, la incidencia de accidentes redujo de 89,3% a 52,1%, por lo que queda demostrado que la capacitación en seguridad laboral puede mejorar significativamente el rendimiento laboral y reducir accidentes laborales en una empresa de telecomunicaciones en China. Se encaja relativamente con la investigación.

Además de los beneficios directos en la seguridad laboral, la capacitación también puede tener un impacto positivo en otros aspectos de la organización. Autor como Nguyen (2020) demuestra que la capacitación mejora la productividad y la calidad del trabajo, lo que puede influir en la satisfacción laboral y la retención de empleados. Estos aspectos son relevantes para la empresa de telecomunicaciones en Breña, ya que una fuerza laboral satisfecha y comprometida

tiende a ser más consciente de la seguridad y a adoptar comportamientos seguros de manera más proactiva.

Suárez y Abello (2021) en su estudio demuestra la importancia de implementar programas de capacitación efectivas y sistemáticas en seguridad laboral con el fin de garantizar un entorno de trabajo productivo y seguro para los trabajadores. Asimismo, es importante que se involucre a la alta dirección y a los empleados para que el programa sea un éxito. Por otra parte, la participación activa de los empleados permitirá el desarrollo de habilidades y desarrollo de actividades de manera eficiente.

O'Connor et al. (2014) en su estudio indica que la capacitación en seguridad es imprescindible para reducir la tasa de accidentes en el trabajo. Analizaron datos, donde se encontró que los trabajadores que recibieron una adecuada capacitación presentaron una tasa significativa menor de accidentes laborales a comparación con aquellos que no recibieron una adecuada formación.

En esa misma línea, la capacitación efectiva de los trabajadores mejora significativamente la percepción de la seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones. Este hallazgo coincide con los hallazgos de estudios previos, como el Vintimilla (2021) donde manifiesta que la capacitación puede aumentar la confianza y habilidades de los trabajadores.

Dyreborg et al. (2022) comprobó en su estudio que la capacitación en seguridad laboral es una inversión rentable para las empresas. Si bien puede haber costos asociados con la implementación de programas de capacitación, los beneficios a largo plazo son la reducción de accidentes laborales, aumento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores superan ampliamente estos costos. Asimismo, recomienda encarecidamente que las empresas inviertan en programas de capacitación en seguridad laboral para proteger a sus trabajadores y mejorar sus habilidades. Este estudio demuestra la importancia de establecer metas claras y bien definidas en materia de capacitación y seguridad laboral que apunten a mejorar las competencias y habilidades del personal para enfrentar los desafíos del mercado. Llevar a cabo un programa de capacitación que incluya actividades prácticas y teóricas que se centre en el desarrollo de habilidades y competencias específicas es imprescindible para mejorar el rendimiento de los

trabajadores. Además, las empresas deben prestar atención a la prevención de riesgos laborales, que no solo asegura la salud física y mental de los trabajadores, sino que también reduce los costos para las empresas.

Finalmente, se coincide con los hallazgos expuestos por cada autor, demostrando que la capacitación y la seguridad laboral son aspectos críticos y esenciales para el éxito empresarial y la evidencia encontrada muestra que una capacitación en seguridad efectiva ayuda a prevenir accidentes y promueve una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Las organizaciones que invierten en programas de capacitación sólidos y actualizados demuestran su compromiso con el bienestar de los empleados y obtienen beneficios en términos de productividad y calidad del trabajo. La capacitación en seguridad ocupacional debe considerarse una inversión estratégica para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** En relación al objetivo general, se puede concluir que, en la empresa de telecomunicaciones en Breña, año 2023, existe una correlación positiva considerable entre la capacitación y seguridad laboral. Esto se evidencia en los resultados adquiridos mediante el análisis del Rho spearman ( $\rho=0,608$ ), el cual además resultó significativo ( $p=000$ ). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula. Estos hallazgos respaldan los antecedentes y teorías que respaldan la relación entre capacitación y seguridad laboral.

**Segundo:** Respecto al objetivo específico 1, se encontró la presencia de una correlación significativa entre la capacitación y prevención de riesgos. La indagación mediante el Rho Spearman reveló un resultado del 0,351, lo que da a entender la presencia de una relación positiva considerable. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0,039.

**Tercero:** Para el objetivo específico 2, se demostró el vínculo entre la capacitación y la dimensión de condiciones de trabajo. El análisis de Rho Spearman arrojó como resultado un 0,351, lo que denota un vínculo positivo medio y significativo con un valor de 0,039.

**Cuarto:** En lo que atañe al objetivo específico 3, se demostró la presencia de un vínculo entre capacitación y el desarrollo de actividades. El análisis de Rho Spearman mostró un coeficiente de correlación de 0,568, lo que señala una relación positiva considerable y significativa en 0,000.



## VII. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones van dirigidas al departamento de Recursos Humanos, el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, el departamento de Operaciones y el departamento de Desarrollo Organizacional.

**Primero:** En base al objetivo general, se recomienda promover la implementación de programas de capacitación efectivos y continuos en la empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023, con énfasis en temas relacionados con seguridad laboral, como normas de seguridad, manejo de equipos y procedimientos de emergencia. Así como establecer indicadores para medir el impacto de la capacitación en la seguridad laboral, como la reducción de accidentes o incidentes relacionados con la seguridad.

**Segundo:** En relación al objetivo específico 1, enfocar los esfuerzos de la capacitación en la prevención de riesgos identificados en la empresa de telecomunicaciones, como riesgos eléctricos, caídas, lesiones por manejo de equipos, entre otros. Del mismo modo, incluir ejercicios prácticos y simulaciones para fortalecer las habilidades de los empleados en la identificación y mitigación de riesgos laborales.

**Tercero:** Referente al objetivo específico 2, realizar evaluaciones regulares de las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos como ergonomía, iluminación, ventilación y espacios de trabajo adecuados. De la misma manera, fomentar la participación de los empleados en la identificación y resolución de problemas relacionados con las condiciones de trabajo, a través de la capacitación en técnicas de mejora continua y trabajo en equipo.

**Cuarto:** En relación al objetivo específico 3, se recomienda diseñar programas de capacitación que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo, promoviendo su desarrollo profesional y personal. Así como promover la participación de los empleados en proyectos y actividades que les permitan aplicar y fortalecer los conocimientos adquiridos a través de la capacitación.

## REFERENCIAS

- Alirio, J. (2019). Fundamentos para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de pregrado. *MEXTESOL Journal* (Vol. 43, Número 01, pp. 1-3). <https://doi.org/2395-9908>
- Amrhein, V., Trafimow, D. y Greenland, S. (2019). Inferential Statistics as Descriptive Statistics: There Is No Replication Crisis if We Don't Expect Replication. *The American Statistician*. 73 (1), 262 – 70. DOI: 10.1080/00031305.2018.1543137
- Ayqui, L., & Avendaño, K. (2021). "Características de metodologías de las capacitaciones en seguridad y prevención de accidentes". [Tesis para optar el grado de bachiller]. Universidad Tecnológica del Perú
- Barón, L. & Díaz, L. (2018). Confiabilidad y validez de constructo del instrumento Habilidad de Cuidado de Cuidadores Familiares de Personas con Enfermedad Crónica. *Investigación en Enfermería* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145256681010>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bendezu, J. (2016). La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del DEPSERSP de la PNP Callao 2016. Tesis de pregrado. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2174>
- Benítez, I. y Rojas, R. (2022). Tareas docentes: vía para desarrollar la habilidad formular problemas de física en estudiantes de informática. *Revista Varela*, 22(61), 27-34.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7) ,1603-1617. ISSN: 2007-0934. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>

- Cama, M. (2020). *Implementación de un modelo de capacitación en seguridad basado en los estilos de aprendizaje para reducir el nivel de accidentes e incidentes de trabajo en la empresa Sociedad Minera 8 de setiembre S.A. Arequipa 2019*. Tesis de pregrado. Repositorio Institucional de la UTP. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4402>
- Capcha, J. (2017). *Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes e incidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016*. Tesis de pregrado. Repositorio Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/332>
- Castro, C., y Cubas, K. (2017). *Propuesta de un plan de capacitación para mejorar la seguridad e higiene laboral para la empresa Xander constructora y servicios generales S.R.L – Chiclayo 2016*. Tesis de pregrado. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4212>
- Chavez, K. (2021). *Influencia de las capacitaciones en los incidencias de seguridad en las labores de avance de la empresa minera Sociedad Minera Corona S.A.* Tesis de pregrado. Repositorio UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7459>
- Cvetkovic, A., Maguiña, L., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- De la Cruz, P. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la ciencia*, 10 (18), 1 – 7. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397>
- DEMİRAL, Özge. (2017). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ACHIEVEMENT: ‘TRAIN TO GAIN’ EVIDENCE FROM MANUFACTURING BUSINESSES IN TURKEY. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 765–785. <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.157>

- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11 (3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
- Gutiérrez, J., y Huanca, L. (2019). *Eficacia de la capacitación en seguridad ocupacional comparando el método clásico y el uso de un videojuego en la Municipalidad distrital de Miraflores, Arequipa – 2018*. Tesis de pregrado. Repositorio Institucional de la UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2114>
- Kanapathipillai, K., & Azam, S. (2020). THE IMPACT OF EMPLOYEE TRAINING PROGRAMS ON JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION IN THE TELECOMMUNICATION COMPANIES IN MALAYSIA. *European Journal of Human Resource Management Studies*. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.857>
- Kandel, L. R. (2020). Effects of Training on Employee Performance in Telecommunication Industry of Nepal. *Pravaha*, 26(1), 109–117. <https://doi.org/10.3126/pravaha.v26i1.41865>
- Mishra, P. Pandey, C. Singh, U. Gupta, A. Sahru, C. y Keshri, A. (2019). Descriptive statistics normality tests for statistical data. *Journal*, 22(1). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6350423/>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Nguyen, C. (2020). The impact of training and development, job satisfaction and job performance on young employee retention. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Nkomo, H., Niranjana, I., & Reddy, P. (2018). Effectiveness of health and safety training in reducing occupational injuries among harvesting forestry

- contractors in KwaZulu-Natal. *Workplace Health & Safety*, 66(10), 499-507.  
<https://doi.org/10.1177/2165079918774367>
- O'Connor, T., Flynn, M., Weinstock, D., & Zanoni, J. (2014). Occupational safety and health education and training for underserved populations. *New solutions: a journal of environmental and occupational health policy*: NS, 24(1), 83–106.  
<https://doi.org/10.2190/NS.24.1.d>
- Ocsa, C., y Huayra, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR Minería y construcción de Arequipa 2017*. Tesis de pregrado. Repositorio Institucional de la UNAS.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Pidello, M., & Pozzo, M. (2015). Las competencias: apuntes para su representación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 8(1), 41 – 49.  
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.8104>
- Pozzo, M., Borgobello, A. & Pierella, M. P. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), e046. <https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Ramos, R., Viña, M., & Gutiérrez, F. (2020). Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. *Revista de la OFIL*, 30(2), 93. <https://dx.doi.org/10.4321/s1699-714x2020000200003>
- Raza, K., Khan, F., & Imran, S. (2021). Impact of training on employees performance and job satisfaction: An empirical study of Plastic Industry of Hayatabad industrial estate. *Journal of Business & Tourism*, 3(1), 113-129.  
<https://doi.org/10.34260/jbt.v3i1.65>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.  
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Silva, C. (2019). *Diseño del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa fondo nacional del ahorro*. Universidad ECCI. Bogotá.
- Solmaz, M., & Erdem, P., & Bariş, G. (2020). The Effects of Safety Culture on Occupational Accidents: An explanatory study in Container Terminals of Turkey. *International Journal of Environment and Geoinformatics*. 7. 356-364. 10.30897/ijegeo.749735.
- Suárez Saldarriaga, O y Abello Motato, S. (2021). Diseño de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Agro Eléctricos y Aires S.A.S del municipio de Zarzal Valle en el año 2021. Universidad del Valle. <http://hdl.handle.net/10893/21808>
- Valdivia, M. (2018). La capacitación en la gestión del talento humano. UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
- Vintimilla, J. (2021). Análisis de riesgos laborales de las actividades en altura del personal de la Empresa ETAPA EP de la ciudad de Cuenca. [Tesis para optar el grado de magister]. Repositorio Institucional Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10556>
- Yu, I. T., Yu, W., Li, Z., Qiu, H., Wan, S., Xie, S., & Wang, X. (2017). Effectiveness of participatory training in preventing accidental occupational injuries: a randomized-controlled trial in China. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 43(3), 226–233. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3617>

## ANEXOS

### Anexo 1

## FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.

Investigador principal: Luis Angel Bendezu Valenzuela

Asesor: Casma Zárate Carlos Antonio

### Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023**, cuyo propósito es **Determinar la relación entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023**. Esta investigación es desarrollada por un **estudiante** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 5 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor **Casma Zárate Carlos Antonio** al correo electrónico **ccasmaz@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética de [etica-administracion@ucv.edu.pe](mailto:etica-administracion@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*



## Anexo 2

### FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN


RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.


Autor: Luis Angel Bendezu Valenzuela

Lugar de desarrollo del proyecto: Breña, Lima – Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

  
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

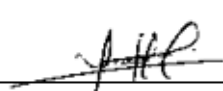
**Presidente**

  
Dr. Jorge Alberto Vargas Merino

**Vicepresidente**

  
Dr. Miguel Bardales Cárdenas

**Vocal 1**

  
Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

**Vocal 2**

**Anexo 3:**

**DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES, BREÑA, 2023”** presentado por el autor Luis Angel Bendezu Valenzuela ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable<sup>1</sup> ( X ) observado ( ) desfavorable ( ).

14, de noviembre de 2022



---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Escuela Profesional de Administración**

C/c

- Sr. **Luis Angel Bendezu Valenzuela**, investigador principal.

<sup>1</sup> *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

## Anexo 4: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
<b>CAPACITACIÓN</b>	La capacitación incluye la transferencia de conocimientos específicos relacionados con el trabajo, consiste en la planificación, ejecución y control de actividades, desarrollando habilidades y competencias (Valdivia, 2018).	La capacitación es un proceso que se lleva de manera sistemática y organizado a través del cual las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades, competencias en base a objetivos definidos.	<b>Objetivos</b>	<b>Recursos</b>	1. La empresa cuenta con los recursos necesarios para desempeñar tus funciones.	<b>ORDINAL LIKERT</b>  1.Totalmente en desacuerdo. 2.En desacuerdo. 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.De acuerdo. 5.Totalmente de acuerdo.
				<b>Tiempo</b>	2. La empresa planifica capacitaciones con anticipación.	
				<b>Resultados</b>	3. La capacitación ha mejorado tus conocimientos sobre temas relacionados a tu trabajo. 4. ¿Tienes claras las normas de salud y seguridad en el trabajo? 5. ¿Se siente preparado para desarrollar sus actividades en el trabajo?	
			<b>Desarrollo de Habilidades</b>	<b>Confianza</b>	6. Después de recibir capacitación, me siento más seguro/a en la realización de mi trabajo.	
				<b>Comunicación</b>	7. La capacitación que recibo me permite mejorar mi capacidad de comunicación en el trabajo.	
			<b>Competencias</b>	<b>Productividad</b>	8. ¿Siente que su desempeño laboral mejora después de recibir capacitación?	
				<b>Competitividad</b>	9. ¿Siente que la capacitación que recibe lo ayuda a desarrollar habilidades que son importantes para el éxito de la empresa?	
				<b>Aprendizaje</b>	10. ¿La capacitación que recibe le permite aprender nuevas habilidades o mejorar las existentes?	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
<b>SEGURIDAD LABORAL</b>	La seguridad laboral consiste en la identificación, prevención y orientación en temas de seguridad, que tienen por objetivo eliminar riesgos que pueden conducir a accidentes (Ramos, 2020).	La seguridad en el trabajo es una disciplina de la prevención de riesgos laborales destinada a aplicar las medidas (condiciones de trabajo) y desarrollar las actividades necesarias para prevenir riesgos en el lugar de trabajo.	<b>Prevención de Riesgos</b>	<b>Charlas de seguridad</b>	11. ¿Las charlas de seguridad son frecuentes y útiles para prevenir accidentes en el trabajo? 12. ¿Crees que las charlas de seguridad son impartidas por personal capacitado y con experiencia en prevención de riesgos laborales?	ORDINAL LIKERT 1.Totalmente en desacuerdo. 2.En desacuerdo. 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.De acuerdo. 5.Totalmente de acuerdo.
				<b>Inspecciones de seguridad</b>	13. ¿Las inspecciones de seguridad son realizadas de manera periódica en el lugar de trabajo?	
			<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Seguridad</b>	14. La empresa cuenta con equipos y materiales de seguridad necesarios para realizar mi trabajo de forma segura. 15. ¿Se revisa que todos los trabajadores utilicen el equipo de seguridad adecuado?	
				<b>Iluminación</b>	16. ¿En tu lugar de trabajo hay suficiente iluminación para realizar tus actividades de forma segura y eficiente?	
				<b>Trabajo en equipo</b>	17. Las actividades de seguridad se realizan de manera conjunta entre los miembros del equipo. 18. ¿Comparten y enseñan conocimientos dentro de tu equipo?	
			<b>Desarrollo de actividades</b>	<b>Aplicación</b>	19. Se realizan simulacros de situaciones de emergencia para evaluar la aplicación de medidas de seguridad. 20. La empresa cuenta con planes de contingencia para aplicar en caso de emergencias o riesgos laborales.	

## Anexo 5: Matriz de Consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.

Autor: Bendezu Valenzuela, Luis Angel


Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera la capacitación se relaciona con la seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona capacitación con prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona capacitación con condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre capacitación y prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre capacitación y condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>¿Existe relación significativa entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones Breña, 2023?</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre capacitación y prevención de riesgos en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre capacitación y condiciones de trabajo en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023.</p>	Variable 1: CAPACITACIÓN				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<b>Objetivos</b>	Recursos	1	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.	<b>VARIABLE 1</b>  MALO (10– 23) REGULAR (24 – 37) BUENO (38 – 50)  <b>DIMENSIÓN 1</b>  MALO (05 – 11) REGULAR 12 – 18) BUENO (19 – 25) <b>DIMENSIÓN 2</b>  MALO (02– 04) REGULAR (05 – 07) BUENO (08 – 10) <b>DIMENSIÓN 3</b>  MALO (03 – 07) REGULAR (08– 12) BUENO (13 –15)
				Tiempo	2		
				Resultados	3-4-5		
			<b>Desarrollo de Habilidades</b>	Confianza	6		
				Comunicación	7		
			<b>Competencias</b>	Productividad	8		
				Competitividad	9		
				Aprendizaje	10		
Variable 2: SEGURIDAD LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos			

<p>¿De qué manera se relaciona capacitación con desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre capacitación y desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre capacitación y desarrollo de actividades en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2023.</p>	<p><b>Prevención de riesgos</b></p> <p><b>Condiciones de trabajo</b></p> <p><b>Desarrollo de actividades</b></p>	<p><b>Charlas de Seguridad</b></p> <p><b>Inspecciones de Seguridad</b></p> <p><b>Seguridad</b></p> <p><b>Iluminación</b></p> <p><b>Trabajo en Equipo</b></p> <p><b>Aplicación</b></p>	<p><b>11-12</b></p> <p><b>13-14</b></p> <p><b>15</b></p> <p><b>16</b></p> <p><b>17-18</b></p> <p><b>19-20</b></p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.</p>	<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>MALO (10– 23) REGULAR (24 – 37) BUENO (38 – 50)</p> <p><b>DIMENSIÓN 1</b></p> <p>MALO (03 – 07) REGULAR (08 – 12) BUENO (13 – 15)</p> <p><b>DIMENSIÓN 2</b></p> <p>MALO (03– 07) REGULAR (08 – 12) BUENO (13 – 15)</p> <p><b>DIMENSIÓN 3</b></p> <p>MALO (04 – 09) REGULAR (10 – 15) BUENO (16 –20)</p>
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y unidad de análisis</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística</b></p>				
<p><b>Tipo:</b> APLICADO</p> <p><b>Nivel:</b> CORRELACIONAL</p> <p><b>Diseño:</b> CUANTITATIVO.</p> <p><b>Método:</b> NO EXPERIMENTAL</p>	<p><b>Población:</b> 35 TRABAJADORES</p> <p>CENSO POBLACIONAL 100% DE LOS TRABAJADORES.</p>	<p><b>Variable 1:</b> CAPACITACIÓN</p> <p><b>Técnicas:</b> ENCUESTA.</p> <p><b>Instrumentos:</b> CUESTIONARIO.</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> SEGURIDAD LABORAL.</p> <p><b>Técnicas:</b> ENCUESTA.</p> <p><b>Instrumentos:</b> CUESTIONARIO.</p>	<p>1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.</p> <p>2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL.</p>				

## Anexo 6: Matriz de validación


Validación

experto 1

Título de la investigación: Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.								
Apellidos y nombres del Investigador: Bendezu Valenzuela, Luis Angel								
Grado/Apellidos y nombres del experto: Lic. Bendezu Valenzuela, Jayner Fredy								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Capacitación	Objetivos	Recursos	1. ¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	ORDINAL (LIKERT)  1. Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo.	X			
		Tiempo	2. ¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación en seguridad?					
		Resultados	3. ¿Te sientes satisfecho con las capacitaciones que realiza la empresa? 4. ¿Tengo claras las normas de salud y seguridad en el trabajo? 5. ¿Se siente preparado para desarrollar sus actividades en el trabajo?					
	Desarrollo de habilidades	Confianza	6. ¿Consideras que tus conocimientos o habilidades pueden mejorar con la capacitación?					
		Comunicación	7. ¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa?					
	Competencias	Productividad	8. ¿La empresa me da las formaciones necesarias para desenvolverme en el trabajo?					
		Competitividad	9. ¿En el trabajo tengo oportunidades de aprender y prosperar?					
		Aprendizaje	10. ¿Todos reciben capacitación obligatoria en salud y seguridad?					
	Seguridad Laboral	Prevención de riesgos	Charlas de seguridad					11. ¿La empresa los capacita en temas de seguridad laboral? 12. ¿Realizan inducciones antes de iniciar sus actividades de trabajo?
			Inspecciones de seguridad					13. ¿La empresa cuenta con sistemas para identificar y enfrentar los peligros?
Condiciones de trabajo		Seguridad	14. ¿La empresa les brinda la protección necesaria para cumplir sus labores? 15. ¿Se revisa que todos los trabajadores utilicen el equipo de seguridad adecuado?					
		Iluminación	16. ¿En tu espacio de trabajo, cuentas con buena iluminación?					
Desarrollo de actividades		Trabajo en equipo	17. ¿El trabajo en equipo le permite realizar mejor su trabajo? 18. ¿Comparten y enseñan conocimientos dentro de tu equipo?					
		Aplicación	19. ¿Usa con frecuencia los equipos de EPP para realizar su trabajo? 20. ¿Tienes claras las normas de salud y seguridad en el trabajo?					
Firma del experto: 			Fecha: 24 / 10 / 22					

Validación


experto 2

Título de la investigación: Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.								
Apellidos y nombres del Investigador: Bendezu Valenzuela, Luis Angel								
Grado/Apellidos y nombres del experto: Lic. Marilú Valenzuela Balavarca								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Capacitación	Objetivos	Recursos	1. ¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	ORDINAL (LIKERT)  1. Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo.	X			
		Tiempo	2. ¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación en seguridad?					
		Resultados	3. ¿Te sientes satisfecho con las capacitaciones que realiza la empresa? 4. ¿Tengo claras las normas de salud y seguridad en el trabajo? 5. ¿Se siente preparado para desarrollar sus actividades en el trabajo?					
	Desarrollo de habilidades	Confianza	6. ¿Consideras que tus conocimientos o habilidades pueden mejorar con la capacitación?					
		Comunicación	7. ¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa?					
	Competencias	Productividad	8. ¿La empresa me da las formaciones necesarias para desenvolverme en el trabajo?					
		Competitividad	9. ¿En el trabajo tengo oportunidades de aprender y prosperar?					
		Aprendizaje	10. ¿Todos reciben capacitación obligatoria en salud y seguridad?					
	Seguridad Laboral	Prevención de riesgos	Charlas de seguridad					11. ¿La empresa los capacita en temas de seguridad laboral? 12. ¿Realizan inducciones antes de iniciar sus actividades de trabajo?
			Inspecciones de seguridad					13. ¿La empresa cuenta con sistemas para identificar y enfrentar los peligros?
Condiciones de trabajo		Seguridad	14. ¿La empresa les brinda la protección necesaria para cumplir sus labores? 15. ¿Se revisa que todos los trabajadores utilicen el equipo de seguridad adecuado?					
		Iluminación	16. ¿En tu espacio de trabajo, cuentas con buena iluminación?					
Desarrollo de actividades		Trabajo en equipo	17. ¿El trabajo en equipo le permite realizar mejor su trabajo? 18. ¿Comparten y enseñan conocimientos dentro de tu equipo?					
		Aplicación	19. ¿Usa con frecuencia los equipos de EPP para realizar su trabajo? 20. ¿Tienes claras las normas de salud y seguridad en el trabajo?					
Firma del experto:			Fecha: 24 / 10 / 22					
								



Validación

experto 3

Título de la investigación: Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.								
Apellidos y nombres del Investigador: Bendezu Valenzuela, Luis Angel								
Grado/Apellidos y nombres del experto: Lic. <del>Jose</del> Victor Zavaleta Saldaña								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Capacitación	Objetivos	Recursos	1. ¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	ORDINAL (LIKERT)  1. Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo.	X			
		Tiempo	2. ¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación en seguridad?					
		Resultados	3. ¿Te sientes satisfecho con las capacitaciones que realiza la empresa? 4. ¿Tengo claras las normas de salud y seguridad en el trabajo? 5. ¿Se siente preparado para desarrollar sus actividades en el trabajo?					
	Desarrollo de habilidades	Confianza	6. ¿Consideras que tus conocimientos o habilidades pueden mejorar con la capacitación?					
		Comunicación	7. ¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa?					
	Competencias	Productividad	8. ¿La empresa me da las formaciones necesarias para desenvolverme en el trabajo?					
		Competitividad	9. ¿En el trabajo tengo oportunidades de aprender y prosperar?					
		Aprendizaje	10. ¿Todos reciben capacitación obligatoria en salud y seguridad?					
	Seguridad Laboral	Prevención de riesgos	Charlas de seguridad					11. ¿La empresa los capacita en temas de seguridad laboral? 12. ¿Realizan inducciones antes de iniciar sus actividades de trabajo?
			Inspecciones de seguridad					13. ¿La empresa cuenta con sistemas para identificar y enfrentar los peligros?
Condiciones de trabajo		Seguridad	14. ¿La empresa les brinda la protección necesaria para cumplir sus labores? 15. ¿Se revisa que todos los trabajadores utilicen el equipo de seguridad adecuado?					
		Iluminación	16. ¿En tu espacio de trabajo, cuentas con buena iluminación?					
Desarrollo de actividades		Trabajo en equipo	17. ¿El trabajo en equipo le permite realizar mejor su trabajo? 18. ¿Comparten y enseñan conocimientos dentro de tu equipo?					
		Aplicación	19. ¿Usa con frecuencia los equipos de EPP para realizar su trabajo? 20. ¿Tienes claras las normas de salud y seguridad en el trabajo?					
Firma del experto:			Fecha: 24 / 10 / 22					

## Anexo 7: Cuestionario

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre capacitación y seguridad laboral en una empresa de telecomunicaciones, Breña, 2023.

**INSTRUCCIONES:** Seguidamente, se le invita formar parte del desarrollo del proyecto de investigación contestando los siguientes ítems. Elija la opción considerando tu propio criterio, no existen respuestas buenas o malas.

Marca una (x) en el recuadro de respuesta según la escala de valores.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		TED	ED	NAND	DA	TDA
<b>DIMENSIÓN OBJETIVOS</b>		<b>RESPUESTAS</b>				
1	La empresa cuenta con los recursos necesarios para desempeñar tus funciones.					
2	La empresa planifica capacitaciones con anticipación.					
3	¿La capacitación ha mejorado tus conocimientos sobre temas relacionados a tu trabajo?					
4	¿Tienes claras las normas de salud y seguridad en el trabajo?					
5	¿Se siente preparado para desarrollar sus actividades en el trabajo?					
<b>DIMENSIÓN DESARROLLO DE HABILIDADES</b>						
6	Después de recibir capacitación, me siento más seguro/a en la realización de mi trabajo.					
7	La capacitación que recibo me permite mejorar mi capacidad de comunicación en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIAS</b>						
8	¿Siente que su desempeño laboral mejora después de recibir capacitación?					

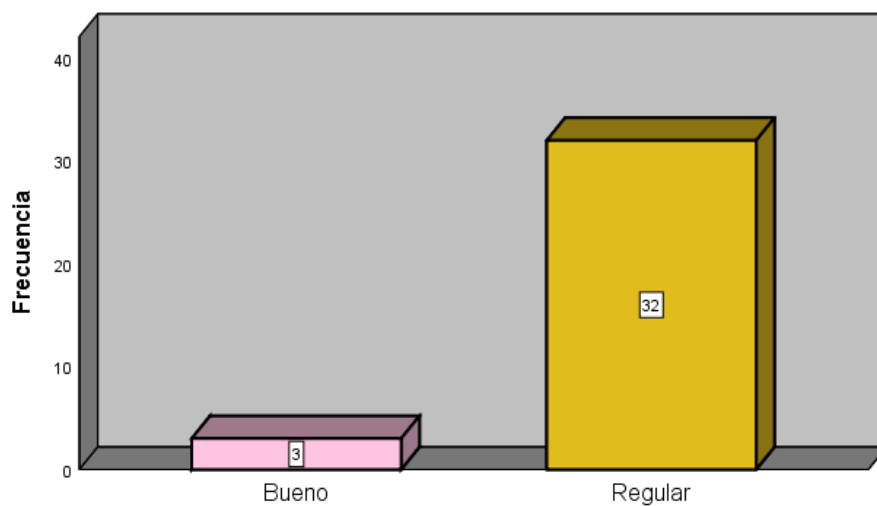
9	¿Siente que la capacitación que recibe lo ayuda a desarrollar habilidades que son importantes para el éxito de la empresa?					
10	¿La capacitación que recibe le permite aprender nuevas habilidades o mejorar las existentes?					
<b>DIMENSIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS</b>						
11	¿Las charlas de seguridad son frecuentes y útiles para prevenir accidentes en el trabajo?					
12	¿Crees que las charlas de seguridad son impartidas por personal capacitado y con experiencia en prevención de riesgos laborales?					
13	¿Las inspecciones de seguridad son realizadas de manera periódica en el lugar de trabajo?					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
14	La empresa cuenta con equipos y materiales de seguridad necesarios para realizar mi trabajo de forma segura.					
15	¿Se revisa que todos los trabajadores utilicen el equipo de seguridad adecuado?					
16	¿En tu lugar de trabajo hay suficiente iluminación para realizar tus actividades de forma segura y eficiente?					
<b>DESARROLLO DE ACTIVIDADES</b>						
17	Las actividades de seguridad se realizan de manera conjunta entre los miembros del equipo.					
18	¿Comparten y enseñan conocimientos dentro de tu equipo?					
19	Se realizan simulacros de situaciones de emergencia para evaluar la aplicación de medidas de seguridad.					
20	La empresa cuenta con planes de contingencia para aplicar en caso de emergencias o riesgos laborales.					



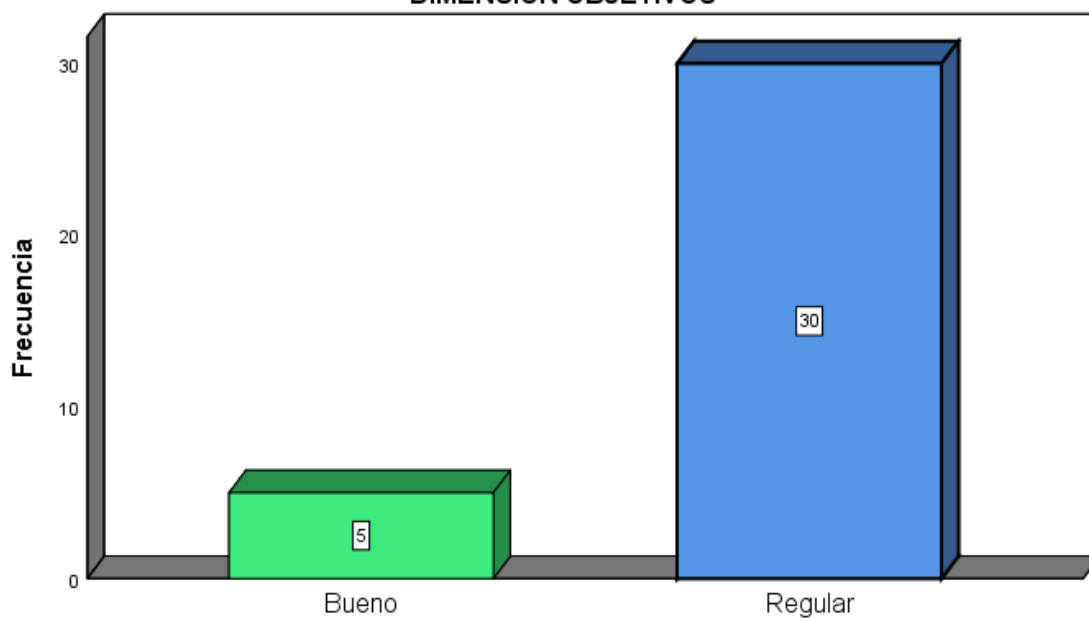
## Anexo 9: Resumen de figuras

### Anexo 9.1: Variable I: Capacitación

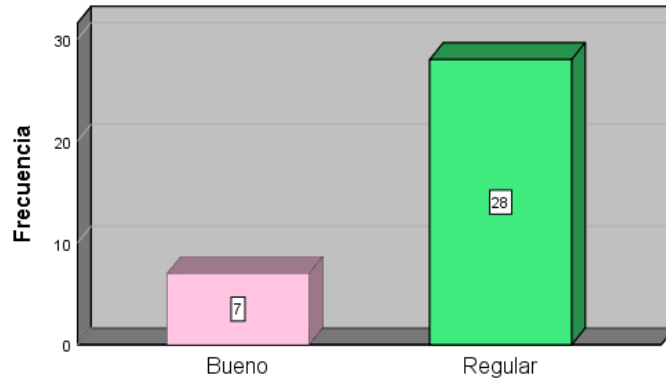
CAPACITACIÓN



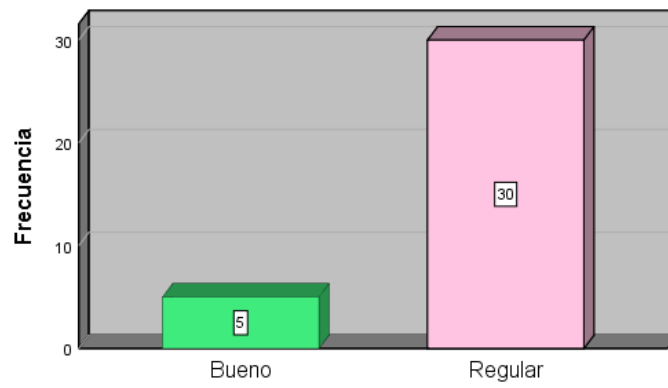
DIMENSIÓN OBJETIVOS



### DIMENSIÓN DESARROLLO DE HABILIDADES

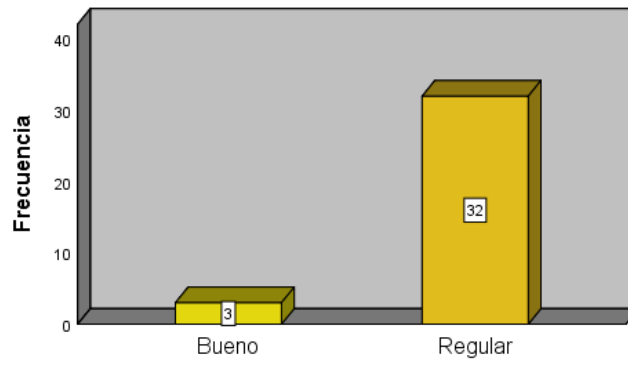


### DIMENSIÓN COMPETENCIAS

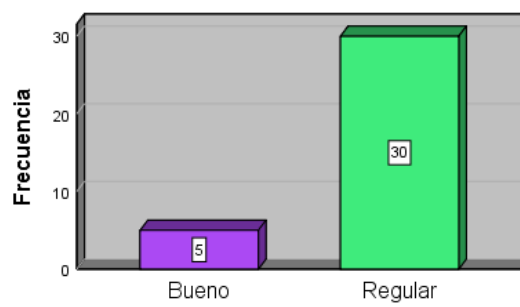


## Anexo 9.2: Variable II: Seguridad Laboral

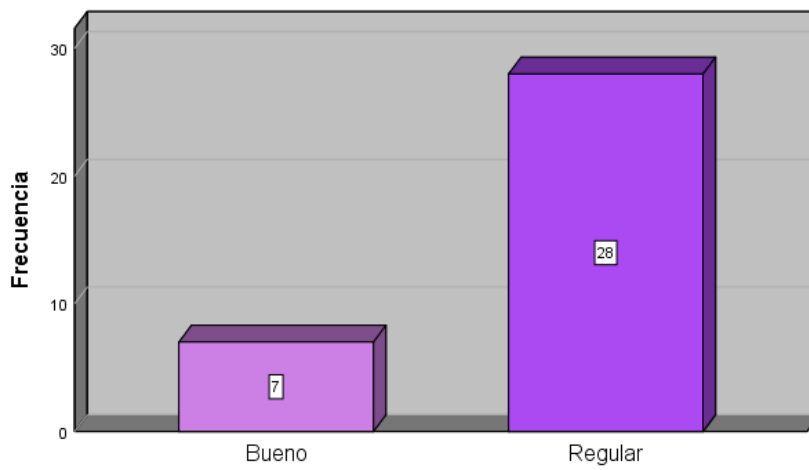
### SEGURIDAD LABORAL



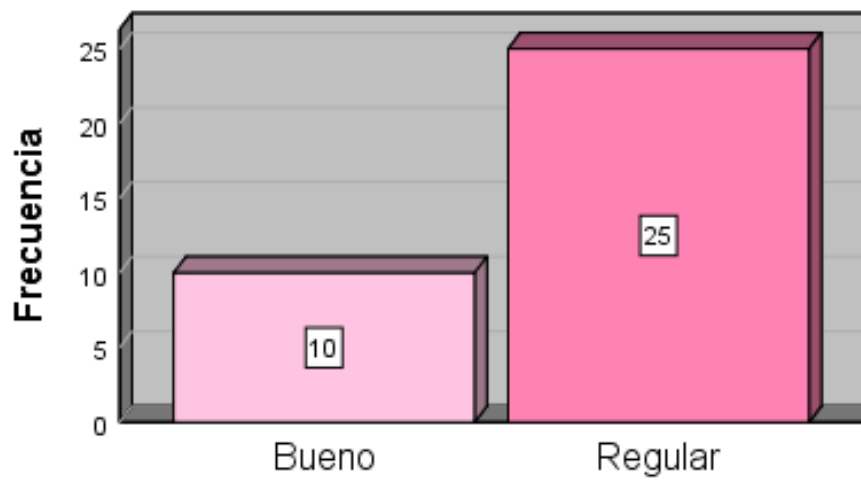
### DIMENSIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS



### DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO



### DIMENSIÓN DESARROLLO DE ACTIVIDADES





## Anexo 10: Prueba piloto

### *Resumen de procesamiento de casos del instrumento*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Valido	10	100,00%
	Excluido	0	0.00%
	Total	10	100,00%

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	18

### *Estadísticas de fiabilidad*

#### *Capacitación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	10

### *Estadística de fiabilidad*

#### *seguridad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	18



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y seguridad laboral en una empresa de

telecomunicaciones, Breña, 2023", cuyo autor es BENDEZU VALENZUELA LUIS ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 25 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE <b>DNI:</b> 06153553 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4489-8487	Firmado electrónicamente por: CCASMAZ el 28-06- 2023 11:33:41

Código documento Trilce: TRI - 0550353