



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La capacitación y seguridad industrial en la empresa comercial
Madeley E.I.R.L., Lima 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Silva Olivas, Dennis Edgar (orcid.org/0000-0001-9031-529X)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios y a mis padres, por su esfuerzo de apoyarme día a día para lograr mis metas y objetivos que me he trazado sin permitirme retroceder en cada buena decisión que he tomado.

Agradecimiento

A Dios primeramente por la fortaleza que le da a mi vida.

A mis padres, Nices y Eliza, por su buena crianza llena de valores que hoy en día conforman el hombre que soy.

A mis hermanos por su apoyo y sus consejos para persistir y terminar el camino de la vida universitaria.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020.", cuyo autor es SILVA OLIVAS DENNIS EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21%, 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, 27 de Julio del 2020

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919 | Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 27-07- 2020 16:32:14 |

Código documento Trilce: TRI - 0035401



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA OLIVAS DENNIS EDGAR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020.", 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.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| DENNIS EDGAR SILVA OLIVAS DNI: 46990491 ORCID: 0000-0001-9031-529 | Firmado electrónicamente por: SODENNISE el 27-07- 2020 19:14:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0035402

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 |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| 3.3. Población y muestra | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7 Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | 41 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Niveles de distribución de frecuencia de la variable capacitación | 21 |
| Tabla 2 | Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión eficiencia | 22 |
| Tabla 3 | Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión eficacia | 23 |
| Tabla 4 | Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión innovación | 24 |
| Tabla 5 | Niveles de distribución de frecuencia de la variable seguridad industrial | 25 |
| Tabla 6 | Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión higiene industrial | 26 |
| Tabla 7 | Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión salud ocupacional | 27 |
| Tabla 8 | Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión ergonomía | 28 |
| Tabla 9 | Prueba de normalidad | 29 |
| Tabla 10 | Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman | 49 |
| Tabla 11 | Correlación de la hipótesis general | 50 |
| Tabla 12 | Correlación de la hipótesis específica 1 | 51 |
| Tabla 13 | Correlación de la hipótesis específica 2 | 52 |
| Tabla 14 | Correlación de la hipótesis específica 3 | 53 |

Índice de figuras

| | | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Porcentaje de la variable capacitación | 21 |
| Figura 2 | Porcentaje de la dimensión eficiencia | 22 |
| Figura 3 | Porcentaje de la dimensión eficacia | 23 |
| Figura 4 | Porcentaje de la dimensión innovación | 24 |
| Figura 5 | Porcentaje de la variable seguridad industrial | 25 |
| Figura 6 | Porcentaje de la dimensión higiene industrial | 26 |
| Figura 7 | Porcentaje de la dimensión salud ocupacional | 27 |
| Figura 8 | Porcentaje de la dimensión ergonomía | 28 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general demostrar la relación de la capacitación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. El diseño del trabajo fue no experimental de corte transversal, el tipo de estudio fue aplicado, de nivel correlacional y con enfoque cuantitativo. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario a través de 20 preguntas en escala de Likert. La población total estuvo constituida por 370 trabajadores de los cuales se tomó una muestra de 189 personas utilizando una muestra probabilística. Se llega a la conclusión que existe correlación de ,815 lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre la capacitación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020 y se recomienda que la empresa debe implementar diferentes estrategias de capacitación con el fin de disminuir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.

Palabras clave: Capacitación, seguridad, seguridad industrial.

Abstract

This research had the general objective of demonstrating the relationship of training with the industrial safety of the Comercial Company Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. The design of the work was non-experimental, cross-sectional, the type of study was applied, correlational level and with a quantitative approach. The survey was selected as a technique and the questionnaire was applied as an instrument through 20 questions on the Likert scale. The total population consisted of 370 workers from which a sample of 189 people was taken using a probability sample. The conclusion is reached that there is a correlation of .815, which indicates that there is a very strong positive correlation between training with the industrial safety of the Commercial Company Madeley EIRL, Lima, 2020 and it is recommended that the company should implement different training strategies. in order to reduce the risks of accidents and occupational diseases.

Keywords: Training, safety, industrial safety.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es poco probable observar que ciertas empresas, ya sean grandes, medianas o pequeñas mantengan el 100% de control en sus diferentes áreas de trabajo. Por ello, se ven en la necesidad de minimizar ciertos riesgos provenientes de las actividades que podrían incurrir en los peligros inherentes al desempeño del colaborador.

Pues bien, la seguridad industrial, es un área encargada de reducir los riesgos en las industrias, ya sean de tipos físicos, químicos, biológicos, entre otros. Dado que, estos riesgos podrían ocasionar accidentes que no sólo dañarían a la organización, sino que también percutirán al medio ambiente donde se encuentran localizadas. Por esta razón, para reducir los riesgos, el colaborador tiene que estar óptimamente capacitado, contar con los instrumentos y la indumentaria de seguridad individual, y un control médico permanente.

En efecto, la seguridad industrial es un sistema que requieren las organizaciones y el compromiso de todos los colaboradores que lo integran; pues bien, a nivel mundial se requieren adoptar medidas necesarias y redoblar esfuerzos con el fin de implementar un ambiente laboral saludable y sobre todo seguro, de esta manera lograrán minimizar los accidentes y enfermedades ocupacionales que causan más de 6300 muertos todos los días; esto es, 2'3 millones de afectados anualmente.

Por otro lado, a **nivel internacional**, en el periodo de 1970, el congreso estadounidense decretó una norma promulgada por William Steiger, acerca de la Seguridad y profilaxis en el trabajo que conllevó a la invención de la OSHA, cuya finalidad fue asegurar y proteger a todos los colaboradores que laboren en lugares seguros y saludables. Logrando así el éxito empresarial integral, no sólo en lo económico sino también en la seguridad de los trabajadores. Pero que pasa, la pluralidad de las compañías de las naciones subdesarrolladas no cumple con un plan de la seguridad industrial.

Según el informe de protección y salubridad en la labor de la revista actualidad global socio laboral (2012). Más de cuatro mil operarios murieron en Norteamérica en accidentes en el oficio en todo el periodo de 2012, cantidad esencialmente menor a la cantidad verificada en el periodo de 2011 (4.693). Se refiere secundariamente la cantidad muy disminuida de los vigésimos periodos posteriores. El indicador de efecto sucedió de 3,2 fallecimientos por cada 100.000 operarios semejantes oportunamente íntegro, respecto a 3,5 de 2011.

En cuanto, **a nivel nacional**, en el año 2013 en el Perú se instituyó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuya organización se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene como finalidad garantizar y hacer cumplir los derechos de los colaboradores, como también, asegurar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las organizaciones, promoviendo su formalidad y productividad mediante la ley N° 29981.

Según el informe anual del seguimiento al cumplimiento del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo (2018). En el Perú la seguridad ha mostrado una evolución positiva en la gestión de seguridad y salud, situación que se refleja en un 74% de empresas que realizan actividades de prevención adicionales a lo estrictamente requerido por la normativa nacional. En comparación con el estudio del 2017, las empresas están pasando de la implementación de un sistema de gestión estrictamente para el cumplimiento de la ley, a un sistema de gestión en donde se incluyen programas de prevención en salud, así como orientados al estudio de los comportamientos como causa principal de los accidentes de trabajo.

A nivel local, en el distrito del Cercado de Lima se observan que diversas empresas se encargan del manejo de residuos sólidos pero que no capacitan a sus colaboradores sobre seguridad industrial siendo tema clave en este rubro. Sabiendo la situación actual la empresa Comercial Madeley E.I.R.L., empresa peruana con más de 5 años de experiencia en el mercado, viene realizando hace unos años la gestión del manejo de los residuos sólidos, cumpliendo cada proceso de sus operaciones con la normativa nacional y los estándares de calidad, ya que está debidamente homologada y dando un plus adicional en

forma de capacitaciones acerca de la seguridad y salud ocupacional en los colaboradores de las empresas que los contratan.

Siendo conscientes que lo más importante en las personas es su seguridad, bienestar, y su satisfacción, logrando así mejorar el capital humano, que es gracias a ellos, donde la empresa puede subsistir en el tiempo.

La presente investigación planteó como **problema general** ¿Cómo se relaciona la capacitación con la seguridad industrial en la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020? consecuentemente por las específicas: a) ¿Cómo se relaciona la eficiencia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020? b) ¿Cómo se relaciona la eficacia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020? **d)** ¿Cómo se relaciona la innovación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020?

La justificación del proyecto presento una justificación metodológica ya que se utilizaron técnicas para realizar dicha investigación que servirá para decidir el vínculo que hay entre la preparación y la seguridad industrial en la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Cercado de Lima, 2020. Como justificación practica se elaboró la redacción de este estudio y aportara a que las organizaciones tengan conocimiento, en función al problema planteado para que sirva de referencia y plantee sus indicadores metodológicos para que así pueda mejorar las organizaciones, ya que podrían tomar nuevas y mejores decisiones teniendo como sustento planeamientos estratégicos que influirán positivamente en la seguridad industrial relacionado a estrategias de capacitación. Como justificación teórica se presentó los aportes que genere esta investigación están dirigidos al marco teórico y conceptual de las dimensiones e indicadores para una indagación mucho más minuciosa. El trabajo de investigación se encuentra dirigido del predominio de la capacitación sobre la convicción empresarial en la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L. ya que nos va a permitir analizar dichas variables, que nos ayudara a realizar la creación de un mecanismo para la recopilación y estudio den la información. Tal es la **justificación metodológica** del estudio, se desarrolló con los parámetros del método que se empleara para el desarrollo del estudio y la problemática, marco teórico documentado; por ello, metodológicamente se desarrolló un instrumento adecuado a los parámetros del

marco teórico y la problemática encontrada; el cual podrá ser empleado en estudio con problemáticas similares, o donde se emplee excepto una de nuestras variables estudiadas. El diseño del estudio es no experimental de corte transversal, tipo aplicada y con nivel descriptivo – correlacional.

Se presentó la **hipótesis general**, La preparación se refiere con la seguridad industrial de la Industria Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. Siguiendo con las específicas: a) La eficiencia se refiere con la seguridad industrial de la Industria Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. b) La eficacia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. c) La originalidad se vincula

con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

Se planteó el objetivo general: Demostrar el vínculo de la capacitación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. Prosiguiendo con las específicas: a) Demostrando el vínculo de la eficiencia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. b) Demostrar la relación de la eficacia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. c) Demostrar la relación de la innovación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como artículos científicos tenemos a, Parra y Rodríguez. (2016), realizó su estudio sobre las capacitaciones y sus efectos en la calidad al interior de las organizaciones, cuyo objetivo fue realizar un estudio sobre la capacitación y cómo esta afectaba en la calidad dentro de las organizaciones. Marco metodológico: este estudio es de tipo descriptivo. Se concluyó que la capacitación es fundamental para todas las empresas de hoy llevándose a cabo de manera continua y programada, con el propósito que los empleados adquieran conocimientos y aptitudes para el crecimiento sostenido de la empresa.

Bermúdez (2015), en su estudio acerca de las capacitaciones, como una herramienta para fortalecer las PYMES. Tuvo la finalidad de identificar los requerimientos de las capacitaciones que presentarían las pymes, para ofrecerles capacitaciones completas. Marco metodológico: la actual indagación es de tipo descriptivo. Se concluyó en las entrevistas, que no todos los dueños de las empresas estarían dispuestos a pagar por capacitar a su gente.

Martínez, Palos y Vargas (2017) en su estudio sobre los entrenamientos, capacitaciones y financiamientos con desarrollos sostenidos en las chicas entidades del ámbito empresarial en San Luis Potosí. El objetivo general fue encontrar la correlación entre el grado de los financiamientos, las capacitaciones y los entrenamientos por parte de los empresarios de las pequeñas organizaciones industriales. El marco metodológico: el presente estudio es de tipo descriptiva - correlacional. Se concluyó que el entrenamiento y capacitaciones sostendrían a las pequeñas organizaciones del sector industrial.

Gambetta (2015), realizó su estudio sobre la implementación de capacitaciones, la finalidad esencial de la indagación fue buscar las particularidades y posibles efectos que fueron brindados en los cursos de capacitación. La metodología fue cuantitativa. Se concluyó que los participantes de los cursos de capacitación estaban conformes con los temas desarrollados.

Mardones y Sepúlveda (2017), realizó su estudio con la finalidad de realizar evaluaciones ex-post de los impactos de la franquicia tributaria SENCE, sobre las organizaciones. Su metodología es de diseño experimental. Se concluyó que este estudio demuestra que no ocurriría de manera necesaria en

las empresas, debido a que no existirían impactos significativos relacionados sobre cada venta realizada y su crecimiento, aunque se observaría incremento en ventas por colaborador y las contrataciones de empleados calificados.

Fuenzalida, Espinoza y Araos (2008) con su estudio que tuvo el objetivo de determinar la demanda dermatológica en la asistencia primaria del SSMS. La metodología fue de tipo descriptiva. Se concluyó que entre abril y noviembre de 2006, se evaluaron desde la perspectiva dermatológica a 618 pacientes, que correspondería a un 40,2% del total de la lista de espera mensual.

Fortea, F. (2017). El objetivo fue agrupar cada actividad diagnosticada y desarrollada en dicho ámbito y que son aplicadas en enfermedades determinadas que afectarían al sistema nervioso. La metodología es descriptiva. Concluyo que para acreditación de centros formativos y acreditación de cada centro para formación y especialidad en NRI-NI, el Grupo aprobaría los contenidos del documento consensuado y crearán un comité acreditador.

Mejia (2018). En su indagación sobre la capacitación y estudio realizados por los recursos humanos en sanidad, Latinoamericana. El objetivo fue realizar análisis de la asistencia a los cursos, congresos, la producción del estudio y afines para mantener el grado de capacitación constante en diversos países de Latinoamérica. La metodología fue observacional descriptivo. Se concluyó que las capacitaciones que se le hacen al personal son muy pocas a lo largo de su vida laboral y esto no le permite una formación correcta para desempeñar sus cargos.

Izal, Losada, Márquez, y Montorio (2003). El objetivo general fue el análisis del nivel de cada capacitación y formación de cada profesional para dar la adecuada atención a cada demanda y necesidad del personal. El procedimiento empleado fue de enfoque cuantitativo - descriptivo. Se concluyó que la mejora de la atención socio sanitaria al personal debe contemplar la formación precisa a estos profesionales.

Pérez, Pineda y Arango (2011). El objetivo fue determinar la influencia que podría tener los entrenamientos de los colaboradores para mejorar sus competitividades laborales y en general en el desempeño organizacional. La metodología fue observacional descriptivo. Se concluyó que la escuela humanista de la administración, se esfuerzan en la presentación de propuestas

que resaltaría la relevancia de cada actividad de aprendizaje para que crezca el rendimiento en una organización.

Jamaica (2015). El objetivo principal fue incentivar el desarrollo total del personal, y por consiguiente el desarrollo de la organización. La metodología es descriptiva explicativo. Se concluyó que la capacitación constante se transforma en factores que afectarían de manera directa para que se desarrolle una organización, brindando herramienta fundamental para innovar, competir y rendir en sus procesos de elaboración de productos y servicios.

Céspedes y Martínez (2016). Tuvo como objetivo principal el análisis de los SGSST, aspecto de mucha relevancia para el ámbito industrial. La metodología es descriptiva. Se concluyó que todavía existen trabas y limitaciones que deben ser dejadas en el pasado con la misma rapidez con que se ha acrecentado en los siglos XX y XXI.

Delgado (2015). El objetivo es el diseño de un modelo de seguridad industrial y salud ocupacional en la organización “Comercial Moreira S.A.”, con vistas a anticipar de cada riesgo de accidentes laborales, elevar el grado de bienestar físico, mental y social de sus colaboradores. La metodología es tipo aplicada. Las conclusiones fueron que casi todos los colaboradores desconocen cuáles son las normativas de seguridad industrial y salud ocupacional y por lo tanto no se benefician de dicho conocimiento y los dueños de las empresas solo capacitan una vez al año.

Rodríguez (2010). Los objetivos de la seguridad industrial son la protección y promoción de la salud de los empleados y el aporte a un desarrollo seguro y sostenible. El método utilizado fue el experimental y se centra en los aspectos cuantitativos del trabajo. Las conclusiones de esta investigación recalcan la necesidad de una capacitación general, desde que inician los procesos de trabajo y también la organización del tiempo.

Campos, Ronda, Artazcoz, y Benavides (2012). El objetivo general fue analizar las diferencias de grupo en las situaciones de la labor, conciliación de la ocupación y parentesco, y en las dificultades de salubridad vinculados con la ocupación. El método fue de estilo aplicado y descriptivo. Concluyo que en España existe relevancia en las desigualdades de género en las condiciones laborales, actividades laborales y problemáticas en la sanidad relacionada con las labores.

Almirall (2008). *Investigación científica en salud ocupacional*. El objetivo general de este trabajo es responder a preguntas sobre el crecimiento de la indagación en salubridad en el trabajo internacional y su repercusión en el país. Metodologías cualitativas. Se concluyó que las acciones más inmediatas para el desarrollo de talleres que serían coordinados con las Direcciones de Salud de los gobiernos provinciales, con la Central de colaboradores de Cuba (CTC), con la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP).

Molano y Arellano (2013). El objetivo fundamental es el cuidado de la salud y el bienestar de los colaboradores a través de acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo. La metodología es cuantitativa. Conclusiones: los riesgos, en general, afectarían las capacidades de ejecución de las instituciones y por ello son sus resultados esperados.

Chaves y Muñoz. (2014). El objetivo general es construir el estado del arte de la PSLT a partir de un estricto control de seguridad y salud laboral. La metodología es: Descriptiva - Interpretativas. Conclusiones: El desarrollo conceptual del estadio a construir se está partiendo de las concepciones adecuado para la promoción de la salud, enfatizando en cada acción para prevenir las enfermedades o peligros especificados correspondientes a una porción de cada aspecto abordado desde la integralidad de la PSLT.

Manduca (2004). El objetivo general del estudio era la determinación de las señales de inseguridad empresarial para el ámbito aluminio de las bases reductiva de aluminio esencial en Venezuela. Metodología: tipo aplicada, nivel descriptiva y de campo. Se concluyó: Todo colaborador estaría en exposición a peligros empresariales en su sector laboral, los colaboradores del ámbito reductivo de aluminio, no evaden de esta objetividad, así como se demuestra en la valoración efectuada a las industrias del sector.

Zuñiga (2013), realizó su estudio con el objetivo general de identificar organizaciones que produzca o alteren nano partículas en Chile, la evaluación de peligros para la sanidad de estas labores y realizar recomendaciones para su adecuado control. La metodología de evaluación cualitativa. La información existente respecto al daño de las nano partículas permitiría concluir que es peligroso cuando cada partícula se presentaría a escalas nanométricas respecto de cada partícula en rango de micrones, por ello, es incierto el aumento de

reactividad química y sus capacidades de ingresar a nivel celular debido a su tamaño y sus propiedades cancerígenas.

Guerrero (2005). El objetivo general fue la prevención de cada efecto adverso diversos factores ambientales siendo estos nocivo y riesgoso para la salubridad, confort y protección, tal como reducir o suprimir los riesgos e aumentar su clase de existencia en la ocupación. El método utilizado fue cualitativo. Y se concluyó que éstas se vinculan rectamente con la producción, el nivel de bienestar y perjuicio óptico.

Velandia (2013). El objetivo principal es salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados mediante acciones de prevención y control en el ambiente laboral. El método utilizado fue cuantitativo. Finalmente se concluyó que los peligros de salud y seguridad laboral, afectaría las capacidades para que las instituciones realicen adecuadamente sus actividades.

Carvajal y Molano (2012). El objetivo general fue tratar de identificar las particularidades de las directrices que se presentan en diversas SGSST publicados. La metodología fue de tipo descriptivo y enfoque cualitativo. Concluyó que los componentes que se plantearon en cada directriz de la OIT podrían integrarse a diversos sistemas para gestionar y asegurar las actividades participativas del personal, de acuerdo a su puesto laboral en la institución, lo que implicaría un cambio cultural y estructural.

A nivel internacional, Mera (2013), en su estudio sobre gestionar adecuadamente la protección empresarial y salubridad en el trabajo en Agripac S. A. El objetivo general es realizar la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para que se cumpla con los requisitos técnicos legales establecidos por el SART, que permitan mejorar todo lo referente a la salubridad empresarial. Y el método que se empleó durante el proceso de investigación fue explicativa – descriptiva y para el desarrollo de este estudio se ha considerado que incluya métodos cualitativos. Se concluyó que la implementación de este Sistema de Gestión permitiría que la organización incremente su cumplimiento de normativas legales, también organizaría y establecería diversos métodos técnicos para controlar y disminuís cada factor de riesgo de las labores que realiza en la organización.

Roa (2017), su estudio tuvo como objetivo general el establecimiento de niveles de cumplimiento al implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y

Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus componentes de Seguridad Industrial. Y el método que se empleó durante el proceso de estudio fue de tipo investigativa y adopto un diseño de corte no-experimental. Se concluyó que es necesario diseñar instrumentos que permitirán el establecimiento del estado actual de las implementaciones de SG-SST en sus componentes de Seguridad Industrial en las organizaciones del sector.

Cabrera (2014), realizado su estudio sobre las capacitaciones virtuales y el desempeño laboral, con el objetivo general de planificar la implementación para capacitar virtualmente, para así sumar al desempeño del personal de Fundación Alternativa. Y el método que se empleó durante el proceso de indagación fue de tipo descriptiva – correlacional de diseño no experimental. Se concluyó que implementar un plan para capacitar virtualmente mejora los conocimientos sobre el puesto laboral y las actividades que realiza el colaborador que impactaría positivamente en su desempeño laboral.

Álvarez, Freire, Gutiérrez. (2017), en su tesis sobre las Capacitaciones y su impacto en la productividad laboral en las organizaciones chilenas. El objetivo general es la evaluación del impacto de las capacitaciones en la productividad laboral de las organizaciones. El estudio fue de tipo cuantitativo y nivel descriptivo. Se concluyó que se ha observado que las capacitaciones realizadas no tendrían efectos significativos sobre la productividad laboral de las organizaciones, lo que representa discordancias con los estudios antes realizados, donde se observa efectos positivos y significativos en la productividad.

Rojas (2018), realizo su estudio sobre las capacitaciones y desempeño laboral, el cual tuvo el objetivo general de determinar la correlación de las capacitaciones con el desempeño laboral. El método q se empleó durante el proceso de estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo. Concluyo con la identificación de componentes de las capacitaciones que no eran necesarias para la institución, aunque se determinó nuevos datos positivos para la institución, que proviene de las capacitaciones y mediciones del desempeño.

A nivel nacional, Espinoza (2016), en su estudio que tuvo la finalidad decidir en el que el nivel la implantación del método de encargo de estabilidad y salubridad en el trabajo disminuirá la eventualidad ocupacional de la industria Eulen del Perú S.A. El método que se empleó durante el proceso de

investigación fue de diseño pre – experimental. Se concluyó que aplicar el procedimiento de administración laboral minimiza los incidentes ocupacionales de la Industria Eulen del Perú S.A.

Palomino (2016), realizó su estudio que tuvo el objetivo general fue acrecentar una oferta de accionamiento del Régimen de Administración de protección para asegurar la realización de lo que manda el reglamento estatal actual. El método de indagación fue de tipo descriptiva transversal no experimental. Se concluyó un notorio incumplimiento de la normativa peruana lo que lleva en sí que la industria se ubica en el periodo de delineación, por lo que no mantiene fundado en el que pretende alcanzar, que desea realizar y conforme lo va a fundar.

Barrientos (2016), El objetivo general de su estudio fue determinar de qué manera capacitar al colaborador influiría en la calidad de servicio del Centro de Contacto BCP. El método empleado durante el proceso del estudio fue de tipo correlacional y explicativa y el diseño fue no experimental. Se concluyó que las horas en que se realiza la capacitación son muy relevantes en la clase de la ocupación del medio de contacto BCP

Aguilar (2016), en su estudio sobre un plan para capacitar y mejorar el desempeño laboral. El cual objetivo general de la investigación fue diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología fue de tipo aplicativa y descriptivo y de diseño no experimental, transversal. Se concluyó que las necesidades de capacitación detectadas a través de la encuesta son: relaciones interpersonales, comunicativas, motivacionales, ambiente laboral, labores en equipo, atención al paciente.

Rengifo (2017). En su argumento que tuvo la finalidad de decidir la correlación a través de los procesos de las capacitaciones y la actuación ocupacional del colaborador administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. La metodología fue la estadística descriptiva. Se finalizó la realidad de una correlación significativa y cierta entre los procesos de las capacitaciones y a actuación profesional del colaborador de gestión.

En el marco teórico de la capacitación y la seguridad industrial se considera la teoría del aprendizaje de Piaget que según Piaget, 1990 se basa en entender, anticipar y regular el comportamiento humano mediante las estrategias de aprendizaje para conocer las destrezas y las habilidades que conducen en el

desarrollo de las conductas; está compuesto de procesos progresivos equilibrados con el contexto donde se ubique el individuo, ya que cuenta con un mecanismo para asimilar y acomodar los conocimientos adquiridos (Citado en Téllez, Díaz y Gómez, p.2) . A su vez se tomó **la teoría de ajuste de persona-entorno** planteado por Harrison (1987) (citado por OIT, 2012) expresa que se debe realizar una evaluación y predicciones de cada atributo personal y del ambiente laboral; para que así se determine de manera conjunta las mejores prácticas para la seguridad y salud de los trabajadores, y mediante la indagación alcanzada de esta evaluación implementar las mejores prácticas, identificando los déficits existentes para la creación de un plan preventivo.

Marco conceptual, para la variable capacitación , según Silíceo (2006) manifiesta que es una actividad que plantea y se basa en las necesidades existentes de una organización, que tiene como objetivo cambiar las perspectivas en cuanto al conocimiento, habilidades y actitudes hacia el colaborador .Por ello, toda empresa para que logre sus objetivos generales, es necesario que capaciten a sus colaboradores, ya que así obtendrán un personal debidamente capacitado y desarrollado para que desempeñe óptimamente sus funciones cubriendo así las necesidades reales de la empresa. Para Chiavenato (2007), menciona que las capacitaciones son procedimientos educativos de corto plazo, que se aplican sistemáticamente y de manera organizadas, siendo los medios para que los individuos obtengan conocimientos, desarrollan habilidades y competencias vinculadas a objetos definidos. Las capacitaciones fomentan el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas tales como: eficiencia, eficacia e innovación. Por ende, a través de la capacitación los colaboradores adquieren y desarrollan nuevos conocimientos, habilidades y competencias en relación con los objetivos de la empresa. Su esencia es transmitir nuevos conocimientos relevantes del trabajo, además de prepararlos ante diferentes situaciones adversas que podría padecer la organización. Así mismo, Díaz (2008), nos mencionan que “la capacitación es el grupo de actos para la preparación que desarrollarían las instituciones laborales que se dirigen al mejoramiento de las competencias, calificaciones, y recalificaciones para el cumplimiento con calidad cada función asignada en el puesto laboral” (p.9). Esto logrará alcanzar mayores resultados tanto en la productividad como el servicio brindado. En efecto, la capacitación y adiestramiento pasan por un proceso de

enseñanza orientadas a una serie de esfuerzos, cuya finalidad es brindarle al hombre la posibilidad de educarlo y formarlo durante toda su etapa de vida. Esto ha llevado a la búsqueda de coordinación sobre la enseñanza general y técnica hacia una capacitación de formación profesional. (García y Jiménez, 2004).

Para esta variable, se mostró 3 medidas aconteciendo la principal **eficiencia**, que conforme Robles (Setiembre, 2008), menciona que: Se puede dar una estimación porcentual de la eficiencia del colaborador para que cumplan sus labores, por ello, se debe estimar los recursos económicos que se deberá invertir, entre otros recursos adicionales que se consumirán y compensaran el nivel conocimiento adquirido y que se reflejara en su evolución del desempeño, productividad y logros. (pág. 53). Siendo sus indicadores logros, evaluación del desempeño y la productividad.

Por otro lado, como segunda dimensión se tuvo a la **eficacia** donde, Hernández (2014), menciona que; La eficacia está relacionada con la confiabilidad, satisfacción y tiempo planteados por la organización. Para lograr una eficacia institucional se priorizará las actividades y realización de éstas de manera ordenada, ya que así permitirá alcanzar los objetivos. Es el nivel de los procesos o servicios que lograrían obtener resultados a corto o largo plazo. Es el vínculo en objetos/resultados bajo cada condición ideal. (pág. 3). Siendo sus indicadores tiempo, satisfacción y confiabilidad.

A su vez como tercera dimensión tenemos a la **innovación** donde, Varela (2008), menciona que: Existe una correlación directa entre las dinámicas económicas y el nivel de la innovación de las organizaciones, por región y país. La innovación en adaptabilidad, servicios y tecnología se realiza para desarrollar y volver competitivas a las instituciones [...]. La innovación establecería ventajas organizacionales, por ello, es la herramienta fundamental en los procedimientos empresariales. (pág. 263). A su vez sus indicios servicio, tecnología y adaptabilidad.

En lo referente a la **variable seguridad industrial** que según, Chamocho (2014) La Seguridad Industrial es un sistema imperante de carácter obligatorio en todas las empresas, que tiene como meta prevenir y limitar los riesgos que pueden padecer los colaboradores en su centro laboral, protegiéndolos contra accidentes que también pueden producir a su vez daños

a cada bien de la institución o al medio ambiente que se derivan de las actividades, que radica la empresa. A su vez indica que “la prevención de accidentes a causa de actos o errores de los individuos o de la condición insegura existente en la planta o en el centro laboral”. (p. 22). En tal sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que la seguridad y salud en el trabajo se proyectan a generar condiciones laborales adecuadas para el colaborador mejorando la higiene industrial, salud ocupacional y ergonomía, logrando que se actúe de forma segura y preventiva para obtener el bienestar y el equilibrio entre la salubridad corporal, psíquica y pública de todos los miembros que conforman a la empresa (Mancera, 2017). Finalmente, López (2013), nos menciona que “alcancemos determinarla según el conocimiento del cual motivo desde la supresión o disminución de la cantidad de eventualidades de laborar y de sus resultados, acuerda eludir las eventualidades de laborar” (p. 27).

Para esta variante, se mostró 3 magnitudes estando la inicialmente la **higiene industrial** en del cual, Molina (2010), menciona que, la higiene industrial está basado en los estudios realizados para prevenir, evaluar y gestionar riesgos labores que pondrían en peligro la sanidad y el bienestar de los colaboradores; también tiene como prioridad la protección de las comunidades cercanas y el medio ambiente, de posibles repercusiones (pág. 219). Siendo sus indicadores prevenir riesgos, evaluación de riesgos y gestión de riesgos.

Por otro lado, como segunda dimensión se tuvo a la **salud ocupacional** donde, Osalan (2017), menciona que, la salud laboral tiene la finalidad de reducir las enfermedades y accidentes de trabajo a través medidas de protección y prevención; buscando elevar el nivel de bienestar físico, mental y social de los colaboradores brindando un puesto laboral que convenga con cada aptitud fisiológica y psicológica. Por ende, es la adaptación laboral del individuo de manera personal y conjunta (pág. 21). Siendo sus indicadores enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo y las medidas de prevención/protección.

A su vez como tercera dimensión se tuvo a la **ergonomía** donde, López (2013), donde manifiesta que la ergonomía es una técnica que trata de conseguir lidiar contra la fatiga para establecer un ambiente de trabajo más seguro, eficaz y confortable. Esta adapta el laborar a la dimensión del individuo en base a su facultad indagando obtener satisfacción, salud y productividad aminirando sus

esfuerzos. Siendo sus indicadores salubridad, protección, rendimiento, efectividad y compensación en la ocupación y crecimiento individual.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El modelo de estudio que se utilizó es aplicado, ya que se realizó a favor de la formación del alumno empleando la cognición estudiada.

La indagación estudiada se funda sobre todo en investigar la resolución de cuestiones empleando la cognición en la ciencia (Merino, 2008).

Diseño de investigación

Para la indagación se utilizó el diseño no experimental con corte transversal dado que las muestras fueron cogidas en un ciclo concreto y especial.

El diseño del estudio es no experimental en el momento en que no hay empleo de las variables situadas en el que se investiga las variables en su marco inherente (Bernal, 2010).

Nivel de investigación

Para la actual indagación se empleó el nivel de indagación descriptiva correlacional con la finalidad de especificar la correspondencia de las variables nombradas en la indagación.

El grado de indagación descriptiva correlacional se lleva a cabo con la finalidad de reconocer e investigar el vínculo de las variables. (Bernal, 2010).

Enfoque

Se utilizó el enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo vale a fin de emplear los tratamientos de registros en el que se lleva a cabo la recaudación de información para que de este modo pueda comprobar las hipótesis planteadas para que sea posible elaborar sugerencias (Muñoz, 2015).

La actual indagación es de tipo cuantitativo o método tradicional y se basa de acuerdo con Bernal.

De acuerdo con Bernal (2010), expresa que: “son los cálculos de las pertenencias de distintas manifestaciones comunes, el que son provenientes de un recuadro de referencia adecuado a las cuestiones estudiadas. Este procedimiento pluraliza y regulariza los productos”. (p. 60)

Método

Se utilizó el procedimiento hipotético-deductivo. El método hipotético-deductivo es en el momento en que se admite o deniega las hipótesis situadas en la averiguación para que justamente pueda efectuar las conclusiones de aquella investigación (Zegarra, 2012).

3.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Capacitación

Chiavenato, I. (2007), menciona que:

Las capacitaciones son procedimientos educativos de corto plazo, que se aplican sistemáticamente y de manera organizadas, siendo los medios para que los individuos obtengan conocimientos, desarrollan habilidades y competencias vinculadas a objetos definidos. Las capacitaciones fomentan el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas tales como: eficiencia, eficacia e innovación. (pág. 386).

Variable 2: Seguridad Industrial

Mancera (2017), menciona que:

La seguridad y salud en el ámbito laboral buscaría generar diversas condiciones laborales adecuadas para el colaborador, para así brindar seguridad y prevención contra diversos riesgos laborales, mejorando la higiene industrial, salud ocupacional y ergonomía para el bienestar de los colaborados, Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que debe prevalecer la sanidad física, mental y social (p. 201).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Para la actual indagación la población se encontró formada por un íntegro de 370 operarios.

La población es el íntegro de personas con particularidades semejantes cuyo propósito es hacer inferencia (Fuentes & Segura, 2010).

- Criterios de inclusión

- ✓ Personal del área de producción.

- ✓ Personal con discapacidad.
- **Criterios de exclusión**
 - ✓ Personal que permanece ocasionalmente en la empresa.
 - ✓ Personal del área administrativo o que no tengan contacto directo con la manipulación de los bienes o servicios.
 - ✓ Personal en proceso de prueba.

3.3.2 Muestra

Para la muestra se estimó un sector de la población que fue de 189 operarios, para el tratamiento del propósito de la indagación.

La muestra es una porción que se agarra de la población para que justamente estudiar y desplegar la indagación en el cual se calculará y encontrará las variables del análisis (Bernal, 2010).

La muestra fue de 189 trabajadores.

3.3.3 Muestreo

La actual investigación empleó el muestreo posible dado que se determinó en la magnitud de la muestra.

Las muestras posibles son todos los operarios que alcanzan ser seleccionados por equidad de particularidades empleando una elección casual. (Bernal, 2010).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Se empleó la encuesta para el avance de la indagación.

La encuesta es un cuestionario en el que se averigua reuniendo el informe y la percepción de los individuos (Bernal, 2010).

El cuestionario comprende de 20 interrogantes con 5 alternativas a contestar.

El cuestionario es el grupo de interrogantes colocadas a fin de averiguar la finalidad de la cuestión hallada (Bernal, 2010).

El cuestionario es estudiado por los subsecuentes especialistas.

La eficacia del mecanismo se funda en averiguar los juicios colocados al instante de efectuar el formulario al mismo tiempo estudiar las interrogantes fundadas en el formulario (Merino, 2008).

La credibilidad es el efecto de las indagaciones en el cual se indaga hallar efectos semejantes al instante de efectuar las indagaciones por segunda ocasión (Merino, 2008).

Se encuestó en una prueba piloto a individuos con un conjunto de 20 apartados, con la intención de cuantificar la certeza.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se preparó un fundamento de antecedentes para las dos variables con la averiguación reunida de la encuesta. La compilación de los antecedentes se llevó a cabo a través de la encuesta para luego encauzar y estructurar con el programa SPSS V.26 con la finalidad de lograr los efectos.

3.6 Métodos de análisis de datos

En la investigación se utilizó el programa estadístico SPSS, puesto que se llevó a cabo el encauzamiento de información alcanzada del examen experimental.

3.7 Aspectos éticos

Se toman los aspectos éticos como la Honestidad y la Humildad donde se buscará obtener la información de las personas desde una postura humilde y donde se brindará los resultados con total honestidad sin ninguna manipulación de las variables puestas en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadísticas descriptivas

Variable1: Capacitación

Tabla 1

Niveles de distribución de frecuencia de la variable capacitación

Figura 1

Porcentaje de la variable capacitación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 28 | 13,1 |
| | Casi siempre | 90 | 45,9 |
| | Siempre | 71 | 41,0 |
| | Total | 189 | 100,0 |

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se realiza la capacitación que entiende las dimensiones: Eficiencia, eficacia, innovación; el 45,9 % respondieron que casi siempre también el 41 % contestaron siempre y el 13,1 % contestaron a veces.

Variable 2: Seguridad industrial

Tabla 5

Niveles de distribución de frecuencia de la variable seguridad industrial

Figura 5

Porcentaje de la variable seguridad industrial

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 40 | 6,6 |
| | Casi siempre | 66 | 42,6 |
| | Siempre | 83 | 50,8 |
| | Total | 189 | 100,0 |

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al desarrollar las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se acrecienta la seguridad industrial que reúnen las dimensiones: Higiene industrial, salud ocupacional y ergonomía; el 50,8% respondieron siempre administrativo también el 42,6% contestaron casi siempre y el 6,6% contestaron a veces.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Coeficiente de correlación y reglas de decisión

El Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman se puede observar en la tabla 10.

Hipótesis general de la investigación

H₀: La capacitación no se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020

H_a: La capacitación se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020

(Ver anexo tabla 11: correlación de la hipótesis general)

Hipótesis específica 1

H₀: La eficiencia no se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020

H_a: La eficiencia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020

(Ver anexo tabla 12: correlación de la hipótesis específica 1)

Hipótesis específica 2

H₀: La eficacia no se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. Específico o n

H_a: La eficacia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

(Ver anexo tabla 13: correlación de la hipótesis específica 2)

Hipótesis específica 3

H₀: La innovación no se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

H_a: La innovación se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

(Ver anexo tabla 14: correlación de la hipótesis específica 3)

V. DISCUSIÓN

5.1 El objetivo general

El objetivo general de la investigación aconteció argumentar el vínculo de la capacitación con la seguridad industrial; en relación y conforme a los resultados alcanzados y encauzar por medio el registro de Rho Spearman alcanzando el índice de correlación de 0.815 y un nivel de significancia de 0.00 por lo que se decidió que si es correlación relevante entre las dos variables.

Expresar resultados se encuentran abarcados interiormente del marco de la teoría científica del aprendizaje de Piaget (1990) quien manifestó que el aprendizaje se basa en anticipar y regular el comportamiento humano mediante las estrategias de aprendizaje para conocer las destrezas y las habilidades que

conducen en el desarrollo de las conductas; está compuesto de procesos progresivos equilibrados con el contexto donde se ubique el individuo, ya que cuenta con un mecanismo para asimilar y acomodar los conocimientos adquiridos .

De igual manera hay relación con las conclusiones de los artículos científicos pro siguiente: Parra y Rodríguez. (2016), el cual llegan a la conclusión que el aprendizaje es parte de la capacitación porque es fundamental para todas las empresas de hoy llevándose a cabo de manera continua y programada, con el propósito que los empleados adquieran conocimientos y aptitudes para el crecimiento sostenido de la empresa. Martínez, Palos y Vargas (2017) concluyen que el entrenamiento y capacitaciones sostendrían a las pequeñas organizaciones del sector industrial. Mejía (2018). Se concluyó que las capacitaciones que se le hacen al personal son muy importantes porque favorecen al aprendizaje continuo del trabajador. Jamaica (2015). Se concluyó que la capacitación constante se transforma en factores que afectarían de manera directa para que se desarrolle una organización, brindando herramienta fundamental para innovar, competir y rendir en sus procesos de elaboración de productos y servicios.

5.2 Hipótesis general

La hipótesis general planteada ha estado que si la capacitación se relaciona con la seguridad industrial de la Industria Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020, para acreditar cuya hipótesis primero se decidió si la repartición de la muestra es común o no común, la igual que se alcanzó por medio de la evaluación de normalidad empleando el estadístico Kolmorov-Smirnov lanzando como resultado Sig. 0.00 confirmándose con ello que la muestra de la división es paramétrica por lo tanto se resolvió utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman alcanzándose como resultado nivel de correlación de 0.815 importancia 0.00; por lo tanto se acerca a la finalidad que tiene vínculo a través de la variable capacitación y seguridad industrial.

VI. CONCLUSIONES

Conforme con la información y resultados de los datos de indagación denominada “La capacitación y seguridad industrial en la Industria Comercial Madeley E. I. R. L., Lima 2020”

Se precisan las posteriores conclusiones conforme a los objetivos propuestos.

1. Se corroboró con el objetivo general del informe de indagación, Se demostró que existe correlación de ,815 hecho que refiere que hay una correlación cierta muy fuerte entre la capacitación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020
2. Se realizó con el objetivo específico 1 del informe de indagación, se demostró que hay correlación de ,774 hecho que refiere que se encuentra una correlación cierta considerable entre la eficiencia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.
3. Se realizó con el objetivo específico 2 del informe de indagación, se demostró que hay correlación de ,724 hecho que refiere que hay una correlación cierta muy fuerte a través de la eficacia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.
4. Se realizó con el objetivo específico 3 del informe de indagación, Se demostró que hay correlación de ,786 hecho que refiere que hay una correlación cierta considerable a través la innovación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: con respecto a la seguridad industrial la empresa debe implementar diferentes estrategias de capacitación con el fin de disminuir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.

Segunda: Se recomienda monitorear constantemente la cantidad de nuevos incidentes en el ámbito de producción, con las nuevas estrategias adoptadas después de las capacitaciones, para analizar los resultados que se generen de las respuestas de los trabajadores en su área laboral y desarrollar nuevas estrategias de seguridad industrial.

Tercera: Se recomienda crear una base de datos de accidentes, separándolas por áreas (administrativas y de producción), de manera que se segmente adecuadamente las áreas donde se presentan mayor incidencia de accidentes y se tomen medidas correctivas de acuerdo a sus necesidades.

Cuarta: auditar los procedimientos de implementación para mejorar el ambiente laboral, trabajando con todas las áreas que conlleven mayor peligro físico para ellos que son los más expuestos a sufrir algún tipo de enfermedades o accidente; y con eso ahorrar tiempo y dinero para la organización.

REFERENCIAS

- Almirall, P. et al. (2008). Investigación científica en salud ocupacional. Temas de SALUD OCUPACIONAL. Disponible en: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/cap5.pdf>
- Aguilar, Marlo (2015). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital General Lambayeque 2015*. (Tesis para licenciatura). Recuperada de: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf;jsessionid=1386B037EEFEE5383DC25E47B96D5C6D?sequence=5
- Álvarez, Freire, Gutiérrez (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. (Tesis de titulación). Recuperada de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrientos V. (2016). *La capacitación del personal y la calidad de servicio del centro de contacto Banco de Crédito del Perú en el cuarto trimestre 2016*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1788/TESIS_VANESSA%20ZUNILDA%20BARRIENTOS%20L%C3%93PEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y;i
- Berna, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3°. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bermúdez, L. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33), undefined-undefined. [Fecha de Consulta 16 de Octubre de 2019]. ISSN: 2215-2458. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=666/66638602001>
- Campos, J., Ronda, E., Artazcoz, L., & Benavides, F. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 26(4), 343–351. Disponible en: <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.025>

- Cabrera M. (2014). *Implementación de un plan de capacitación virtual para mejorar el desempeño laboral del personal de Fundación Alternativa*. (Tesis de titulación). Recuperada de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7307/1/T-UCE-0007-230i.pdf>
- Carvajal, D. & Molano, J. (Diciembre, 2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Revista Movimiento Científico*. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-AporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915.pdf>
- Chaves, L. y Muñoz, A. (2014). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: un camino por recorrer. Facultad de Enfermería, Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad Nacional de Colombia. Carrera 30 N°45 – 03. Bogotá Colombia. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v21n6/1413-8123-csc-21-06-1909.pdf>
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-14. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016000026>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humano – el capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e Higiene Industrial*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la UIGV.
- Díaz, V. et al. (2008). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos*. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cpi-ch/manual_de_capacitacion_.tomo_i,_1ra._parte.pdf
- Delgado, C. (2015). Modelo de seguridad Industrial y salud ocupacional y su incidencia en los costos operacionales de la empresa “Comercial Moreira S.A.” de la ciudad de Manta. *Ciencias Económicas y Empresariales*. Vol. 2, núm. 1, 2016, pp. 72-91. Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ModeloDeSeguridadIndustrialYSaludOcupacionalYSuInc-5761673.pdf>

- Espinoza J. (2016). *Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir la accidentabilidad laboral de la Empresa Eulen del Perú S.A, Lima – 2016*. (Tesis de titulación). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11211/Espinoza_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuenzalida, H., Espinoza, M., & Araos, I. (2008). Capacitación gestionada en dermatología y venereología para médicos de atención primaria del Servicio de Salud Metropolitano Sur de Santiago de Chile. *Piel*, 23(9), 478–481. doi: 10.1016/s0213-9251(08)75125-6. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213925108751256>
- Forteza, F., et al. (2017). Criterios para la formación y capacitación en Neurorradiología Intervencionista-Neurointervencionismo, acordados por el Grupo Español de Neurorradiología Intervencionista (GENI), la Sociedad Española de Neurorradiología (SENR), el Grupo de Estudio de Enfermedades Cerebrovasculares (GEECV) de la Sociedad Española de Neurología (SEN) y el grupo experto en enfermedades vasculares de la Sociedad Española de Neurocirugía (SENEC). Bases para la obtención de una Acreditación de Centros y Especialistas en Neurorradiología Intervencionista-Neurointervencionismo. *Neurología*, 32(2), 106–112. doi:10.1016/j.nrl.2016.02.005
- Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213485316001031>
- Fuentes, C., & Segura, A. (2010). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona, España: Edicions Universitat Barcelona.
- Gambetta, M. (2015). Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 16 de Octubre de 2019]. ISSN: 1510-2432. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4436/44364389700>
- García, R. y Jiménez, M. (2004). *Capacitación y desarrollo de recursos humanos*. Recuperado de https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wp-content/material/compendios/quinto/cap_des_rh.pdf

- Gore, E. (2010). Capacitación y teorías de aprendizaje. Recuperado de: <https://resumenesymas.com/relaciones-de-trabajo/psicologia-del-trabajo/1194-apacitacion-y-teorias-de-aprendizaje.html>
- Guerrero, J. *et al.* (Febrero, 2005). Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. Revista 20trabajo. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v12n5/aci05504.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: McGRAW-HILL Education.
- Hernández, P. (2014). *Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?* Recuperado de <http://www.enlinea.cij.gob.mx/Cursos/Hospitalizacion/pdf/EficaciaEfici.pdf>
- Izal, M., Losada, A., Márquez, M., & Montorio, I. (2003). Análisis de la percepción de capacitación y formación de los profesionales del ámbito sociosanitario en la atención a los cuidadores de personas mayores dependientes. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 38(4), 203–211. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211139X03748859>
- Jamaica, F. (setiembre, 2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Recuperado de: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=2D6CB914E8C43F37BF73FD5BBD256A73?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=2D6CB914E8C43F37BF73FD5BBD256A73?sequence=1)
- López, M. (2013). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.geadigital.com/ot2.pdf>
- Pérez, G., & Pineda, U., & Arango, M. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33), undefined-undefined. [Fecha de Consulta 12 de Noviembre de 2019]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf>
- Palomino A. (2016). *Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad en la empresa minera J & A Puglisevich basado en la ley N° 29783 y D.S 055-2010-EM*. (Tesis de titulación). Recuperada de:

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14906/1/PALOMINO_AMPUERO_ALE_PRO.pdf

- Rodríguez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. Revista: Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, II (5). Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215016943006.pdf>
- Robles, N. (Setiembre, 2008). *Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano*. Recuperado de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-MetodologiaParaLaEvaluacionDeLaEficaciaYLaEficienc-4835616.pdf
- Roa D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- Rengifo R. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. (Tesis de maestría). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango*. (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Manduca, L. (mayo, 2004). Determinación del indicador de riesgos industriales de plantas reductoras de aluminio primario en Venezuela. Revista: Industrial, 25, pp. 36-50. Disponible en: file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-DeterminacionDelIndicadorDeRiesgosIndustrialesDePI-4786718.pdf
- Martines, M. (2013). *Motivación: La gestión empresarial*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Martínez, M., Palos, G., y Vargas, J. (2017). Entrenamiento, capacitación y financiamiento con creci-miento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí. Revista EAN, 82, pp. 95-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eand/n82/0120-8160-eand-82-00095.pdf>

- Mardones, C., Sepúlveda, L. (2017). Evaluación ex-post de franquicia tributaria SENCE para capacitación laboral y su efecto sobre empresas chilenas. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 163–176. doi:10.1016/j.estger.2017.03.001
- Disponble en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300104>
- Merino, H. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Universidad autónoma de tabasco.
- Mera L. (2013). *Implementación de un sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional en la empresa Agripac S.A.* (Tesis de titulación). Recuperado de:
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/IMPLEMENTACI%C3%93N%20DE%20UN%20SISTEMA%20DE%20GESTI%C3%93N%20EN%20SEGURIDAD%20INDUSTR.pdf>
- Mancera, M. (julio, 2017). “Condiciones disciplinarias y profesionales que demandan un ajuste curricular en seguridad y salud en el trabajo para el Programa de Diseño Industrial en la Universidad el Bosque”. *Revista Entramado*. Recuperado de
http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=7&docId=GALE%7CA529222601&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZSSF&prodId=IFME&contentSet=GALE%7CA529222601&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true
- Mejia, C. et al. (2018). Capacitaciones e investigación realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*. doi:10.1016/j.edumed.2018.08.005. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318302559>
- Mena, F. (Junio, 2018). “Accidentes en el trabajo”. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/accidentes-empresas-peruanas-dispuestas-invertir-seguridad-235197>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Inglaterra: Oxford University Press.
- Parra, C., Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.

- Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/4602-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9950-1-10-20160531.pdf>
- Molano, J. y Arellano, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), undefined-undefined. [Fecha de Consulta 18 de Octubre de 2019]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Molina, H. (2010). *Escuela Superior de Tepeji – Seguridad e Higiene*. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tepeji/industrial/Seguridad_e_higiene.pdf
- Téllez, M. Díaz M. y Gómez, A. (2007). Piaget y L. S. Vigotsky en el análisis de la relación entre educación y desarrollo. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2304264>
- Osalan (2017). *Curso Básico en Prevención de Riesgos Laborales para Delegados y Delegadas de Prevención*. Recuperado de www.osalan.euskadi.eus/libro/curso-basico-en-prevencion-de-riesgos-laborales-para-delegados-y-delegadas-de-prevencion/s94-contper/es/adjuntos/manual_delegado_prevencion_osalan_2017.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca>
- Velandia, M. et al. (Marzo, 2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista Innovar*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial – arte y ciencia en la creación de empresas*. Recuperado de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/231047690-Innovacion-Empresarial.pdf>
- Zegarra, J. (2012). *Los métodos de la investigación*. Madrid, España: Ediciones días de santos.

Zuñiga, R., et al. (Diciembre, 2013). Estudio Exploratorio de Higiene Industrial en Ambientes de Trabajo Donde Se Producen o Utilizan Nano partículas. Ciencia & trabajo. (Vol. 15). Pp 48. Disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300004

<https://gestionempresarial2013gr09.weebly.com/teoriacuteas-administrativas.html?fbclid=IwAR2bTtmyqVC5zOpENubqq2llqezasMaQLFNOANJ53neiO10nc1VB9bLWVVI>

ANEXOS

CAPACITACIÓN Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020.

OBJETIVO: Demostrar la relación de la capacitación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.

INSTRUCCIONES: Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** en número que corresponda a su opinión.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|----------|---------------|--------------|---------|
| NUNCA | RARA VEZ | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| ÍTEM | PREGUNTA | VALORACIÓN | | | | |
|------|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | ¿Las capacitaciones realizadas por las empresas mejoran las competencias de los trabajadores? | | | | | |
| 2. | ¿Las capacitaciones permiten el mejor desempeño de los trabajadores? | | | | | |
| 3. | ¿La cantidad y calidad de servicios que desarrolla la empresa son mejores que otras empresas competidoras? | | | | | |
| 4. | ¿Las capacitaciones realizadas permitieron mejorar los tiempos de las tareas encargadas? | | | | | |
| 5. | ¿La programación de temas para la capacitación está de acuerdo con las necesidades de superación del personal de la empresa? | | | | | |
| 6. | ¿Los temas tratados en la capacitación permitirán mejorar la calidad de servicio de la empresa? | | | | | |
| 7. | ¿Las capacitaciones mejoran el servicio que brinda la empresa? | | | | | |
| 8. | ¿Las capacitaciones han permitido tener conocimientos de nuevas metodologías de trabajos y equipos? | | | | | |

| | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| 9. | ¿Los nuevos métodos y técnicas conocidas en la capacitación permiten adecuar y mejorar los servicios actuales que ofrece la empresa? | | | | |
| 10. | ¿Existen una buena señalización y sensibilización para prevenir riesgos de higiene Industrial? | | | | |
| 11. | ¿La empresa ha establecido directivas y adiestramientos para prevenir riesgos? | | | | |
| 12. | ¿Existe evaluación continua que permita obtener información para evitar riesgos? | | | | |
| 13. | ¿En la empresa existe personal o área encargada de hacer seguimiento con relación al cumplimiento de las normas de seguridad? | | | | |
| 14. | ¿En los últimos años se ha detectado alguna enfermedad como consecuencia de las actividades desarrolladas por la empresa? | | | | |
| 15. | ¿En el último año se ha registrado accidentes de trabajo en la empresa? | | | | |
| 16. | ¿Se tiene implementado la señalización de acuerdo a la normatividad de defensa civil? | | | | |
| 17. | ¿Los ambientes inmobiliarios que usan los empleados se adaptan a su constitución física? | | | | |
| 18. | ¿El uso de equipos no apropiados son causales para disminuir el rendimiento? | | | | |
| 19. | ¿Los ambientes inapropiados inciden en el rendimiento del trabajador? | | | | |
| 20. | ¿El mobiliario y equipos asignados son satisfactorios para los trabajadores? | | | | |

**La capacitación y seguridad industrial en la Empresa Comercial Madeley
E.I.R.L., Lima, 2020**

1. Variables, operacionalización

1.1. Variable 1: Capacitación

Dimensión 1: Eficiencia

Robles (Setiembre, 2008), menciona que:

Se puede dar una estimación porcentual de la eficiencia del colaborador para que cumplan sus labores, por ello, se debe estimar los recursos económicos que se deberá invertir, entre otros recursos adicionales que se consumirán y compensaran el nivel conocimiento adquirido y que se reflejara en su evolución del desempeño, productividad y logros. (pág. 53).

Indicadores:

- Logros
- Evolución del desempeño
- Productividad

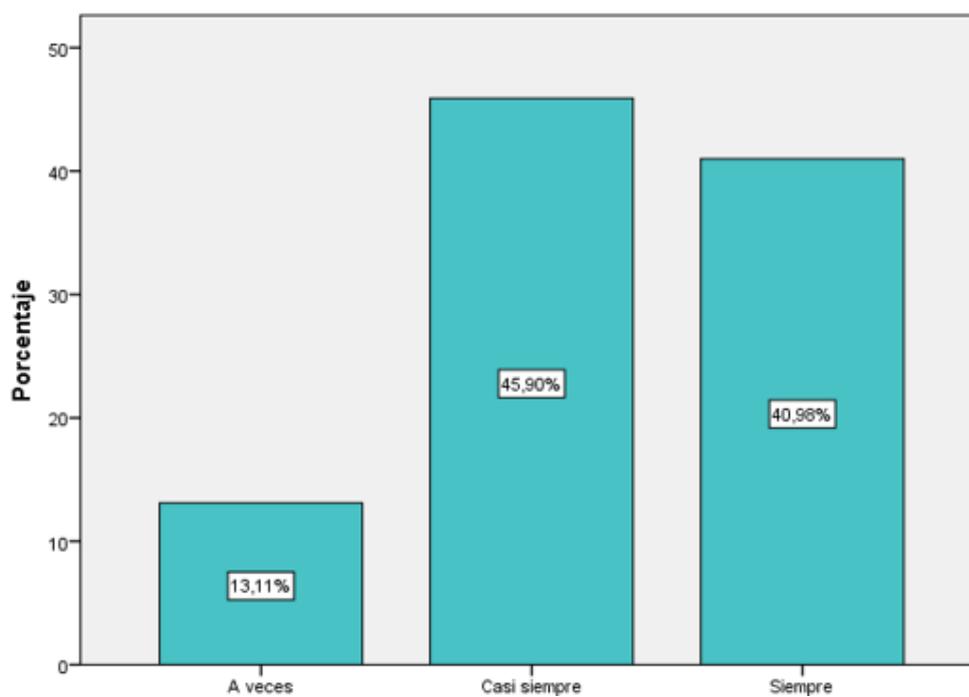
Tabla 2

Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión eficiencia

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 48 | 29,5 |
| | Casi siempre | 97 | 44,3 |
| | Siempre | 44 | 26,2 |
| | Total | 189 | 100,0 |

Figura 2

Porcentaje de la dimensión eficiencia



Fuente: Programa IM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se realiza la eficiencia que entiende los indicadores: Logros, evolución del desempeño y productividad el 44,3 % respondieron casi siempre también el 29,5 % contestaron a veces y el 26,2% contestaron siempre.

Dimensión 2: Eficacia

Hernández (2014), menciona que;

La eficacia está relacionada con la confiabilidad, satisfacción y tiempo planteados por la organización. Para lograr una eficacia institucional se priorizara las actividades y realización de éstas de manera ordenada, ya que así permitirá alcanzar los objetivos. Es el nivel de los procesos o servicios que lograrían obtener resultados a corto o largo plazo. Es el vínculo en objetos/resultados bajo cada condición ideal. (pág. 3).

Indicadores:

- Tiempo
- Satisfacción
- Confiabilidad

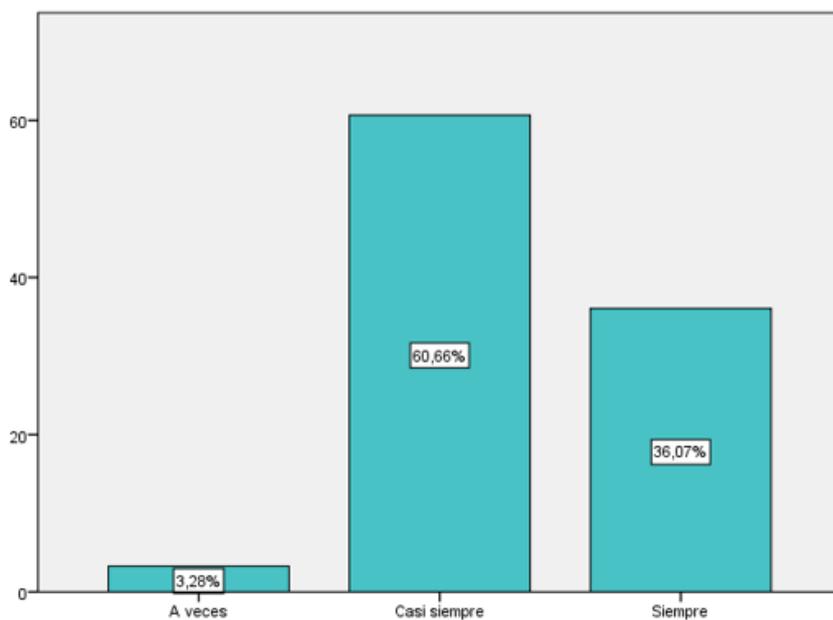
| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 9 | 3,3 |
| | Casi siempre | 120 | 60,7 |
| | Siempre | 60 | 36,1 |
| | Total | 189 | 100,0 |

Tabla 3

Niveles de la dimensión eficacia

Figura 3

Porcentaje de la dimensión eficacia



Fuente: Programa IM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al realizar las encuestas a los trabajadores de la Empresa Comercial Madeley con relación a que si se acrecienta la eficacia que reúne los indicadores: Tiempo, Satisfacción y confiabilidad; el 60,7 contestaron casi siempre a su vez el 36,1% siempre y el 3,3% contestaron a veces.

Dimensión 3: Innovación

Varela (2008), menciona que:

Existe una correlación directa entre las dinámicas económicas y el nivel de la innovación de las organizaciones, por región y país. La innovación en adaptabilidad, servicios y tecnología se realiza para desarrollar y volver competitivas a las instituciones [...]. La innovación establecería ventajas organizacionales, por ello, es la herramienta fundamental en los procedimientos empresariales. (pág. 263).

Indicadores:

- Servicio
- Tecnología
- Adaptabilidad

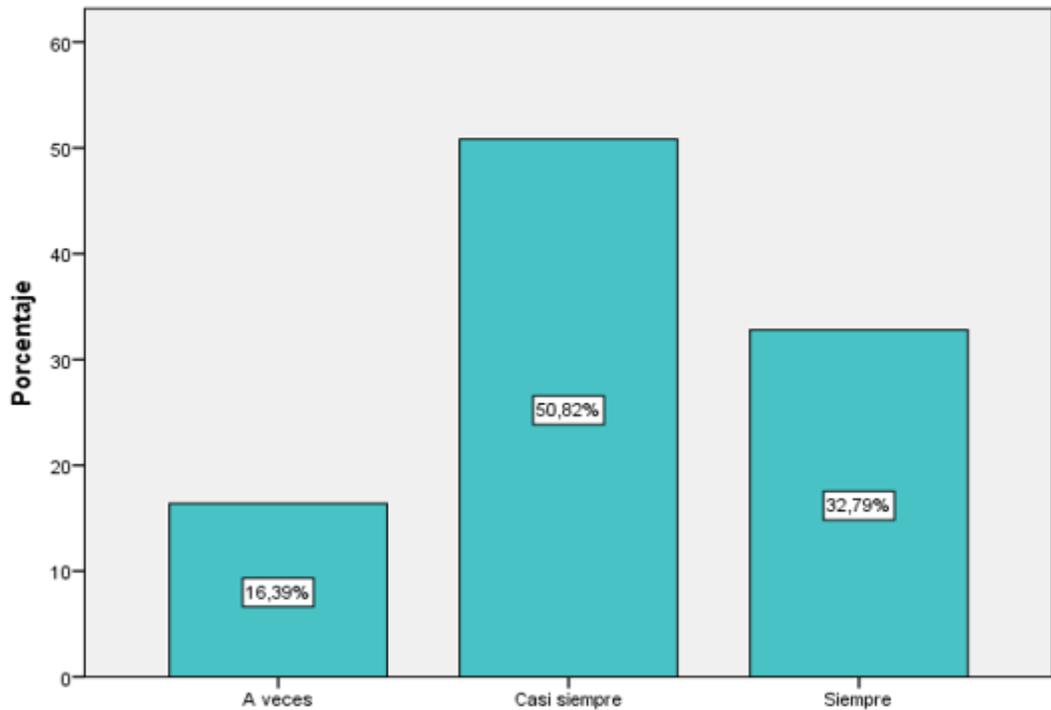
Tabla 4

Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión innovación

Figura 4

Porcentaje de la dimensión innovación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 20 | 16,4 |
| | Casi siempre | 102 | 50,8 |
| | Siempre | 67 | 32,8 |
| | Total | 189 | 100,0 |



Fuente: Programa IM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se acrecienta la innovación que contiene los indicadores servicio, tecnología y adaptabilidad el 50,82% contestaron casi siempre a su vez el 32,79% contestaron siempre y el 16,39% contestaron a veces.

1.2. Variable 2: Seguridad Industrial

Dimensión 1: Higiene Industrial

Molina (2010), menciona que,

La Higiene Industrial está basado en los estudios realizados para prevenir, evaluar y gestionar riesgos labores que pondrían en peligro la sanidad y el bienestar de los colaboradores; también tiene como prioridad la protección de las comunidades cercanas y el medio ambiente, de posibles repercusiones (pág. 219).

Indicadores:

- Prevenir riesgos
- Evaluación de riesgos
- Gestión de riesgos

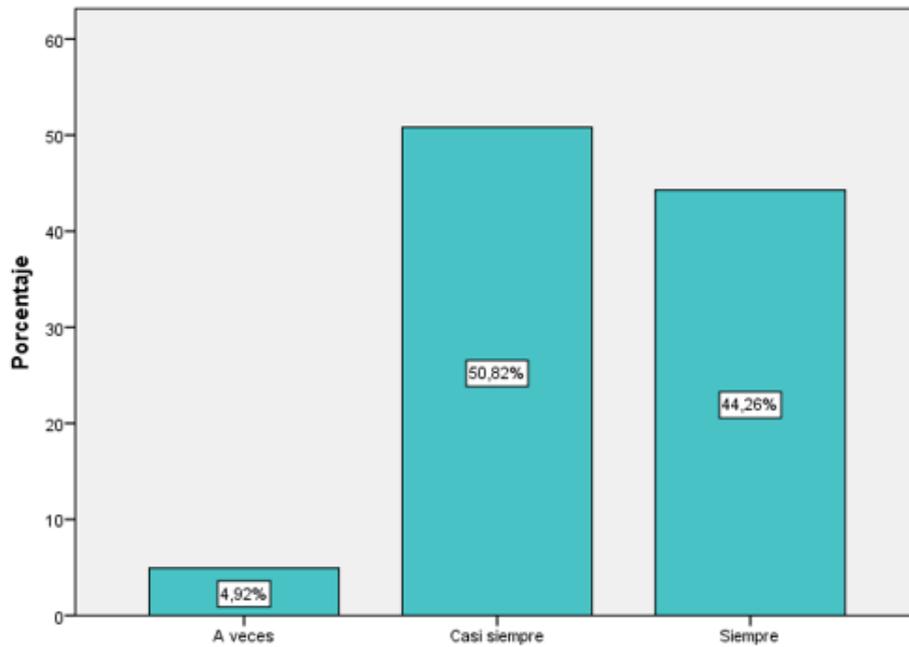
Tabla 6

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 15 | 4,9 |
| | Casi siempre | 108 | 50,8 |
| | Siempre | 66 | 44,3 |
| | Total | 189 | 100,0 |

Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión higiene industrial

Figura 6

Porcentaje de la dimensión higiene industrial



Fuente: Programa IM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se acrecienta la higiene industrial que cuenta los indicadores: Prevenir riesgos, evaluación de riesgos y gestión de riesgos; el 50,8 % contestaron casi siempre también el 44,3% contestaron siempre y el 4,9% contestaron a veces.

Dimensión 2: Salud Ocupacional

Osalan (2017), menciona que, la salud laboral tiene la finalidad de reducir las enfermedades y accidentes de trabajo a través medidas de protección y prevención; buscando elevar el nivel de bienestar físico, mental y social de los colaboradores brindando un puesto laboral que convenga con cada aptitud fisiológica y psicológica. Por ende, es la adaptación laboral del individuo de manera personal y conjunta (pág. 21).

Indicadores:

- Enfermedades ocupacionales
- Accidentes de trabajo
- Medidas de protección / prevención

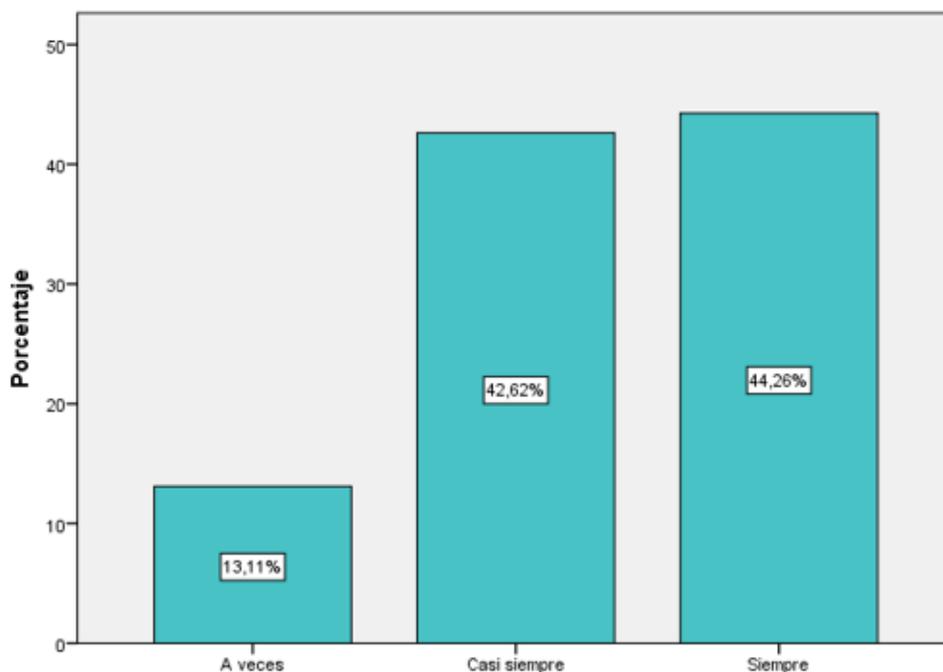
Tabla 7

Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión salud ocupacional

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 12 | 13,1 |
| | Casi siempre | 94 | 42,6 |
| | Siempre | 83 | 44,3 |
| | Total | 189 | 100,0 |

Figura 7

Porcentaje de la dimensión salud ocupacional



Fuente: Programa IM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se acrecienta la salud ocupacional que entiende los indicadores: Enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo y medidas de protección; el 44,26% contestaron a veces también el 42,62% contestaron casi siempre existe conocimiento y el 13,11 % contestaron a veces.

Dimensión 3: Ergonomía

La ergonomía es una técnica que trata de conseguir lidiar contra la fatiga para establecer un ambiente de trabajo más seguro, eficaz y confortable. Esta adapta al trabajo a la medida del hombre en base a su capacidad buscando obtener satisfacción, salud y productividad reduciendo sus esfuerzos. (López, 2013)

Indicadores:

- Salud y seguridad
- Productividad y eficacia
- Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal

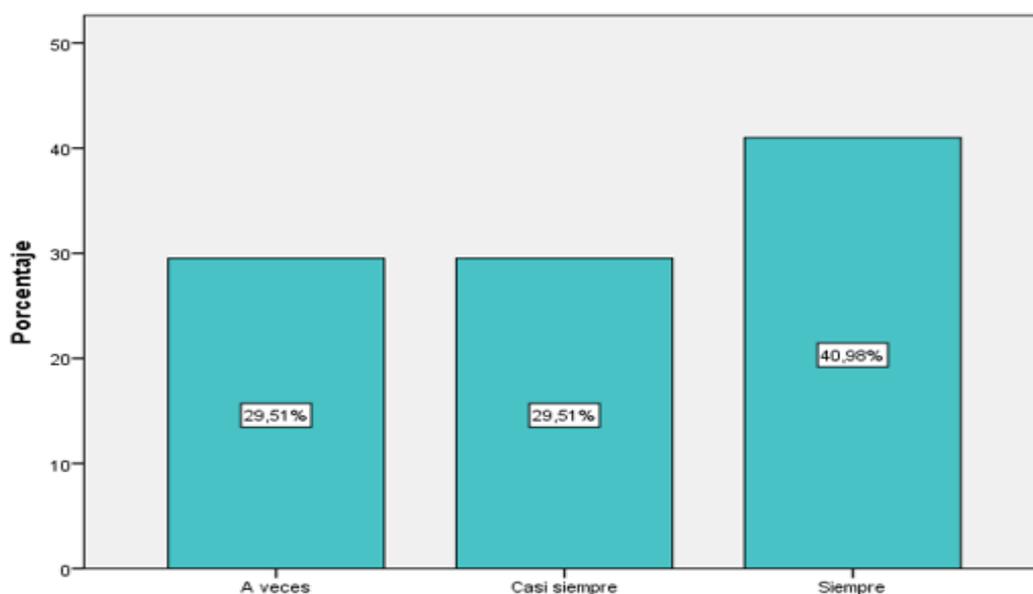
Tabla 8

Niveles de distribución de frecuencia de la dimensión ergonomía

Figura 8

Porcentaje de la dimensión ergonomía

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | A veces | 44 | 29,5 |
| | Casi siempre | 44 | 29,5 |
| | Siempre | 101 | 41,0 |
| | Total | 189 | 100,0 |



Fuente: Programa IM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados al llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de la Industria Comercial Madeley con vínculo a que si se acrecienta la ergonomía que entiende los indicadores: Salud y seguridad, productividad y eficacia y satisfacción en el trabajo; el 40,96% contestaron siempre también el 29,51% contestaron casi siempre y el 29,51 % contestaron a veces.

2. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

| | Kolmogórov-Smirnov | | | | |
|------------------------------------|--------------------|-----|------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | gl | Sig. |
| V1_CAPACITACIÓN (agrupado) | ,425 | 189 | ,000 | 189 | ,000 |
| V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) | ,341 | 189 | ,000 | 189 | ,000 |

Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 9. Se utilizó para corroborar la hipótesis de normalidad la prueba de Kolmogórov-Smirnov donde se tuvo como muestra a encuestar 189 trabajadores, se analiza los resultados, muestran que la distribución es menor al nivel de significancia, es decir $0.000 < 0.05$ según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la muestra no es normal, y se utilizara para la elaboración de mis hipótesis los resultados estadísticos no paramétricos.

Hipótesis de Normalidad

HO: La distribución de datos muestral es normal

H1: La distribución de datos muestral no es normal

Regla de decisión:

a) Si Sig. $p < 0.05$ => Rechazo HO

b) Si Sig. $p > 0.05$ => Acepto HO

3. El objetivo general

3.1. Objetivos específicos

3.1.1. Objetivo específico 1 ha sido demostrar la relación de la eficiencia con la seguridad industrial y de acuerdo con los resultados obtenidos y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de

correlación 0.774 y un nivel de significancia de 0.00 por lo que se ha determinado que existe correlación significativa entre la dimensión eficiencia y la variable seguridad industrial.

Dichos resultados están en los alcances del libro gestión de los costes del proyecto. Robles (2008) Quien define a la eficiencia como una estimación porcentual de la eficiencia del colaborador para que cumplan sus labores, por ello, se debe estimar los recursos económicos que se deberá invertir, entre otros recursos adicionales que se consumirán y compensaran el nivel conocimiento adquirido y que se reflejara en su evolución del desempeño, productividad y logros.

Así mismo tiene coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes: Rojas (2018) concluye que la eficiencia es importante dentro de una capacitación porque esta sirve como herramienta para que el colaborador cumpla sus labores. Bermúdez (2015) concluye que la capacitación es una herramienta importante para fortalecer a la empresa logrando colaboradores eficientes.

3.1.2 Objetivo específico 2 ha sido demostrar la relación de la eficacia con la seguridad industrial y de acuerdo con los resultados obtenidos y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0.724 y un nivel de significancia de 0.00 por lo que se ha determinado que existe correlación significativa entre la dimensión eficiencia y la variable seguridad industrial.

Dichos resultados están en los alcances del libro El trabajo eficaz en equipo Hernández (2014), quien define que la eficacia está relacionada con la confiabilidad, satisfacción y tiempo planteados por la organización. Para lograr una eficacia institucional se priorizará las actividades y realización de éstas de manera ordenada, ya que así permitirá alcanzar los objetivos. Es el nivel de los procesos o servicios que lograrían obtener resultados a corto o largo plazo. Es el vínculo en objetos/resultados bajo cada condición ideal.

Así mismo tiene coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes: Izal, Losada, Márquez, y Montorio (2003). Quienes concluyen que dentro de una empresa se debe evaluar la formación de cada profesional con la

finalidad de buscar colaboradores eficaces y así dar la adecuada atención a cada demanda y necesidad del personal. Fortea, F. (2017). Quien concluye que toda empresa debe capacitar a sus trabajadores con la finalidad de conseguir la seguridad necesaria del mismo y así obtener trabajadores eficaces para brindar un servicio de calidad.

3.1.3 Objetivo específico 3 ha sido demostrar la relación de la innovación con la seguridad industrial y de acuerdo con los resultados obtenidos y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0.786 y un nivel de significancia de 0.00 por lo que se ha determinado que existe correlación significativa entre la dimensión eficiencia y la variable seguridad industrial.

Dichos resultados están en los alcances del libro Innovación empresarial: arte y ciencia en la creación de empresas Varela (2008) quien define a la innovación como la correlación directa entre las dinámicas económicas y el nivel de la innovación de las organizaciones, por región y país. La innovación en adaptabilidad, servicios y tecnología se realiza para desarrollar y volver competitivas a las instituciones.

Así mismo tiene coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes: Fuenzalida, Espinoza y Araos (2008) quienes concluyen que la innovación dentro de la capacitación influye bastante en el servicio ofrecido por la empresa porque esta manifiesta que todo colaborador debe ser capacitado con las últimas demandas del mercado, nuevas herramientas de trabajo y así poder brindar un mejor servicio. Mardones y Sepúlveda (2017) quienes concluyen que toda empresa debe estar pendiente a los cambios constantes del mercado con la finalidad de poder capacitar a sus trabajadores y garantizarles la seguridad de ellos mismos mediante el uso de herramientas nuevas y así brindar un mejor servicio a los clientes.

3.2 Hipótesis general

3.2.1 Hipótesis específica 1

La hipótesis específica propuesta ha sido La eficiencia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020; para probar dicha hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico Rho Spearman;

considerando que la distribución de la muestra no es paramétrica como se demuestra en la Tabla N°10 obteniéndose como resultado nivel de correlación de 0.774 , significancia 0.000 ; en consecuencia y teniendo en cuenta dicho resultado se comprueba que la hipótesis planteada es verdadera por lo tanto se concluye que la dimensión eficiencia tiene relación significativa con la variable seguridad industrial.

3.2.2 Hipótesis específica 2

La hipótesis específica propuesta ha sido la eficacia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020; para probar dicha hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico Rho Spearman; considerando que la distribución de la muestra no es paramétrica como se demuestra en la Tabla N°10 obteniéndose como resultado nivel de correlación de 0.724 , significancia 0.000 ; en consecuencia y teniendo en cuenta dicho resultado se comprueba que la hipótesis planteada es verdadera por lo tanto se concluye que la dimensión eficacia tiene relación significativa con la variable seguridad industrial.

3.2.3 Hipótesis específica 3

La hipótesis específica propuesta ha sido la innovación se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020; para probar dicha hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico Rho Spearman; considerando que la distribución de la muestra no es paramétrica como se demuestra en la Tabla N°10 obteniéndose como resultado nivel de correlación de 0.786 , significancia 0.000 ; en consecuencia y teniendo en cuenta dicho resultado se comprueba que la hipótesis planteada es verdadera por lo tanto se concluye que la dimensión innovación tiene relación significativa con la variable seguridad industrial.

4. Estadística inferencial

4.1 Coeficiente de correlación y reglas de decisión

- **Hipótesis general de la investigación**

Tabla 10.

| Rango | Relación |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

- Fuente: Elaborado por Hernández, Fernández y Baptista (1998)

Tabla 11

Correlación de la hipótesis general

| Correlaciones | | | |
|-----------------|------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| | | V1_CAPACITACION (agrupado) | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) |
| Rho de Spearman | V1_CAPACITACION (agrupado) | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | | ,815 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | | ,000 |
| | | N | 189 |
| | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) | Coeficiente de correlación | ,815 |
| | | | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | | . |
| | | N | 189 |

Interpretación:

Se verifico que la correlación salió 0.815 indicando que es positiva muy fuerte con un nivel de significancia que es menor = 0.005, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

- **Hipótesis específica 1**

Tabla 12

Correlación de la hipótesis específica 1

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-------|
| | | V1_D1_EFICIENCIA (agrupado) | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) | |
| Rho de Spearman | V1_D1_EFICIENCIA (agrupado) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,774 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 189 | 189 |
| | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) | Coeficiente de correlación | ,774 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 189 | 189 |

Interpretación:

Se verifico que la correlación salió 0.764 indicando que es positiva muy fuerte con un nivel de significancia que es menor = 0.005, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

- **Hipótesis específica 2**

Tabla 13

Correlación de la hipótesis específica 2

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| | | V1_D2_EFICACIA (agrupado) | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) |
| Rho de Spearman | V1_D2_EFICACIA (agrupado) | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,724 |
| | | N | 189 |
| | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) | Coeficiente de correlación | ,724 |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 189 |

Interpretación:

Se verificó que la correlación salió 0.724 indicando que es positiva muy fuerte con un nivel de significancia que es menor = 0.005, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

- **Hipótesis específica 3**

Tabla 14

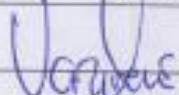
Correlación de la hipótesis específica 3

| Correlaciones | | | |
|----------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| | | V1_D3_INNOVACIÓN (agrupado) | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) |
| Rho de Spearman | V1_D3_INNOVACIÓN (agrupado) | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,786 |
| | | N | 189 |
| | V2_SEGURIDAD_INDUSTRIAL (agrupado) | Coeficiente de correlación | ,786 |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 189 |

Interpretación:

Se verificó que la correlación salió 0.786 indicando que es positiva muy fuerte con un nivel de significancia que es menor = 0.005, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

| | | | | | | | |
|--|--------------------|--|--|---------------------------------|---|--|--|
| Titulo de la investigación: "CAPACITACIÓN Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020" | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del investigador: Silva Olivas Dennis Edgar | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza | | | | DNI:07301600..... | | | |
| SEGURIDAD INDUSTRIAL | HIGIENE INDUSTRIAL | PREVENCIÓN | Existen una buena señalización y sensibilización para prevenir riesgos de higiene industrial. La empresa ha establecido directivas y adiestramientos para prevenir riesgos. | ORDINAL | ✓ | | |
| | | EVALUACIÓN DE RIESGOS | Existe evaluación continua que permita obtener información para evitar riesgos. | | ✓ | | |
| | | GESTIÓN DE RIESGOS | En la empresa existe personal o área encargada de hacer seguimiento con relación al cumplimiento de las normas de seguridad. | | ✓ | | |
| | SALUD OCUPLACIONAL | ENFERMEDADES OCUPACIONALES | En los últimos años se ha detectado alguna enfermedad como consecuencia de las actividades desarrolladas por la empresa. | | ✓ | | |
| | | ACCIDENTES DE TRABAJO | En el último año se ha registrado accidentes de trabajo en la empresa. | | ✓ | | |
| | | MEDIDAS DE PROTECCIÓN / PREVENCIÓN | Se tiene implementado la señalización de acuerdo a la normatividad de defensa civil. | | ✓ | | |
| | ERCONOMÍA | SALUD Y SEGURIDAD | Los ambientes inmobiliarios que usan los empleados se adaptan a su constitución física. | | ✓ | | |
| | | PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA | El uso de equipos no apropiados son causales para disminuir el rendimiento. | | ✓ | | |
| | | | Los ambientes inapropiados inciden en el rendimiento del trabajador. | | ✓ | | |
| | | SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y DESARROLLO PERSONAL | El mobiliario y equipos asignados son satisfactorios para los trabajadores. | | ✓ | | |
| Firma del experto: | | | | Fecha: 15 DE NOVIEMBRE DEL 2019 | | | |



Dr. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
 CORLAD REGUC 73673

Título de la investigación: "CAPACITACIÓN Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020"

Apellidos y nombres del investigador: Silva Olivas Dennis Edgar

Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074905

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|---------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| SEGURIDAD INDUSTRIAL | HIGIENE INDUSTRIAL | PREVENCIÓN | Existen una buena señalización y sensibilización para prevenir riesgos de higiene industrial. La empresa ha establecido directivas y adiestramientos para prevenir riesgos. | ORDINAL | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | EVALUACIÓN DE RIESGOS | Existe evaluación continua que permita obtener información para evitar riesgos. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | GESTIÓN DE RIESGOS | En la empresa existe personal o área encargada de hacer seguimiento con relación al cumplimiento de las normas de seguridad. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | SALUD OCUPACIONAL | ENFERMEDADES OCUPACIONALES | En los últimos años se ha detectado alguna enfermedad como consecuencia de las actividades desarrolladas por la empresa. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | ACCIDENTES DE TRABAJO | En el último año se ha registrado accidentes de trabajo en la empresa. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | MEDIDAS DE PROTECCIÓN / PREVENCIÓN | Se tiene implementado la señalización de acuerdo a la normatividad de defensa civil. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | ERGONOMÍA | SALUD Y SEGURIDAD | Los ambientes inmobiliarios que usan los empleados se adaptan a su constitución física. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA | El uso de equipos no apropiados son causales para disminuir el rendimiento. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | Los ambientes inapropiados inciden en el rendimiento del trabajador. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y DESARROLLO PERSONAL | El mobiliario y equipos asignados son satisfactorios para los trabajadores. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Firma del experto:  | | | | Fecha: 15 DE NOVIEMBRE DEL 2019 | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CAPACITACIÓN Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020"

Apellidos y nombres del investigador: Silva Olivas Dennis Edgar

Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
|---------------------|-------------|-------------------------|---|---------|---------------------|-----------|----------------------------|
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| CAPACITACIÓN | EFICIENCIA | LOGROS | Las capacitaciones realizadas por las empresas mejoran las competencias de los trabajadores. | ORDINAL | / | | |
| | | EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO | Las capacitaciones permiten el mejor desempeño de los trabajadores. | | / | | |
| | | PRODUCTIVIDAD | La cantidad y calidad de servicios que desarrolla la empresa son mejores que otras empresas competidoras. | | / | | |
| | EFICACIA | TIEMPO | Las capacitaciones realizadas permitieron mejorar los tiempos de las tareas encargadas. | | / | | |
| | | SATISFACCIÓN | La programación de temas para la capacitación está de acuerdo con las necesidades de superación del personal de la empresa. | | / | | |
| | | CONFIABILIDAD | Los temas tratados en la capacitación permitirán mejorar la calidad de servicio de la empresa. | | / | | |
| | INNOVACIÓN | SERVICIO | Las capacitaciones mejoran el servicio que brinda la empresa. | | / | | |
| | | TECNOLOGIA | Las capacitaciones han permitido tener conocimientos de nuevas metodologías de trabajos y equipos. | | / | | |
| | | ADAPTABILIDAD | Los nuevos métodos y técnicas conocidas en la capacitación permiten adecuar y mejorar los servicios actuales que ofrece la empresa. | | / | | |

Firma del experto:

Fecha: 15 DE NOVIEMBRE DEL 2019

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|---------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Título de la investigación: "CAPACITACIÓN Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA 2020" | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del investigador: Silva Olivas Dennis Edgar | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Victor | | | | | | | |
| DNI: 08467692 | | | | | | | |
| SEGURIDAD INDUSTRIAL | HIGIENE INDUSTRIAL | PREVENCIÓN | Existen una buena señalización y sensibilización para prevenir riesgos de higiene industrial. La empresa ha establecido directivas y adiestramientos para prevenir riesgos. | ORDINAL | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | EVALUACIÓN DE RIESGOS | Existe evaluación continua que permita obtener información para evitar riesgos. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | GESTIÓN DE RIESGOS | En la empresa existe personal o área encargada de hacer seguimiento con relación al cumplimiento de las normas de seguridad. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | SALUD OCUPACIONAL | ENFERMEDADES OCUPACIONALES | En los últimos años se ha detectado alguna enfermedad como consecuencia de las actividades desarrolladas por la empresa. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | ACCIDENTES DE TRABAJO | En el último año se ha registrado accidentes de trabajo en la empresa. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | MEDIDAS DE PROTECCIÓN / PREVENCIÓN | Se tiene implementado la señalización de acuerdo a la normatividad de defensa civil. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | ERGONOMÍA | SALUD Y SEGURIDAD | Los ambientes inmobiliarios que usan los empleados se adaptan a su constitución física. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA | El uso de equipos no apropiados son causales para disminuir el rendimiento. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | Los ambientes inapropiados inciden en el rendimiento del trabajador. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y DESARROLLO PERSONAL | El mobiliario y equipos asignados son satisfactorios para los trabajadores. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Firma del experto: | | | | Fecha: 14 DE NOVIEMBRE DEL 2019 | | | |

CONCENTIMIENTO INFORMADO

MATRIZ DE CONSISTENCIA – hipótesis

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1: LA CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA COMERCIAL MADELEY E.I.R.L., LIMA, 2020.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS Y VARIABLES | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|---|--------------|------------------|
| <p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la capacitación con la seguridad industrial en la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020?</p> <p>Problemas específicos: A) ¿Cómo se relaciona la eficiencia con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020?</p> | <p>Objetivo general Demostrar la relación de la capacitación con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: A) Determinar la relación de la eficiencia con la seguridad industrial de la empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. B) Determinar la relación de la eficacia con la seguridad industrial</p> | <p>Hipótesis General: La capacitación se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁ La eficiencia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. H₂ La eficacia se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020. H₃ La innovación se relaciona con la seguridad industrial de la Empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.</p> <p>1.-Variable 1 CAPACITACIÓN</p> | VARIABLE (1): Capacitación | | | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA |
| | | | I. Eficiencia | 1.1 Logros 1.2 Evaluación del desempeño 1.3 Productividad | | Escala de Likert |
| | | | II. Eficacia | 2.1 Tiempo 2.2 Satisfacción 2.3 Confiabilidad | | |
| | | | III. Innovación | 3.1 Servicio 3.2 Tecnología 3.3 Adaptabilidad | | |

| <p>B) ¿Cómo se relaciona la eficacia con la seguridad industrial de la empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020?</p> <p>C) ¿Cómo se relaciona la innovación con la seguridad industrial de la empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020?</p> | <p>de la empresa Comercial Madeley E.I.R.L., Lima, 2020.</p> <p>C) Determinar la relación de la innovación con la seguridad industrial de la empresa Comercial Madeley E.I.R.L. Lima, 2020.</p> | <p>Según Chiavenato (2007) manifiesta que: Las capacitaciones son procedimientos educativos de corto plazo, que se aplican sistemáticamente y de manera organizadas, siendo los medios para que los individuos obtengan conocimientos, desarrollan habilidades y competencias vinculadas a objetos definidos. Las capacitaciones fomentan el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas tales como: eficiencia, eficacia e innovación.</p> <p>2.-Variable 2 SEGURIDAD INDUSTRIAL Según Mancera. (2017) Manifiesta que: La seguridad y salud en el ámbito laboral buscaría generar diversas condiciones laborales adecuadas para el colaborador, para así brindar seguridad y prevención contra diversos riesgos laborales, mejorando la higiene industrial, salud ocupacional y ergonomía para el bienestar de los colaborados, Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que debe prevalecer la sanidad física, mental y social</p> | <p>VARIABLE (2) Seguridad Industrial</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1077 337 1423 394">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1423 337 1633 394">INDICADORES</th> <th data-bbox="1633 337 1780 394">ÍTEMS</th> <th data-bbox="1780 337 1906 394">ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1077 394 1423 833">IV. Higiene Industrial</td> <td data-bbox="1423 394 1633 833"> 4.1 Prevención de riesgos 4.2 Evolución de riesgos 4.3 Gestión de riesgos </td> <td data-bbox="1633 394 1780 833"></td> <td data-bbox="1780 394 1906 833" rowspan="3">Escala de Likert</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1077 833 1423 1157">V. Salud Ocupacional</td> <td data-bbox="1423 833 1633 1157"> 5.1 Enfermedades ocupacionales 5.2 Accidentes de trabajo 5.3 Medidas de protección y prevención </td> <td data-bbox="1633 833 1780 1157"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1077 1157 1423 1341">VI. Ergonomía</td> <td data-bbox="1423 1157 1633 1341"> 6.1 Salud y seguridad 6.2 Productividad y eficacia 6.3 Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal </td> <td data-bbox="1633 1157 1780 1341"></td> </tr> </tbody> </table> | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA | IV. Higiene Industrial | 4.1 Prevención de riesgos 4.2 Evolución de riesgos 4.3 Gestión de riesgos | | Escala de Likert | V. Salud Ocupacional | 5.1 Enfermedades ocupacionales 5.2 Accidentes de trabajo 5.3 Medidas de protección y prevención | | VI. Ergonomía | 6.1 Salud y seguridad 6.2 Productividad y eficacia 6.3 Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal | |
|---|---|---|--|-------------|-------------|-------|--------|-------------------------------|---|--|------------------|-----------------------------|---|--|----------------------|---|--|
| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA | | | | | | | | | | | | | | |
| IV. Higiene Industrial | 4.1 Prevención de riesgos 4.2 Evolución de riesgos 4.3 Gestión de riesgos | | Escala de Likert | | | | | | | | | | | | | | |
| V. Salud Ocupacional | 5.1 Enfermedades ocupacionales 5.2 Accidentes de trabajo 5.3 Medidas de protección y prevención | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VI. Ergonomía | 6.1 Salud y seguridad 6.2 Productividad y eficacia 6.3 Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal | | | | | | | | | | | | | | | | |