



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación laboral para la Seguridad y Salud en el trabajo de
los colaboradores de Ventcorp Perú S. A. C., Ate 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Andagua Cecilio, Dalia Veronica (orcid.org/0000-0002-9692-2565)

Yapuchura Cruz, Denisse Anabel (orcid.org/0000-0003-0163-5051)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (orcid.org/0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos nuestra tesis a todas las personas que confiaron en nosotras, tanto nuestras familias, amigos, profesores y especialmente a nuestros padres, por darnos lo mejor, estar con nosotras en los momentos difíciles y apoyarnos a lo largo de nuestras vidas y nuestra carrera.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios y a nuestros padres por hacer posible la culminación de este trabajo y por haber permitido que podamos culminar nuestra carrera universitaria. Agradecemos a nuestras familias por el apoyo que nos brindaron. De igual manera a nuestro asesor Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco, por los años de enseñanzas, por la comprensión y la buena orientación en la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS	30
4.1. Estadística descriptiva	30
4.2. Estadística inferencial	35
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	23
Tabla 2	Información de expertos designados para validación.....	24
Tabla 3	Validación de expertos: Capacitación laboral.....	25
Tabla 4	Validación de expertos: Seguridad y salud en el trabajo.....	26
Tabla 5	Estadística de fiabilidad general.....	27
Tabla 6	Estadística de fiabilidad de la variable capacitación laboral.....	27
Tabla 7	Estadística de fiabilidad de la variable seguridad y salud en el trabajo.....	27
Tabla 8	Resultado descriptivo de la primera variable Capacitación laboral.....	30
Tabla 9	Resultado descriptivo de la segunda variable Seguridad y salud en el trabajo.....	31
Tabla 10	Resultado descriptivo de Cultura Organizacional.....	32
Tabla 11	Resultado descriptivo de Productividad.....	33
Tabla 12	Resultado descriptivo de Competencia transversal.....	34
Tabla 13	Prueba de normalidad de la capacitación laboral y seguridad y salud en el trabajo.....	35
Tabla 14	Prueba de hipótesis general de capacitación laboral y SST.....	36
Tabla 15	<i>Prueba de hipótesis específica de SST y cultura organizacional.....</i>	<i>37</i>
Tabla 16	<i>Prueba de hipótesis específica de SST y productividad.....</i>	<i>38</i>
Tabla 17	<i>Prueba de hipótesis específica de SST y competencia transversal.....</i>	<i>39</i>
Tabla 18	Matriz de operacionalización de la variable Capacitación laboral.....	53
Tabla 19	Matriz de operacionalización de la variable Seguridad y salud en el trabajo.....	54
Tabla 20	Nivel de confiabilidad del instrumento.....	55

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de la capacitación laboral	30
Figura 2. Representación gráfica de la seguridad y salud en el trabajo	31
Figura 3. Representación gráfica de la cultura organizacional	32
Figura 4. Representación gráfica de la productividad	33
Figura 5. Representación gráfica de la competencia transversal	34

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral para la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. La metodología de la investigación aplicó un diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; así mismo, consideró una población finita agrupada de 30 colaboradores; además, como técnica de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumento al cuestionario demostrándose su confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel excelente. Los resultados obtenidos para la comprobación arrojaron un nivel de $\text{sig}=0,113$ por lo que se comprobó que no existe relación en las variables estudiadas, así mismo se obtuvo un Rho Spearman de 0.295 indicando un nivel de correlación positiva baja. Finalmente, se concluyó que la capacitación laboral, que comprende la cultura organizacional, productividad y la competencia transversal, no permite desarrollar un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras Clave: Capacitación laboral, Seguridad y salud en el trabajo, cultura organizacional, productividad, competencia transversal.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between job training for the safety and health at work of the employees of Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. The research methodology applied a non-experimental design, cross-sectional, correlational level, quantitative approach and applied type; likewise, it considered a finite grouped population of 30 collaborators; In addition, as a data collection technique, the survey technique was used, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability of the Cronbach's Alpha of excellent level. The results obtained for the verification yielded a level of $\text{sig}=0.113$, so it was found that there is no relationship in the variables studied, likewise a Spearman's Rho of 0.295 was obtained, indicating a low positive correlation level. Finally, it was concluded that job training, which includes organizational culture, productivity and transversal competence, does not allow the development of a good occupational health and safety system.

Keywords: Labor training, Safety and health at work, organizational culture, productivity, transversal competence.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del presente trabajo de investigación se manifiesta a continuación en 3 niveles.

A nivel internacional, se comentó mayormente sobre la seguridad y salud en el trabajo por la razón que el coronavirus afectó a todos los países, es por ello, que al comienzo se decidió que diversas empresas de varios rubros cierren temporalmente. Hace meses atrás salió un comunicado que las empresas que cumplan con los estándares para evitar contagios realicen sus actividades normales. Es ahí donde comienza a surgir factores problemáticos que se refleja en los centros laborales. Según Pérez y Douvoba (citada por la revista BID, 2020) mencionan que el rubro que sufrió por más contagios son los trabajadores del centro de salud, en la pandemia por el COVID-19, la salud mental de los colaboradores requirió mayor atención ya que según las cifras un 50.4% padecía de depresión, un 44.6% sufría de ansiedad, un 34.0% padecía insomnio y por último un 71.5% padecía de estrés, mediante ello, algunos países como Argentina y México han manifestado recomendaciones y un plan de acción para disminuir los porcentajes de uno de los factores que implica el coronavirus que vendría a ser la salud mental.

Según Lastovkoba et al. (2018), mencionaron que el riesgo de que los trastornos psicológicos, como el estrés ocupacional influyan en la salud de los colaboradores aumenta de acuerdo con las crecientes tareas de los colaboradores en sus diversas profesiones, es decir el estrés laboral no solo es causado por las malas condiciones de trabajo sino también por la sobrecarga de trabajo que tiene el colaborador.

A nivel nacional, el contagio rápido del virus, afectó a las falencias y debilidades en los sistemas de protección de empleo y seguridad social. Desde el 06 de marzo del 2020 se mostró cifras de más de 65.015 casos confirmados y más de 1.814 muertes. Esto conlleva a que muchos de los ciudadanos no toman conciencia sobre las consecuencias que puede traer al infectarse del virus y no acatan a las recomendaciones que brinda la OMS. Para ello, se requiere promover las capacitaciones en general, empezando por los centros laborales, incentivando el uso de los EPPS adecuados y realizar los protocolos de

seguridad, de igual manera, para evitar otras enfermedades como el estrés o fatiga, es necesario mantener activos y motivados a los colaboradores, aplicando estrategias de capacitación con temas de interés de los mismos colaboradores.

Continuando, con el nivel local, dentro de la empresa Ventcorp Perú S.A.C existe una gran preocupación por parte de los colaboradores, por el tema de la propagación del virus denominado COVID-19, de igual manera por los incidentes y accidentes más repetitivos, como también la sobrecarga laboral, estrés, desmotivación. Para ello se necesita aplicar un sistema de control eficiente que ayude a prevenir o evitar estos factores que se presentan dentro del centro laboral, y para que esto se cumpla se requiere que el personal reciba capacitaciones constantes y a través de ello, cada colaborador pueda desarrollar sus habilidades de trabajar en equipo, manteniendo una productividad deseada por cada área con la finalidad de que todos los colaboradores se integren a la cultura organizacional de la empresa.

Según Obando (2020) menciona que la capacitación laboral es fundamental para las empresas, puesto que algunos colaboradores están mínimamente calificados al ingresar a la organización y, por lo tanto, requieren más formación o educación con respecto a sus labores asignadas. De igual manera, asegura que la formación que reciben los colaboradores beneficia a la empresa, aumentando su productividad y a su vez beneficia al mismo colaborador ya que mejora su eficacia y competitividad, permitiéndole un mejor desarrollo en su lugar de trabajo.

Para González et al. (2019) la seguridad y salud ocupacional, son aquellos métodos o protocolos que se utilizan para minimizar las lesiones, accidentes o muertes en el lugar de trabajo de los colaboradores. Es decir, son programas que se encargan de evitar los daños y afecciones producidos por las malas condiciones ocupacionales, el uso incorrecto de los equipos de protección y la baja importancia que le dan a la salud de los trabajadores; es por ello, que se debe priorizar las condiciones seguras y flexibles de áreas de trabajo, como también brindar materiales, herramientas en buen estado para que se use adecuadamente por el personal.

En la presente investigación, el problema general está formulado de la siguiente manera:

¿De qué manera se relaciona la capacitación laboral para la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022?

Y respecto a los problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la productividad de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la competencia transversal de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022?

De igual forma se plantea el objetivo general:

Determinar la relación entre la capacitación laboral para la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022

Y respecto a lo objetivos específicos

- Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la productividad laboral de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la Competencia transversal de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A. C., Ate 2022.

En este punto se fundamentó la justificación del estudio de manera teórica, práctica, social y metodológica, para justificar la razón de la investigación.

Justificación teórica. La presente investigación se desarrolló para demostrar el gran impacto que tiene la seguridad y salud en el trabajo con la capacitación laboral, no solo en los trabajadores sino también en las empresas, teniendo en cuenta la opinión de diversos autores que estén relacionados a las variables de estudio, de manera que beneficiara tanto a la comunidad científica

como a la sociedad y asegura su valor teórico, puesto que, se conocerá mejor la relación que existe entre ambas variables, lo que servirá de base para futuras investigaciones.

Justificación práctica, el objetivo de la presente investigación es saber la relación que existe entre la SST con la capacitación laboral en los colaboradores de un área específica de la organización Ventcorp, además esta investigación permitirá que el área de producción pueda manejar de forma óptima los riesgos y/o accidentes laborales de su personal, mejorando el rendimiento laboral de sus empleados y recuperar su productividad.

Justificación social, esta investigación contribuyó a mostrarnos la realidad que estaban pasando los colaboradores de la compañía Ventcorp Perú S.A.C., y las medidas de prevención que tomaron debido a las circunstancias que está pasando el país por esta coyuntura.

Justificación metodológica. La presente investigación se realizó usando el procedimiento de una investigación científica, asimismo se empleó técnicas e instrumentos para evaluar la validez y confiabilidad de los datos y la información recolectada mediante el proceso, los cuales demostraran su veracidad.

Así mismo se formula la hipótesis general:

Si existe relación entre la capacitación laboral para la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022

Y respecto a las hipótesis específicas:

- Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la productividad laboral de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la competencia transversal de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se mostró diversos estudios de investigación que ayudaron a conceptualizar mejor los temas mencionados, por ello, se consideró los siguientes antecedentes nacionales. Así mismo, se empezó por lo antecedentes nacionales.

De acuerdo con, Morales y Alcántara (2020) menciona en su investigación titulada Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas, La Esperanza, Trujillo-2020. La finalidad del estudio fue procesar la perspectiva de la SST y la Satisfacción del centro de trabajo de todos los trabajadores del Parque Industrial. La metodología, fue representada como tipo correlacional, descriptivo, con un corte transversal, la muestra estuvo constituida de 30 personas, se utilizó una encuesta tipo Likert. Los resultados mostraron, que la SST y la satisfacción en el centro laboral presentaron un nivel de correlación medio alto manifestado por la correlación (Rho Spearman) de 0,837 con el valor ($p < 0.01$). Además, concluyeron que dichas empresas tienen una perspectiva regular sobre ambas variables de estudio.

De acuerdo con Mamani (2020), en su investigación titulada Estrés laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Huancané, 2020, la finalidad fue establecer la relación que existe entre ambas variables del estrés ocupacional y el desempeño de los colaboradores de Huancané. La metodología fue enfoque cuantitativo, representado con alcance descriptivo-correlacional, por otro lado, la población estuvo agrupada con 50 personas. Así mismo, el autor diseñó dos cuestionarios para recopilar la respectiva información de las variables mencionadas. Cuyos resultados obtenidos mediante el Rho Spearman mostraron un nivel de 0,653 de significancia, de igual manera, se infirió que las variables investigadas manifiestan un nivel de correlación positivo moderado.

De la misma manera, Guarnizo (2021) en su tesis titulada Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021. Su intención fue procesar dicha influencia que tiene la capacitación laboral en la gestión del Poder Judicial. Su metodología consistió en un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, conto con

una muestra de 70 individuos, lo cual, se les aplicó 2 diferentes cuestionarios en línea. Los resultados obtenidos mediante el Alpha de Cronbach, para el primer coeficiente fueron de 0,877 y para el segundo fueron de 0,851, con un valor de significancia de $p=,001 < 0,05$. Finalmente, se concluyó en que la variación del proceso de desarrollo del servicio de calidad se caracteriza con un porcentaje de 57% que implica un buen manejo de la capacitación que se brinda en el centro laboral.

De igual forma, Rosales (2018) en su trabajo de investigación denominada Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017. Su propósito fue realizar un análisis para verificar si existe influencia en la capacitación con el desempeño individual laboral. Cuya metodología que se empleó consistió de tipo descriptivo, denominado no experimental y se manifestó a través de un corte transversal, contando con la participación de 15 individuos de la empresa Grupo Perú, se realizó encuestas como instrumento de investigación. Dichos resultados, muestran que definitivamente se describe que hay una relación existente en las dos variables denominada capacitación y el desempeño del personal dentro del centro estudiado, el chi cuadrado arrojó que el valor de (p) es 0.007. Por lo que, se concluyó, que claramente se toma la hipótesis alternativa, siendo rechazada la hipótesis nula, resaltando que la capacitación influye con una relación moderada positiva con el desempeño del personal.

Asimismo, Meza (2019) en su estudio denominado Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad. 2018. Tuvo la intención de determinar el impacto que provoca cuya capacitación basada en el buen desempeño individual de cada colaborador. La primera muestra estuvo constituida de 162 colaboradores, siendo la segunda muestra, por 71 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron de la IPS arrojaron un 0.022, siendo menor a 0.05, debido a ello, se concluyó que la capacitación va de la mano con el desempeño laboral del personal de las distintas áreas. Mientras que, En el centro de electricidad, arrojó como resultado un nivel de sig. de 1.00, debido a ello, se deduce que la capacitación no influye directamente en el buen desempeño de cada colaborador de dicha organización.

De igual forma, se consideró los siguientes antecedentes internacionales, que contribuirán en la sustentación de nuestra investigación.

De acuerdo con, Álvarez (2019) en su trabajo de investigación denominada Análisis de los Riesgos Laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la Empresa Distribuidora Victoria de la Ciudad de Santo Domingo, Ecuador, 2019. Su intención fue analizar que riesgos laborales están expuestos a todo el personal del centro Distribuidora Victoria, La Metodología usada fue no experimental, descriptiva y cuantitativa. Los resultados, mostraron que la Distribuidora Victoria incumple un 34,75% con la normativa legal. Se concluyó, que fueron encontrados riesgos ergonómicos y psicosociales que necesitan ser priorizados, puesto que ya se han presentado dolencias musculares en el personal con menos de 2 años laborando.

De igual forma, Machado (2020) en su tesis titulada Condiciones de seguridad y salud en trabajadores de una institución educativa del distrito de Barranquilla en el periodo 2018-2020. Tuvo como fin identificar las condiciones de seguridad de los colaboradores del centro educativo. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. Los resultados fueron que los peligros identificados y cuyos riesgos evaluados, esto influye directamente con las condiciones de trabajo que proporciona la institución. Asimismo, concluyó que es fundamental el desarrollo de un sistema de acciones que ayuden a mejorar y puedan fortalecer la política institucional que incentive las buenas prácticas de SST.

Por otro lado, Ariza y Bermúdez (2018) en la investigación que realizaron que tiene como título Factores de riesgo y estilos de vida relacionados con ECNT en trabajadores de una clínica de tercer nivel del Departamento del Atlántico, de agosto del 2017 – junio del 2018, la intención del estudio fue determinar la relación que tienen las variables en mención, con las afecciones denominadas crónicas. Dicha metodología se presentó a través de un nivel denominado correlacional-descriptivo, con un corte Transversal, con la participación de 118 personas. Los resultados arrojaron un $p= 0.017$ demostrando que si muestra una relación directa entre las dos variables estudiadas de esta investigación. Concluyeron que los consecuentes de riesgo y dichos estilos de vida de cada

colaborador si influyen en las enfermedades denominadas crónicas no contagiosas.

De acuerdo con, Cortina y Zarate (2019) en su investigación denominada Factores de riesgo ergonómicos que inciden en las lesiones osteomusculares de los entrenadores de un centro médico deportivo de Cartagena – 2019. Su intención fue determinar los factores que causan la aparición de lesiones en los trabajadores del hospital. La metodología que se realizó fue de un estudio correlacional y de enfoque cuantitativo, con la participación de 51 personas. Los datos finales evidenciaron, que muestra una relación entre las 2 variables, evidenciando un $p=0,033$ para las dos variables. Asimismo, concluyeron que eficiente establecer un sistema de medidas de prevención e intervención en cada área con el fin de minimizar afecciones, como también daños a la salud de los colaboradores en general.

De igual forma, Salas y Díaz (2017) en su trabajo de investigación denominada Factores de riesgo asociados a alteraciones osteomusculares de la muñeca en trabajadores del área administrativa de una entidad promotora de salud del departamento de Córdoba durante el año 2016. Tuvo como intención identificar dichos factores que afectan la salud al personal del centro administrativo. La metodología consistió en un tipo descriptivo, transversal, con un enfoque cuantitativo, así mismo, se utilizó una encuesta constituida por 57 personas. Los resultados evidenciaron que el (85%) de las personas encuestadas comentó que presentaron alteraciones musculares esqueléticas y el 77% de ellos están relacionados con movimientos constantes de la muñeca. Concluyeron que movimientos repetitivos de acuerdo al área designado, puede caracterizarse un consecuente del riesgo ocupacional.

Así mismo, se mencionó a diferentes autores que se enfocaron en la primera variable del presente trabajo de investigación. Capacitación laboral.

Respecto a eso Amador (2016) manifiesta que la capacitación laboral ha estado evolucionando a través del tiempo, debido a las transiciones en la economía mundial y la tecnología. Hoy en día el desarrollo de la capacitación es fundamental aplicar en todas las organizaciones, ya que su función es necesaria para el cumplimiento de objetivos de cada colaborador, estas capacitaciones se

pueden presentar de diferentes maneras, utilizando herramienta tecnológica, haciendo esto más dinámico e interactivo para la comodidad y aprendizaje de todo el plantel de dicha organización.

Del mismo modo, Parra & Rodríguez (2016) mencionan que la capacitación o formación es el proceso en el que una organización busca que sus colaboradores obtengan las destrezas y competencias necesarias para realizar las funciones respectivas. Durante una capacitación brindada, cada colaborador logra captar nuevos aprendizajes y esto genera alegría y motivación por parte del personal por estar aprendiendo cada día algo nuevo.

Así mismo, Pinto, Villar & Gálvez (2021) manifiestan que la capacitación laboral es parte de la integridad que brinda la empresa a su personal, básicamente es la formación que inculca para conocer la capacidad y conocimientos al momento de desenvolverse en las funciones brindadas. Así mismo, el personal empieza a ponerse retos con el fin de crecer como trabajador o profesional dentro de la organización.

De igual forma, Katovich & Maia (2018) nos dice que la capacitación laboral tiene una gran influencia dentro de la productividad laboral, puesto que un personal capacitado genera mayor beneficio a la empresa. Por la razón de que, mediante una capacitación extraordinaria, el personal logra fortalecer sus aprendizajes o logra captar nuevos temas de aprendizaje que le van a ayudar al momento de realizar sus respectivas actividades, teniendo en cuenta la capacidad de ejercer sus conocimientos en el equipo de trabajo. Mencionando que la productividad se asocia positivamente con el salario en todos los sectores económicos.

Según Bonilla et al. (2018) comentan que la capacitación es una herramienta sustancial, para aumentar el rendimiento ocupacional de los colaboradores del departamento administrativo de la Universidad de Ambato. Ya que las consecuencias de una mala capacitación e ineficaz introducción a un puesto de trabajo, por parte del personal encargado, afecta la productividad de una organización y esto provoca pérdidas financieras.

De igual manera, se recopiló información para conocer más sobre la segunda variable. Seguridad y Salud en el trabajo.

En tal sentido Anaya-Velasco (2017) menciona que la seguridad y salud del personal en general es vital para conseguir las metas que se desea, ya que cada colaborador prevalece una gestión adecuada de sistema de control con el transcurso de los días se refleja un desempeño laboral eficiente.

Así mismo, Alcarcel (2018), sostiene que, a través del tiempo se han ido implementado diversos programas de seguridad y salud laboral en las organizaciones, esto con el fin de evitar tanto las enfermedades como los accidentes laborales, dichos programas fueron creados por una serie de entidades públicas o privadas, que han estudiado los casos más comunes de riesgo laboral y para prever tales problemas establecieron regulaciones dirigidas a tanto para los empleadores como a los empleados.

De igual forma Jaimes-Morales (2018) comenta que la finalidad de la SST es brindar a todos los colaboradores, la oportunidad de realizar sus tareas asignadas en un lugar ambientado y adecuado para mejorar la disposición, capacidad de cada individuo. Existe una buena importancia que manifiesta la capacitación en la seguridad del personal y salud laboral es esencial, porque de alguna forma se relaciona con la productividad que va de la mano con el rendimiento del personal, siendo esto objetiva para generar rentabilidad en la empresa; Así mismo, velar por la seguridad de cada trabajador implica brindar EEPS en buenas condiciones, además, la infraestructura o ambiente laboral deben cumplir con los estándares de zonas seguras, respetando las normas de señalización y los indicadores de advertencia de peligro.

Según Céspedes y Martínez (2016) mencionan que el actual ejemplo de desarrollo de administración sobre la SST en la organización de Cuba es ineficiente debido a que no está relacionado con la política de las empresas. Todas las empresas deben tener presente que una correcta capacitación disminuye los riesgos y accidentes laborales, ya que cada colaborador conoce las consecuencias de un riesgo y toman conciencia de que cada actividad se cumpla estandarizada mente con las normas y/o protocolos de seguridad;

teniendo en cuenta que las capacitaciones deben ser específicas, es decir que cumpla un solo objetivo y pueda ser comprendido por cada trabajador.

Harrison y Dawson (2016), señala que la prevención de enfermedades ocupacionales está enfocada en disminuir el riesgo de desarrollar enfermedades, desviaciones en la salud de los colaboradores, además de prevenir su progresión y disminuir el desarrollo de las consecuencias desfavorables que estas causen. Los programas y estrategias corporativos de prevención de enfermedades laborales se implementan a nivel empresarial, individual y grupal; es por ello el desarrollo de cada nivel en toda organización, identificando las principales enfermedades que se da en el lugar de labor, ya sea movimientos repetitivos, inadecuada postura de levantar algún objeto, entre otros; después de ello, analizar posibles soluciones que permitan evitar o minimizar la gravedad de las enfermedades que san dentro del área de trabajo.

Para Guzmán et al. (2017) la SST es base para mejorar el desarrollo de sistema de protección social a los colaboradores y de esa manera realizar la sensibilización de buenas prácticas dentro del centro laboral. Contar con una adecuada gestión de sistema de control es una ventaja eficiente ya que se logra cumplir con los lineamientos de seguridad en toda la empresa, haciendo participe a cada colaborador de dar a conocer las pautas significantes al realizar dichas actividades asignadas; con la finalidad de evitar exponer en riesgo la vida humana.

De acuerdo con Martínez et al. (2019) consideran que la seguridad del personal y salud en el centro laboral es una de la más grande preocupación que toda empresa que tenga actividades de alto riesgo debe tener. Con el fin de actuar inmediatamente en aplicar un plan preventivo eficiente que evite o disminuya los accidentes e incidentes repetitivos, de esa manera, el colaborador se pueda sentir seguro de que la empresa vela por su bienestar, logrando la comodidad de cada personal, generando que su productividad cada vez sea mayor beneficioso. Es decir, actualmente hay muchas más empresas que están teniendo más consideración por velar la comodidad y bienestar de su personal, ya que se han dado cuenta lo valiosos que es su capital humano, para la productividad de su compañía.

Por otro lado, también se recaudó información sobre los indicadores que enfocan a las variables mencionadas anteriormente, mencionando a los indicadores que está dentro de la variable capacitación laboral.

Sobre eso Altamirano (2018) manifiesta que el desempeño laboral se denomina el resultado eficiente del colaborador, cuya característica que influye son las habilidades al momento de realizar las actividades asignadas, respecto a las cualidades se muestra a través de su actitud y su manera de expresarse frente a los demás y, por último, la capacidad de resolver conflictos, problemas dentro del centro laboral. Así mismo, Céspedes y Martínez (2016) comentan que el actual ejemplo de proceso de desarrollo acerca de la SST de Cuba es ineficiente debido a que no está relacionado con la política de las empresas. Todas las empresas deben tener presente que una correcta capacitación disminuye los riesgos y accidentes laborales, ya que cada colaborador conoce las consecuencias de un riesgo y toman conciencia de que cada actividad se cumpla estandarizada mente con las normas y/o protocolos de seguridad.

Según Larentis et al. (2018) señalan que la cultura organizacional se manifiesta por una secuencia de símbolos significativos con el mismo objetivo que se desea lograr. De igual manera se logra identificar la esencia de la empresa para brindar identidad a cada colaborador mencionando los valores y costumbres, como también la manera de trabajar en equipos. Mantener una adecuada cultura organizacional es motivacional para el personal; haciendo participe las habilidades de cada colaborador frente al grupo de trabajo y demostrar la importancia de conocer el talento de cada uno.

Para Lubis & Hanum (2020) comentan que la existencia de una visión, misión y objetivos, los valores culturales se pueden desarrollar fácilmente. Asimismo, debe existir una buena comunicación, para promover las reglas y valores de la institución. Para un buen trabajo en equipo es fundamental la comunicación activa, ya que se logra incentivar a todo el personal a participar en los diferentes eventos que hay dentro de un centro laboral; considerando que las características de dicha empresa como la visión, misión y objetivos es una manera de conocer y tener claro como se representa o muestra la organización frente al mundo empresarial.

Por su parte Jiménez & Alvarado (2018) comentan que la productividad laboral es base para incrementar la economía, ya que si un colaborador realiza eficientemente su trabajo agiliza el procedimiento de satisfacción al cliente y esto genera a que las demandas de las ventas tengan un alto crecimiento, fidelizando a diferentes clientes con el objetivo de su lealtad. Generando ganancias a la empresa. De igual forma, mencionan que la productividad forma parte del lineamiento de las empresas que se desea mantener elevado este factor para el incremento de producción y a base de ello, aumenta las ganancias. Así mismo, ayuda a medir la eficiencia de los trabajadores en la empresa, puesto que, si la empresa no tiene una buena productividad, quiere decir que los colaboradores no están cumpliendo con sus deberes o lo están haciendo de una manera ineficiente y dependiendo de los resultados se pueden realizar cambios para mejorar la situación.

De acuerdo con Molina-Patlán et al. (2016) plantean que la competencia transversal son las capacidades, características o habilidades que posee cada persona para tratar de resolver asuntos relacionados a su entorno, las cuales se consideran esenciales en el ámbito laboral. Así mismo, García et al. (2020) mencionan que las capacidades más valoradas y demandadas por las organizaciones son; el compromiso, la capacidad de tomar decisiones, el empowerment, la creatividad y el trabajo en equipo. Es decir, estas capacidades son parte de la competencia transversal que posee cada persona ya que son habilidades que se usan para resolver problemas o dificultades ya sean en lo personal o en lo laboral.

Para Olvera et al. (2017) dentro de la cultura organizacional está el comportamiento humano, valores, creencias y cultura. De acuerdo con la visión, misión y valores cada empresa logra estructurar su cultura que desea manifestar a sus referentes, que vendrían hacer sus colaboradores, ya que es importante que el personal tenga conocimiento sobre la entidad que labora, de esa manera se podría adaptar fácilmente a los lineamientos de cultura, aportando ideas de mejora que consoliden el objetivo planteado por gerencia, como también ayuden a otros compañeros que se van incorporando a la empresa.

Según Palafox et al. (2019) consideran que la cultura organizacional debe ser gestionada adecuadamente para que se obtenga resultados favorables como un buen clima laboral en todas las áreas determinadas. Mantener un adecuado clima laboral en las empresas genera una mayor productividad y proyectos de mejora, ya que cada personal logra participar activamente con decisiones certeras en las actividades diarias; lo principal para ello, es presentar información clara y precisa sobre el objetivo que desea lograr la empresa, para que el personal si sienta parte de ello y pueda desenvolverse de manera activa, trabajando en grupo con todo sus compañeros, compartiendo ideas de mejora, mejorando el proceso de realizar las actividades diarias para un buen desempeño y logro de la productividad esperada.

De acuerdo con Marques & Mafra (2018) manifiestan que la comunicación organizacional es fundamental, para comprender la estructura y la jerarquía de poder que existe en el entorno organizacional interno. Una buena comunicación es necesario para que la coordinación sea eficiente, evitando malentendidos, conflictos entre los mismos compañeros. Si bien es cierto, existen diferentes maneras de poder comunicarse gracias a la innovación de la tecnología, que hoy en día, a través de las herramientas tecnológicas es ventajoso y muy provechoso en toda organización; ya que implica una convivencia eficiente en el área de trabajo con una buena manera de poder comunicarnos frente a los demás.

Por otro lado, Felipe et al. (2017) mencionan que para seguir siendo competitivo en el actual e incierto mercado empresarial, es vital para las empresas desarrollar capacidades que las lleven a adaptarse y ofrecer respuestas rápidas a los cambios del mercado. La influencia positiva que la cultura de androcracia, y jerarquía ejercen sobre la agilidad organizacional es dar a conocer cuán importante es la adaptación rápida al mundo empresarial para sacar una ventaja competitiva hacia las otras empresas. Asimismo, entre las habilidades laborales más demandadas por las organizaciones al reclutar nuevos colaboradores están, el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal y el empowerment. El departamento de talento humano de una compañía se encarga de buscar trabajadores que reúnan estas y otras cualidades.

A continuación, se mencionó a los respectivos indicadores que están dentro de la primera variable SST.

Para gallegos, & Mantilla (2018) el estrés laboral se relaciona directamente con la productividad del individuo ya que si se presenta negatividad en el equipo de trabajo el colaborador se verá afectado en el ámbito mental y físico, es por ello por lo que toda organización actúe inmediata, para prevenir o evitar estas enfermedades que provocan la baja productividad y una desmotivación laboral. En otras palabras, el estrés en el trabajo es provocado por la excesiva demanda y presión que tienen los colaboradores en su área de trabajo. Muchas empresas sobrecargan de labores a sus trabajadores y ni si quiera les proporcionan los recursos necesarios para que puedan realizar dichas exigencias, provocando a los colaboradores una gran ansiedad, lo cual con el tiempo se vuelve en estrés.

Según Chiang et al. (2018) mencionan que el estrés es como un fenómeno complicado con diversos factores que repentinamente todas las personas tienen y no solo es provocado por la carga laboral, influye varios aspectos. Durante un periodo de convivencia cada individuo presenta síntomas de estrés, ya que esto se provoca por diferentes aspectos, unas de ellas son denominadas problemas familiares, problemas en el colegio, problemas en la universidad, problemas en la salud y problemas en el trabajo, siendo esto una enfermedad más conocida en todos los países.

Continuando, Carlsten et al. (2021), señalan que el Covid-19 también es considerado una enfermedad profesional, además menciona que los trabajadores con mayor probabilidad de exposición tienen mayor riesgo de adquirir el Covid-19, y esto se debe a la ausencia de equipos de protección personal (EPPS) apropiados o ajustados, asimismo por la falta de capacitación en seguridad ocupacional por parte de la empresa hacia sus colaboradores. Respetar los estándares de seguridad como también facilitar herramientas en buenas condiciones es muy probable minimizar el nivel de contagios del virus; de igual forma, implica el compromiso de cada individuo de acatar y actuar de forma correcta para que no exista propagación y evitar más contagios.

Según Hernández-Gómez et al. (2021) para disminuir los riesgos laborales es importante aplicar un plan de procedimientos de seguridad laboral y considerar una rutina a la capacitación que abarque temas específicos de las actividades diarias. Con la finalidad de que cada colaborador tenga conocimiento sobre las principales consecuencias que podría traer al realizar un movimiento inadecuado.

Así mismo, Nwobia & Aljohani (2017) comentan que la insatisfacción laboral es un estado emocional desagradable o negativo relacionado con el estrés que resulta en una reevaluación del propio trabajo o en las actividades laborales. Cuando un colaborador se siente insatisfecho por diferentes motivos, ya sea, conflictos entre compañeros, rotación innecesaria, trabajos de horas extras obligatorias, es ahí donde se genera el estrés y la desmotivación del personal, por ello se recomienda ser más flexible y comprensible con el recurso importante de la empresa.

Además, Oré (2018) comenta que toda organización legal, tiene el deber de implementar un programa para prevenir accidentes e incidentes laborales, con la finalidad de disminuir los índices de accidentes o enfermedades en el trabajo. Las organizaciones que no cumplan con las pautas que se plantean en las reglas que inculcan la prioridad de la seguridad y salud ocupacional, podrían ser acusadas de delito de atentado contra las condiciones de SST.

Al respecto Rubio-González et al. (2019) manifiestan que el estrés se percibe a través de una desmotivación constante, problemas sin soluciones, un clima laboral inadecuado hace que el trabajo en equipo y la comunicación sea cada vez menos eficiente. Y de esa manera, se muestra que el personal ya no quiere ser parte de la empresa, dejando desconformidad en el equipo de trabajo, desunión, mala comunicación, insatisfacción total.

En efecto Sánchez et al. (2017) consideran que el estrés que se ocasiona en el centro laboral es uno de los primeros problemas de salud que presenta un trabajador, y no solo perjudica a su rendimiento laboral, sino también a la productividad de la empresa. Si un colaborador se siente inseguro, desconforme insatisfecho, claramente se refleja que no va a realizar eficientemente su

actividad, por ello, es importante actuar inmediato para prevenir problemas que involucren directamente a la rentabilidad de dicha organización.

Según Santos et al. (2017) manifiesta que, al adoptar las medidas necesarias, los profesionales tendrían un lugar de trabajo más adecuado, con mejores condiciones de trabajo, lo que les genera una vida más sana. Aplicar un sistema de gestión y coordinación adecuada, se logra mantener estable el equipo de trabajo, evitando desconformidad y desmotivación de cada colaborador.

Del mismo modo Santos et al. (2020) consideran que el uso de los equipos de protección personal es fundamental para todos los colaboradores durante la pandemia del Covid-19. Puesto que, cumplir con los protocolos de seguridad hoy en día es esencial para evitar contagios. Por ello, la empresa debe incentivar a que sus colaboradores cumplan con los estándares respectivos del uso de sus EPPS.

En este contexto Suárez et al. (2021) comenta que debido al Covid-19 hubo un incremento de deficiencias acerca de la salud de cada personal que respecta a su salud mental y a las experiencias de estrés laboral. Esta pandemia está afectando físicamente como también psicológicamente a todas las personas, la participación de la empresa entra en este punto para ayudar a sus colaboradores, brindando capacitaciones, charlas motivacionales o algún método interactivo que enfoque a todo el personal de la empresa.

Según Useche et al. (2018) manifiestan que el estrés se asocia de acorde con las funciones diarias que se realiza, mayormente la sobrecarga laboral afecta a la salud física como también mental. En toda empresa existen actividades cargadas en diferentes ámbitos, y los representantes de dicha empresa deben hacer un seguimiento a ello para disminuir este factor preocupante, es necesario implementar una serie de soluciones que eviten la sobre carga laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

La investigación presentada fue de enfoque cuantitativo, puesto que se formularon hipótesis y fue necesario tener una muestra de la población estudiada, para medirlas con un instrumento.

Según Gutiérrez (2017), la investigación cuantitativa consiste en realizar métodos ya estructurados, puesto que, busca medir la variable que ya fueron establecidas por medio de un cuestionario, es decir mediante una serie de interrogantes relacionadas al tema del estudio.

El enfoque cuantitativo tiene como objetivo comprobar las hipótesis planteadas en la investigación, es por eso que hace uso de instrumentos como el cuestionario, para poder medir las variables estudiadas.

3.1.2. Tipo de investigación

La investigación desarrollada fue de tipo aplicada, porque buscó brindar soluciones efectivas al problema de la investigación, aplicando los conocimientos teóricos encontrados en el marco teórico.

Para Esteban (2018), la investigación aplicada o también llamada investigación tecnológica está encaminada a solucionar diferentes problemas que de alguna forma afectan la eficiente productividad de la sociedad, debido a que, busca emplear los conocimientos obtenidos, luego de aplicar y sistematizar la práctica apoyada en la investigación.

La investigación aplicada presenta como objetivo solventar diferentes problemas específicos y brindar soluciones precisas aplicando los conocimientos adquiridos. En comparación con los otros tipos de investigaciones, que mantienen otro fin de resultados.

3.1.3. Nivel de la investigación

El estudio presentó un nivel correlacional, debido a que tuvo como propósito, medir el grado de correlación que hay entre la capacitación laboral y la seguridad y salud en el trabajo.

Según Sánchez et al. (2020), señalan que un estudio de nivel correlacional tiene como finalidad calcular y especificar la conexión que existe entre una o más variables, asimismo, también verificar si tienen o no relación entre ellos.

También señala, que para poder precisar la relación que tienen las variables estudiadas, es necesario interpretar correctamente los coeficientes de correlación, que se obtienen después de procesar los datos obtenidos en la investigación.

3.1.4. Diseño de la investigación

El diseño que se aplicó en este estudio fue denominado no experimental, debido a que no se manipuló el objeto de investigación.

Asimismo, Manterola et al. (2019), manifiesta que, cada estudio realizado denominados no experimentales se basa en la observación, debido a ello, sus resultados arrojan ser descriptivos, es decir el investigador solo puede estudiar la situación después de que esta haya ocurrido, es por eso que las variables no pueden ser manipuladas. Asimismo, solo puede describir los resultados de la investigación, mas no comprobarlos.

Simultáneamente, la investigación tuvo un corte transversal, ya que la entrega de información se dio en un solo momento.

Según Rodríguez y Mendivelso (2018), señalan que el corte transversal se caracteriza por el análisis observatorio del individuo en dicho momento dado, encontrándose una medición, siendo importante ya que brinda información valiosa y muy confiable. Es decir, es un estudio transversal, porque realiza un análisis observacional de la información obtenida durante un determinado periodo de tiempo. Asimismo, mencionan que un estudio de corte transversal puede medir una o más variables a la vez.

3.2 Variables y operacionalización

Para la investigación, se utilizó 2 variables cualitativas, siendo un enfoque cuantitativo, así mismo, se explicó detalladamente cada variable.

Para Reguant et al. (2018) mencionan que se puede considerar una variable estadística, a una cualidad o atributo que puede cambiar y cuya fluctuación es capaz de captar nuevos valores dependiendo del juicio de cada persona y esos valores pueden ser medidos u observables. Además, señala que las variables obtienen más valor cuando se estudian junto a otras variables, puesto que, se forman hipótesis en base a ellas, dentro de la investigación.

3.2.1 Capacitación laboral

3.2.1.1. Definición conceptual

Según, Obando (2020) menciona que la capacitación laboral es una ventaja para las empresas, puesto que algunos colaboradores están mínimamente calificados al ingresar a la organización y, por lo tanto, requieren más formación o educación con respecto a sus labores asignadas. De igual manera, asegura que la formación que reciben los colaboradores beneficia a la empresa, aumentando su productividad y a su vez beneficia al mismo colaborador ya que mejora su eficacia y competitividad, permitiéndole un mejor desarrollo en su lugar de trabajo.

3.2.2.2. Definición operacional

Así mismo, la variable mencionada fue medida mediante una encuesta enfocado en la escala de Likert, que constó de 18 ítems, destinado a cada personal que integra la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate.

3.2.2 Seguridad y Salud en el trabajo

3.2.2.1. Definición conceptual

Para Gonzales (2020) la seguridad del personal y salud ocupacional, son aquellos métodos o protocolos que se utilizan para minimizar las lesiones, accidentes o muertes en el lugar de trabajo de los colaboradores. Es decir, son programas que se encargan de evitar las lesiones y enfermedades producidas

por el ambiente y condición laboral inadecuada, el mal estado de los EPPS o un mal manejo de equipos protectores y la baja importancia que le dan a la salud de los trabajadores.

3.2.2.2. Definición operacional

De igual modo, la segunda variable mencionada fue medida mediante una encuesta enfocado en la escala de Likert, que constó de 17 ítems, destinado a cada personal que integra la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 30 participantes de la empresa Ventcorp Perú S.A.C. asimismo, se realizó un análisis a la población en su totalidad. Esta población fue calificada como población finita, debido a que se conocía el total de personas que laboraban en la organización.

Ventura-León et al. (2017) hace referencia que la población abarca a todos los individuos que cumplan con las características necesarias y particulares que se pretenden estudiar e investigar. De igual forma, menciona que hay dos tipos de población, la población diana, que usualmente es muy extensa, por lo que no se logra tener un acceso completo a ella y la población accesible, la cual es más pequeña debido a que está determinada en aspectos excluyentes e incluyentes

La investigación tuvo una población finita, respecto a eso Hernández y Carpio (2019), señalan que en mención a la población finita es cuando se da a conocer el tamaño de la población y se tiene la oportunidad de detallar un marco muestral.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

Para este estudio se consideró al personal que se encontraba trabajando en la corporación Ventcorp Perú S.A.C, Ate, 2022.

3.3.2.2. Exclusión

Para esta investigación no se tomó en consideración a los trabajadores que laboraban en otras organizaciones, tampoco se consideró a aquellos colaboradores que se encontraban laborando por un periodo menor a 6 meses, ni al personal que ya no pertenece a la organización Ventcorp Perú S.A.C.

3.3.3 Muestra

Para Batanero et al. (2019) la muestra representa a una cierta parte de la población que será analizada en una investigación, es decir la muestra es un pequeño grupo de personas seleccionadas de un gran grupo, que cumplen con los requisitos o características necesarias para ser estudiadas.

La muestra de la investigación estuvo conformada por 30 colaboradores, es por eso que se estuvo trabajando con el total de la población, ya que la población era menor a 100 colaboradores.

Según Hernández y Carpio (2019), señalan que una muestra censal es el tipo de muestra que comprende o está contribuida por el total de las unidades de investigación del proyecto.

De igual forma, la muestra se consideró censal, puesto que, al ser una población pequeña, el total de la unidad de análisis estudiada abarca el 100% de la población total. Esto se hizo, con el propósito de no perjudicar la validez y confiabilidad de los resultados del estudio.

3.3.4. Muestreo

La investigación dispuso desarrollar el procedimiento de dicho muestreo siendo un no probabilístico, debido a que la muestra no fue seleccionada al azar o de manera aleatoria, sino que fue escogida por medio de un procedimiento en el que se consideró los principios de inclusión y exclusión necesarios para llevar a cabo la investigación.

De acuerdo con Otzen y Manterola (2017), para el muestreo no probabilístico, las muestras son seleccionadas en base a un proceso y no de manera aleatoria. Es decir, el conjunto de personas que conformaran la muestra es seleccionado en base a una o más características especiales que compartan entre ellos y mantengan una sólida base para dicho estudio.

En el muestreo no probabilístico no todas las personas que pertenecen a la población de estudio comparten las mismas posibilidades de ser escogidos para representar la totalidad de la muestra, mencionando que dicha selección de la muestra se hace mediante un proceso y no de forma aleatoria.

3.3.5. Unidad de análisis

Para la unidad de análisis, se tomó en cuenta individualmente a cada colaborador de la empresa Ventcorp Perú S.A.C.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se manifestó para recolectar la información de la unidad de análisis fue la encuesta.

Espinoza (2019) señala que la encuesta es el instrumento o método más empleado para la compilación de datos, debido a que se realiza por medio de una serie de interrogantes que se caracterizan con la finalidad de poder medir dichas variables de la investigación.

El propósito de las encuestas es recopilar la información necesaria acerca de un asunto en particular, las encuestas pueden ser de tipo cerrada o abierta, el tipo de encuesta que se utilizó fue de tipo cerrada, puesto que ya contaba con respuestas establecidas.

3.4.2 Instrumento

Para esta investigación, la herramienta que se utilizó para la recolección de información fue el cuestionario.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Capacitación laboral	Encuesta	Cuestionario
Seguridad y salud en el trabajo	Encuesta	Cuestionario

Para Meneses (2016), el cuestionario es denominado como un instrumento, que más se emplea para la obtención de información en las investigaciones, puesto que, el método es muy sencillo, solo se realiza una serie de preguntas referentes a la variable estudiadas.

Las preguntas del cuestionario estuvieron relacionadas a las variables de estudio, ya que el cuestionario se realizó con la finalidad de poder medir las variables y si estas no se relacionaban con las variables, el cuestionario no sería confiable, por ende, los resultados de la investigación tampoco lo serían.

3.4.3. Validez

La validez fue examinada por el grupo de juicio de expertos, específicamente por tres docentes especialistas, asimismo también se utilizó el programa estadístico SPSS, para comprobar la validez del cuestionario.

Para Ventura et al. (2017), indican que la validez en un estudio representa el nivel de confianza que tendrá el cuestionario, es decir si serán verdaderos o falsos los resultados obtenidos dentro de la investigación.

El SPSS es un programa que se emplea para examinar la información obtenida en la investigación, el cual arroja los resultados trabajados en tablas y gráficos, facilitando una rápida comprensión y a su vez evalúa la validez y confiabilidad de la información de la investigación.

Tabla 2

Información de expertos designados para validación

Numero	Nombres
1	Dr. Navarro Tapia Javier Félix
2	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Como se puede apreciar en la tabla 2, se detalla cuyos datos necesarios de cada experto designado para la respectiva evaluación del instrumento.

Tabla 3*Validación de expertos: Capacitación laboral*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	88%	87%	85%	260%
Objetividad	85%	85%	90%	260%
Pertinencia	85%	85%	90%	260%
Actualidad	89%	91%	90%	270%
Organización	91%	90%	90%	271%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	85%	76%	90%	251%
Consistencia	86%	84%	85%	255%
Coherencia	85%	87%	86%	258%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			Total	2611%
			CV	87%

En la tabla 3 se observó los datos de validez en coordinación por los juicios de expertos, obteniendo un promedio de 87% que representa a la primera variable de la investigación, siendo aceptado como excelente y aplicable para la investigación.

Tabla 4*Validación de expertos: Seguridad y salud en el trabajo*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	88%	88%	263%
Objetividad	85%	87%	88%	260%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	88%	91%	92%	271%
Organización	92%	90%	88%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	87%	257%
Consistencia	85%	89%	92%	266%
Coherencia	85%	80%	90%	255%
Metodología	90%	90%	92%	272%
			Total	2627%
			CV	88%

En la tabla 4 se observó la validez por juicio de expertos obteniendo un promedio de 88% que representa a la segunda variable de la investigación, siendo aceptado como excelente y aplicable para el estudio.

3.4.4. Confiabilidad

La investigación aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach que permitió medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición. (Anexo 2).

Asimismo, Villasís et al. (2018), mencionan que el producto de un análisis solo puede considerarse confiable, cuando tienen un alto grado de validez, es decir cuando solo tiene un margen mínimo de error.

El Alfa de Cronbach se denomina un coeficiente, que se aplica con el propósito de medir la confiabilidad de dicho instrumento utilizado en la investigación y evitar sacar conclusiones erradas.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	35

Después de utilizar el Alfa de Cronbach en ambas variables, se logró obtener un valor de 0,908, evidenciando que el nivel de confiabilidad del instrumento es excelente.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la variable capacitación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,879	18

Luego de aplicar el Alfa de Cronbach a la variable capacitación laboral, se alcanzó un valor de 0,879, evidenciando que el nivel de confiabilidad de los instrumentos es bueno.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la variable seguridad y salud en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,948	17

Luego de aplicar el Alfa de Cronbach a la variable SST se alcanzó un valor de 0,948, evidenciando que el nivel de confiabilidad de los instrumentos es excelente.

3.5. Procedimientos

Para realizar la investigación primero se planteó un título para la investigación, en base a un estudio sobre la realidad problemática de la empresa Ventcorp Perú S.A.C., luego se procedió a desarrollar la introducción de la investigación que

estuvo conformada por la realidad problemática tanto como internacional, nacional y finalmente local. Asimismo, se estableció un problema general distribuyendo problemas específicos, la justificación, los objetivos e hipótesis de acuerdo con el tema de investigación.

Después, se procedió a desarrollar el marco teórico, que estuvo constituido por trabajos previos tanto nacionales como internacionales, también se citaron diversos artículos que se adapten a las ambas variables de investigación. Luego se continuó con la elaboración de la metodología usada en el desarrollo de la investigación, en donde se mencionó que enfoque, tipo, nivel y diseño se utilizó para identificar qué tipo de investigación se debe realizar.

Por último, se realizó una encuesta a la muestra de la investigación, la cual estuvo constituida por 30 colaboradores que integraban la compañía Ventcorp Perú S.A.C. y después a ello, se procedió a trabajar la información obtenida en el programa estadístico SPSS, en donde se obtuvieron los resultados de las variables estadísticas, que sirvieron para precisar al escoger que alternativa se asemeja a los resultados, siendo alternativa nula o como también alternativa alterna.

3.6. Método de análisis de datos

El método de desarrollo de análisis que se determinó para este estudio fue la estadística descriptiva e inferencial.

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

La información obtenida de cada personal que integra la empresa Ventcorp Perú S.A.C. Fueron procesados mediante el programa SPSS y esa información obtenida fue resumida en cuadros o tablas, para una mejor comprensión.

Asimismo, Rendón-Macías et al. (2016) manifestaron que la estadística descriptiva es uno de los tipos de estadística, en el cual se utilizan cuadros, tablas, figuras o gráficos para resumir los datos adquiridos en el desarrollo de la investigación.

Como su mismo nombre lo dice, el análisis descriptivo solo detalla la información o resultados recopilados dentro de la investigación, asimismo lo

hace por medio de tablas o representaciones gráficas, con el propósito de resumir y precisar los datos más importantes de la muestra.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Se utilizó la estadística inferencial como método de análisis, porque se proyectaron conclusiones en base a los datos arrojados mediante las encuestas hechas a los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., asimismo, Jiménez (2018) señala que la estadística denominada inferencial es aquella en donde se realizan deducciones de acuerdo con los datos recopilados al encuestar a la muestra de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se tomó en cuenta los principios y parámetros establecidos por el comité de ética en investigaciones de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se pone en énfasis los derechos de cada autor de los escritores de los artículos utilizados en la investigación, puesto que se empleó las normas APA para citar y referenciar dichos artículos. De igual manera, se respetó la privacidad de los encuestados manteniendo sus datos de forma anónima, para no generarles ningún problema con la empresa y para que se sientan más cómodos expresando sus opiniones acerca de su lugar de trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Resultado descriptivo de la primera variable Capacitación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	10	33,3	33,3
Casi siempre	16	53,3	53,3
Siempre	4	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0

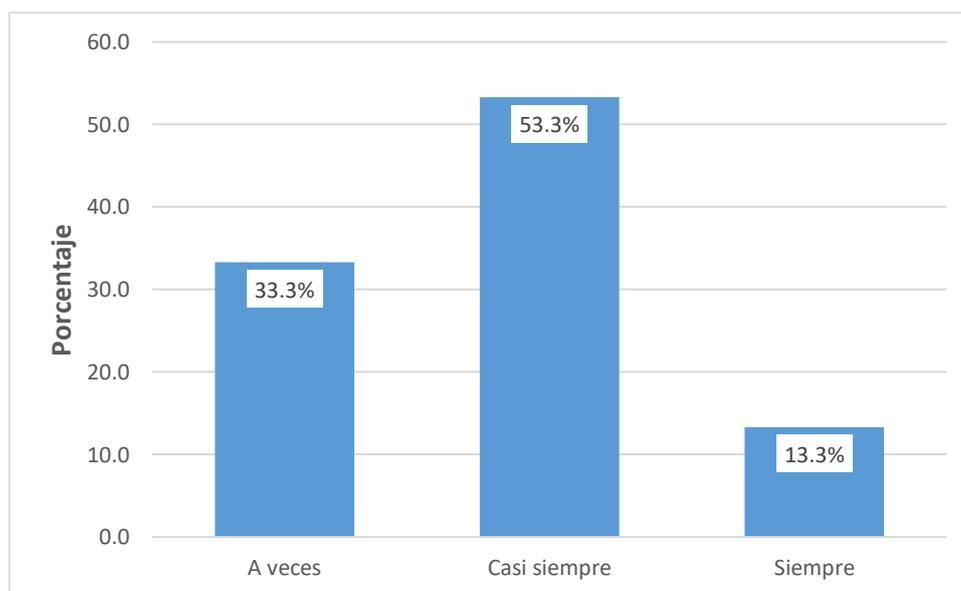
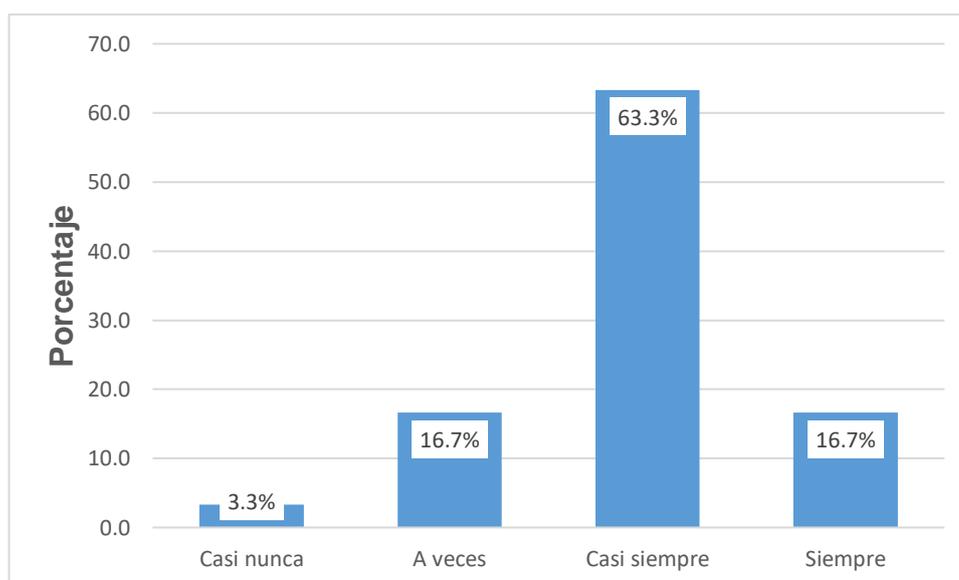


Figura 1. Representación gráfica de la capacitación laboral

En la tabla 8 y figura 1, se observa que, en relación a la primera variable, de los 30 colaboradores encuestados, 10 personas que representan el 33,33% del total respondieron “a veces”, así mismo 16 personas que simbolizan el 53,33% del total contestaron “casi siempre”, mientras que 4 personas que simbolizan el 13,33% indicaron “siempre”. Los resultados obtenidos evidencian que la capacitación laboral es constante en la organización.

Tabla 9*Resultado descriptivo de la segunda variable Seguridad y salud en el trabajo*

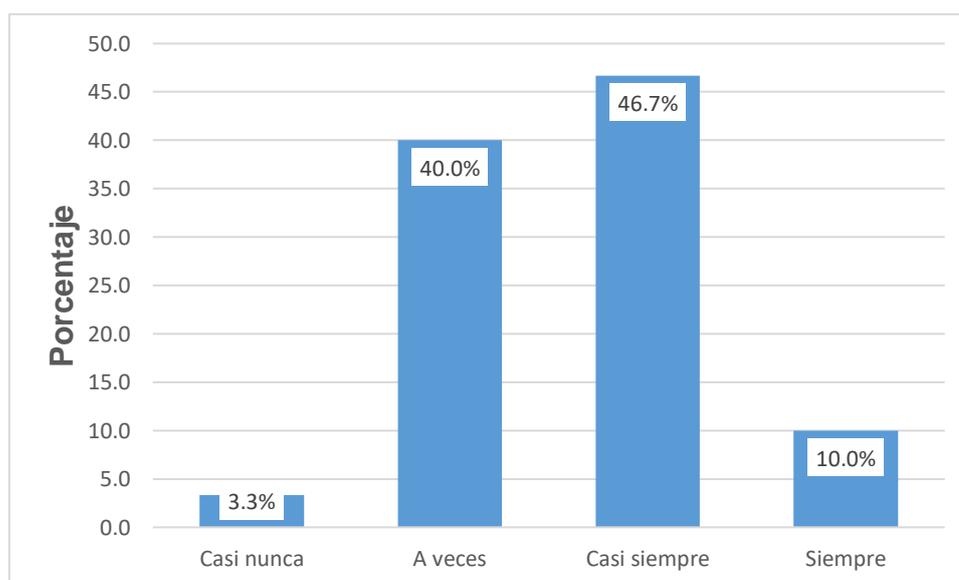
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Casi nunca	1	3,3	3,3
A veces	5	16,7	16,7
Casi siempre	19	63,3	63,3
Siempre	5	16,7	16,7
Total	30	100,0	100,0

**Figura 2.** Representación gráfica de la seguridad y salud en el trabajo

En la tabla 9 y figura 2, se observa que, en relación a la segunda variable, de los 30 colaboradores encuestados, 19 personas que simbolizan el 63,3% del total contestaron “Casi siempre”, así mismo 5 personas que simbolizan el 16,7% del total indicaron “Siempre”, al igual que 5 personas con un porcentaje de 16,7 % indicaron “A veces” mientras que 1 persona que representan el 3,3% indicó “Nunca”. Los resultados obtenidos evidencian que la empresa vela por la SST de sus colaboradores.

Tabla 10*Resultado descriptivo de Cultura Organizacional*

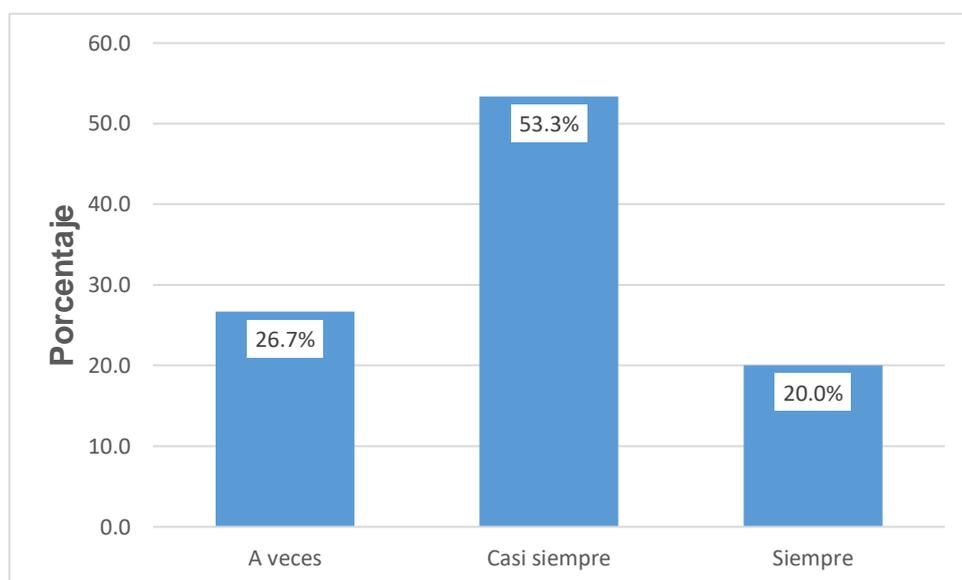
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Casi nunca	1	3,3%	3,3%
A veces	12	40,0%	40,0%
Casi siempre	14	46,7%	46,7%
Siempre	3	10,0%	10,0%
Total	30	100,0	100,0

**Figura 3.** Representación gráfica de la cultura organizacional

En la tabla 10 y figura 3, se observa que, de los 30 colaboradores encuestados, 14 personas que representan el 46,7% del total indicaron “Casi siempre”, así mismo 12 personas que simbolizan el 40,0% del total indicaron “A veces”, mientras que 3 personas que representan el 10.0% indicaron “siempre”. Los resultados adquiridos muestran que la cultura organizacional de la empresa es aceptable.

Tabla 11*Resultado descriptivo de Productividad*

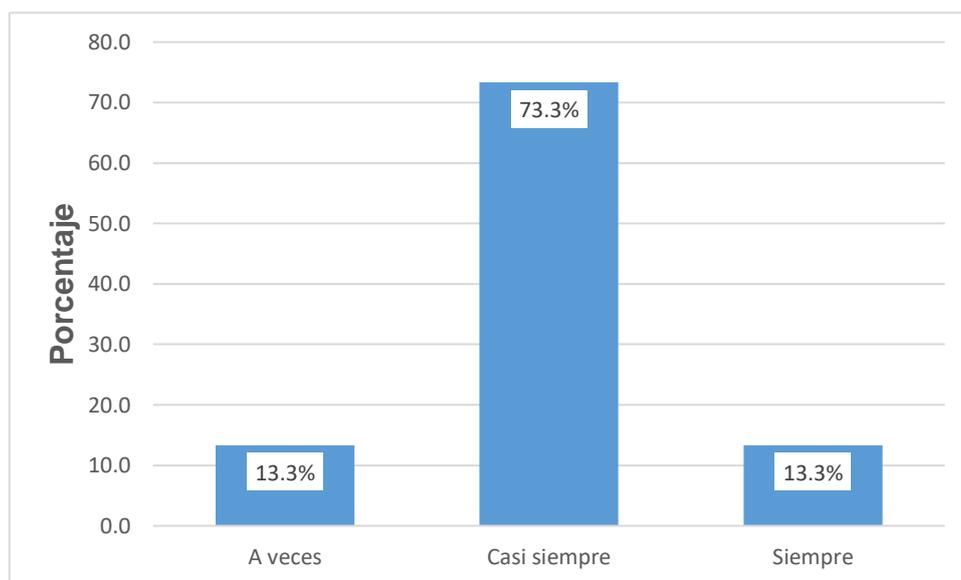
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
A veces	8	26,7	26,7
Casi siempre	16	53,3	53,3
Siempre	6	20,00	20,00
Total	30	100,0	100,0

**Figura 4.** Representación gráfica de la productividad

En la tabla 11 y figura 4, se observa que, de los 30 colaboradores encuestados, 16 personas que representan el 53,3% del total indicaron “Casi siempre”, así mismo 8 personas que simbolizan el 26,7% del total indicaron “A veces”, mientras que 6 personas que representan el 20.0% indicaron “siempre”. Los resultados obtenidos evidencian que los colaboradores logran alcanzar la productividad deseada.

Tabla 12*Resultado descriptivo de Competencia transversal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
A veces	4	13,3	13,3
Casi siempre	22	73,3	73,3
Siempre	4	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0

**Figura 5.** Representación gráfica de la competencia transversal

En la tabla 12 y figura 5, se observa que, de los 30 colaboradores encuestados, 22 personas que representan el 73,3% del total contestaron “Casi siempre”, así mismo 4 personas que representan el 13,3% del total indicaron “A veces”, al igual que 4 personas que representan el 13,3% indicaron “siempre”. Los resultados obtenidos evidencian que los colaboradores logran aplicar las competencias que desarrollan individualmente.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

El desarrollo de la prueba de normalidad, es esencial ya que se realiza con el objetivo de dar a conocer si los datos compilados dentro de la investigación tienen un comportamiento de distribución normal o no.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : La distribución estadística de la muestra es normal.
- H_1 : La distribución estadística de la muestra no es normal.

Criterio de decisión:

- Si el valor de Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de Sig. es $<$ a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Prueba de normalidad de la capacitación laboral y seguridad y salud en el trabajo

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	,285	30	,000	,789	30	,000
Seguridad y salud en el trabajo	,338	30	,000	,798	30	,000

Por lo tanto, como se puede observar en la tabla 13, después de que se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, se obtuvo como resultado que el nivel de significancia tiene un valor de 0.000, lo cual evidenció que no existe una distribución normal en los datos de ambas variables, de modo que, se procedió a realizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Al principio de la investigación se mencionó las hipótesis con el fin de determinar si existe una correlación entre las 2 variables del estudio, que vendrían a ser, capacitación laboral con la seguridad y salud en el trabajo.

Prueba hipótesis general de capacitación laboral y seguridad y salud en el trabajo.

- H_0 : No existe relación entre la capacitación laboral y la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- H_1 : Si existe relación entre la capacitación laboral y la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.

Criterio de decisión

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 14

Prueba de hipótesis general de capacitación laboral y SST

		Capacitación laboral	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000 ,295
		Sig. (bilateral)	,113
	N	30	
	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,295 1,000
Sig. (bilateral)		,113	
	N	30	

Visto los resultados de la tabla 14, arrojan un resultado de 0,113 de nivel de significancia siendo $\geq a 0.05$, eso quiere decir que se acepta la hipótesis H_0 indicando que no existe relación entre la variable capacitación laboral con la variable seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú

S.A.C., Ate 2022. Además, esto queda reafirmado, porque tiene un bajo nivel de correlación positiva ($\rho = 0,295$).

Prueba hipótesis específica entre seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional.

- H_0 : No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- H_1 : Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.

Criterio de decisión

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica de SST y cultura organizacional

			Seguridad y salud en el trabajo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.253
		Sig. (bilateral)		.178
		N	30	30
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	.253	1.000
		Sig. (bilateral)	.178	
		N	30	30

Visto los resultados de la tabla 15, arrojan un resultado de 0,178 de nivel de significancia siendo $\geq a 0.05$, eso quiere decir que se acepta la hipótesis H_0 indicando que no existe relación entre la variable seguridad y salud en el trabajo con la variable cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. Esto queda reafirmado, porque tiene un bajo nivel de correlación positiva ($\rho = 0,253$).

Prueba hipótesis específica entre seguridad y salud en el trabajo y productividad.

- H₀: No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- H₁: Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.

Criterio de decisión

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H₀
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H₀

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica de SST y productividad

			Seguridad y salud en el trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.130
		Sig. (bilateral)		.493
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	.130	1.000
		Sig. (bilateral)	.493	
		N	30	30

Visto los resultados de la tabla 16, arrojan un resultado de 0,493 de nivel de significancia siendo $\geq a 0.05$, eso quiere decir que se acepta la hipótesis H₀ indicando que no existe relación entre la variable seguridad y salud en el trabajo con la variable productividad de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. Esto queda reafirmado, porque tiene un muy bajo nivel de correlación positiva (rho= 0,130).

Prueba hipótesis específica entre seguridad y salud en el trabajo y competencia transversal.

- H₀: No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la competencia transversal de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.
- H₁: Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la competencia transversal de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022.

Criterio de decisión

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H₀
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H₀

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica de SST y competencia transversal

			Seguridad y salud en el trabajo	Competencia transversal
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.287
		Sig. (bilateral)		.125
		N	30	30
	Competencia transversal	Coeficiente de correlación	.287	1.000
		Sig. (bilateral)	.125	
		N	30	30

Visto los resultados de la tabla 17, arrojan un resultado de 0,125 de nivel de significancia siendo $\geq a 0.05$, eso quiere decir que se acepta la hipótesis H₀ indicando que no existe relación entre la variable seguridad y salud en el trabajo con la variable competencia transversal de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. Esto queda reafirmado, porque tiene un bajo nivel de correlación positiva (rho= 0,287).

V. DISCUSIÓN

La discusión tiene como objetivo comparar los resultados, que se obtuvieron dentro de la investigación, correspondiente a sus variables de estudio con los antecedentes previamente recopilados dentro del marco teórico.

De acuerdo con el objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre la capacitación laboral para la SST de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. Los resultados obtenidos dentro de la tabla 13, demuestran un nivel de correlación positiva baja ($\rho=0,295$) y un nivel de significancia de 0,113, indicando que no existe relación entre la capacitación laboral para la seguridad y salud en el trabajo de la compañía estudiada. Estos datos fueron comparados con lo analizado, por Guarnizo (2021) en su investigación titulada, Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021, los resultados que obtuvo, mostraron que las variables tenían un nivel de correlación positiva alta ($\rho=0,864$), con un valor de significancia de $p=,001<0,05$. Indicando la relación significativa que existe entre ambas variables. Al comparar ambos resultados, se discrepó con el trabajo previo, debido a que en el presente estudio no existe relación entre las variables de estudio, indicando lo contrario al antecedente, del mismo modo se discrepó en el nivel correlacional de las variables. Así mismo, Parra y Rodríguez (2016) mencionan que la capacitación es el proceso en el que una organización busca que sus colaboradores obtengan las destrezas y competencias necesarias para realizar las funciones respectivas, es por tal motivo que la capacitación laboral no está estrechamente vinculada a la SST de los colaboradores.

De igual forma, en el primer objetivo específico, el cual fue Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la cultura organizacional de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. Los resultados obtenidos dentro de la tabla 14, muestran un nivel de correlación positiva baja entre la segunda variable y la primera dimensión, de la primera variable ($\rho=0,253$) y un nivel de significancia de 0,178, indicando que no existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la cultura organizacional de los colaboradores de la organización en estudio. Estos datos fueron comparados con lo analizado, por Morales y Alcántara (2020) en su investigación titulada, Seguridad y salud

en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo-2020, en el que obtuvo por resultados una correlación medio alta ($\rho=0,837$), con un valor de significancia de 0,000. Indicando que existe relación entre las variables estudiadas. Al comparar ambos resultados, se discrepó con el trabajo previo, debido a que, en la presente investigación, no existe relación entre las variables a diferencia del antecedente. Asimismo, se discrepó en el nivel de correlación de las variables, porque el estudio previo tiene un nivel de correlación alto, mientras que el presente trabajo lo tiene bajo. Sin embargo, Jaimes-Morales (2018) comenta que la SST es de gran importancia, ya que está relacionada con la productividad y el rendimiento laboral de cada colaborador, siendo este un factor esencial para generar rentabilidad en la empresa.

Así mismo, en el segundo objetivo específico, lo cual fue identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la productividad de los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate 2022. Los resultados que arrojan la tabla 15, muestran un nivel de correlación positiva muy baja entre la segunda variable y la segunda dimensión, de la primera variable ($\rho=0.130$) y un nivel de significancia de 0,493, indicando esto que no existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la productividad del personal de la empresa de estudio. De igual manera, se hizo una comparación con los resultados de Rosales (2018) menciona en su tesis titulada, Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017, sus 2 variables estudiadas arrojaron un 0,007, evidenciando que la existencia de una relación positiva entre sus dos variables de estudio. Con estos resultados obtenidos, no se coincide con el autor, ya que su estudio fue más específico, demostrando la integridad de ambas variables que influyen para la mejora de dicha empresa, mientras que en la presente investigación se demostró que la segunda variable denominada Seguridad y salud en el trabajo no influye en la productividad, siendo temas que enfocan a diferentes objetivos, tal como lo mencionan Jiménez & Alvarado (2018) que la productividad encamina en hacer crecer las ganancias para mantener la estabilidad económica en el mundo empresarial.

Por otro lado, en el tercer objetivo específico, el cual fue identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo para la competencia transversal

de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C. Ate 2022. Y como resultados se obtuvo un nivel de correlación positiva baja entre la segunda variable y la tercera dimensión, de la primera variable ($\rho=0,287$) y un nivel de significancia de 0,125. Indicando ello, que no existe relación entre la SST con la competencia transversal de todos los colaboradores del centro laboral. Datos que fueron comparados con los resultados del autor Meza (2019) en su investigación titulada, Influencia de la capacitación en el desempeño laboral, que se realizó con una muestra de 71 personas, se arrojó un nivel de significancia de 1,00. Al comparar ambos resultados, se discrepó con el trabajo previo, debido a que, en la presente investigación, no existe relación entre las variables a diferencia del antecedente. Asimismo, se discrepó en el nivel de correlación de las variables, por lo que se concluye que el sistema de formación es trivial en el desarrollo del desempeño ocupacional de los colaboradores de la organización. Así mismo, Molina-Patlan et al. (2020) indica que la competencia transversal se enfoca en las capacidades o habilidades que cada persona posee, ayudándole a mantener un desempeño laboral eficiente, de acorde al objetivo de la empresa.

Con los resultados mencionados de cada análisis estadísticos, manifiestan que ambas variables, capacitación laboral y seguridad y salud en la organización son variables independientes ya que no existe relación dentro de la empresa Ventcorp Perú S.A.C. indicando que la SST se requiere más el compromiso y actitud de cada personal para prevenir o evitar accidentes e incidentes, tal como mencionan Pinto, Villar & Gálvez (2021) que la capacitación laboral es parte de la integridad que otorga todas las empresas a sus colaboradores, con el fin de incentivar la motivación y satisfacción laboral, más no en prevenir riesgos laborales. Así mismo, Guzmán, Ocegüera & Contreras (2017) dan a conocer que la seguridad y salud laboral es fundamental para mejorar el sistema de protección personal, sensibilizando buenas prácticas dentro del centro laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se alcanza determinar que no existe relación entre las variables estudiadas, denominadas Capacitación laboral para la Seguridad y Salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C, Ate 2022. Ya que en los estudios realizados se obtuvo un nivel de significancia de 0.113 siendo mayor a 0.005. Además, se obtiene un coeficiente de 0,295 (Rho Spearman), esto indica que dichas variables tienen un nivel de correlación positiva baja. Se concluye que la capacitación laboral, que comprende la cultura organizacional, productividad y la competencia transversal, no permite desarrollar un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Segunda. Se alcanza identificar que no existe relación entre la cultura organizacional y la SST de la empresa Ventcorp Perú S.A.C. Ya que en los estudios realizados se obtuvo un nivel de significancia de 0.178 siendo mayor a 0.005. Además, se obtiene un coeficiente de 0,253 (Rho Spearman), esto indica que manejan una correlación positiva baja. Se concluye que la primera dimensión de la capacitación laboral, denominada cultura organizacional no permite desarrollar un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Tercera. Se alcanza identificar que no existe relación entre la productividad y Seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp. Ya que en los estudios realizados se obtuvo un nivel de significancia de 0.493 siendo mayor a 0.005. Además, se obtiene un coeficiente de 0,130 (Rho Spearman), esto representa una correlación positiva baja. Se concluye que la segunda dimensión de la capacitación laboral, denominada productividad no permite desarrollar un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Cuarta. Se alcanza identificar que no existe relación entre competencia transversal y Seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ventcorp. Ya que en los estudios realizados se obtuvo un nivel de significancia de 0.125 siendo mayor a 0.005. Además, se obtiene un coeficiente de 0,287 (Rho Spearman), esto indica que manejan una correlación positiva baja. Por último, se concluye que la tercera dimensión de la capacitación laboral, competencia transversal no permite desarrollar un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados obtenidos dentro de la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

Primera. Luego de evidenciar que no existe relación entre la capacitación laboral para la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de Ventcorp Perú S.A.C. 2022 y que además tienen un nivel de correlación positiva baja. Se recomienda a la empresa realizar programas o talleres sobre prevención de riesgos y accidentes, para mejorar la seguridad y salud laboral de sus colaboradores.

Segunda. Luego de identificar que no existe relación entre la cultura organizacional y la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la compañía Ventcorp Perú 2022. Se recomienda a la empresa tomar medidas preventivas para mejorar la SST de sus colaboradores, como registrar e investigar los accidentes que ya hayan ocurrido dentro de las instalaciones, para identificar sus causas y así puedan minimizar los accidentes o lesiones de sus colaboradores.

Tercera. Luego de observar que no existe relación entre la productividad y la SST de los colaboradores de la organización estudiada y que además tienen una correlación positiva muy baja. Se recomienda a la organización desarrollar y ejecutar un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud laboral, mediante nuevos métodos de supervisión y protocolos que ayuden a disminuir los accidentes y lesiones laborales, identificando los riesgos antes de que se produzcan accidentes.

Cuarta. Luego de observar que no existe relación entre la competencia transversal y la SST de los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú 2022. Se recomienda a la empresa fomentar la participación de sus colaboradores en la creación de la política de seguridad y salud en el trabajo, para que de esa forma sus colaboradores estén informados y sientan que la empresa realmente se preocupa por su salud.

VI. REFERENCIAS

- Alcarcel, J. (2018) Evolución del sistema de seguridad y salud ocupacional en Colombia. Fundación Universidad de América. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.11839/6878>
- Altamirano, J. (2018). Gestión de procesos y desempeño laboral para el incremento de la productividad y eficiencia en el sector de muebles. *Pucesa*, (11). <https://bit.ly/3n6VLDy>
- Álvarez, M. (2019). *Análisis de los Riesgos Laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Empresa Distribuidora Victoria de la Ciudad de Santo Domingo, Ecuador, 2019* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría en Gestión de Riesgos). <https://bit.ly/3CwfLot>.
- Amador, Y. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. *Revista De Lenguas Modernas*, (25), 343-354. <https://bit.ly/3DR9Lb4>
- Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & trabajo*, 19(59), 95-104. <https://bit.ly/3jkR5Zt>
- Ariza, A. y Bermúdez, L. (2018). *Factores de riesgo y estilos de vida relacionados con ECNT en trabajadores de una clínica de tercer nivel del Departamento del Atlántico, de agosto del 2017 – junio del 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla]. <https://bit.ly/3kIP7Th>.
- Batanero, C., Begué, N., Gea, M., y Roa, R. (2019). El muestreo: una idea estocástica fundamental. *Suma*, 90, 41-47.
- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273. Epub 08 de junio de 2018. Recuperado en 26 de septiembre de 2021, de <https://bit.ly/3nr1ILN>

- Carlsten, C., Gulati, M., Hines, S., Rose, C., Scott, K., Tarlo, S., Torén, K., Sood A. y De la Hoz, R. (2021). COVID-19 as an occupational disease. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(4), 227-237.
- Céspedes, G. y Martínez, M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22) , 1-46. [Fecha de Consulta 22 de septiembre de 2021].
ISSN: 1870-4670. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429644214001>
- Chiang Vega, Maria Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cortina, J. M., & Zarate, M. D. C. (2019). *Factores de riesgo ergonómicos que inciden en las lesiones osteomusculares de los entrenadores de un centro médico deportivo de Cartagena - 2019. [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla].* <https://hdl.handle.net/10901/17693>.
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of organizational culture values on organizational agility. *Sustainability*, 9(12), 2354. <https://doi.org/10.3390/su9122354>.
- Gallegos, F., & Mantilla, G. (2018). Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria. *Yachana Revista Científica*, 7(2). <https://doi.org/10.1234/yach.v7i2.541>.
- García A., Ramírez M., De León G. y Aragón S. (2020). El emprendimiento social como una competencia transversal: construcción y validación de un instrumento de valoración en el contexto universitario. *REVESCO: Revista*

de estudios cooperativos, (136), 213-230. Doi:
<https://doi.org/10.5209/reve.71862>

González, U., Molina, G., & Patarroyo, F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista venezolana de Gerencia*, 24(85). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>

Guarnizo, D. (2021). *Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021*. Lima. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional ucv
<https://bit.ly/3cnErVN>.

Gutiérrez, L. (2017). Paradigmas cuantitativo y cualitativo en la investigación socio-educativa: proyección y reflexiones. *Paradigma*, 14(2), 7-25. Recuperado de: <https://bit.ly/3C5Tn5t>

Guzmán, O., Ocegüera, A., & Contreras, M. (2017). Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: *políticas públicas para un trabajo decente*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(246), 4-17. Recuperado en 11 de noviembre de 2021, de <https://bit.ly/3cgCD0V>.

Harrison, J., y Dawson, L. (2016). Occupational health: Meeting the challenges of the next 20 years. *Safety and health at work*, 7(2), 143-149.

Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79.

Hernández-Gómez, M. G., Morales-Martínez, G., & Rodríguez-Zamora, M. G. (2021). Evaluación del desempeño en seguridad laboral en proyectos de construcción del Banco Mundial: caso TEC Costa Rica. *Revista Tecnología En Marcha*, 34(2), Pág. 23–36. <https://doi.org/10.18845/tm.v34i2.4845>

Jaimes-Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23–29.
<https://doi.org/10.25214/27114406.920>

- Jiménez, J. (2018). Una aproximación al uso de la estadística inferencial en investigación para la paz. *Revista de Paz y Conflictos*, 11(2), 161-177. Doi: <https://doi.org/10.30827/revpaz.v11i2.8389>
- Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Journal of Regional Research*, 40, 141-165. <https://bit.ly/3FskWrE>.
- Katovich, E. y Maia, A. (2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil. *Nova Economia*, 28, 7-38. [Accessed 28 September 2021], pp. 7-38. Available from: <https://doi.org/10.1590/0103-6351/3943>.
- Larentis, F., Antonello, C. S., & Slongo, L. A. (2018). Cultura organizacional y marketing de relacionamento: una perspectiva interorganizacional. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20, 37-56. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i1.3688>
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H., Sjoberg, L., de Groene, G., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova S., Lasfargues G., Svartengren M., Varga M., Colosio C. y Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial health*, 56(2), 160-165.
- Lubis, F. y Hanum, F. (2020). Organizational culture. In 2nd Yogyakarta international conference on educational management/administration and pedagogy. *Atlantis Press*, (511), 88-91. <https://bit.ly/30Jm6Qr>
- Machado, M. E. (2020). *Condiciones de seguridad y salud en trabajadores de una institución educativa del distrito de Barranquilla en el periodo 2018-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla]. <https://bit.ly/3wWZgka>.
- Mamani, S. D. (2020). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020*. Lima. [Tesis de título, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/30x99tr>.

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Marqués, Â. y Mafra, R. (2018). A comunicação interna em contextos organizacionais e a criação de cenas de dissenso. *Comunicação Pública*, 13(25). <https://doi.org/10.4000/cp.2940>
- Martínez, C., Montero, R., Arias, G., & Salcedo, M. A. (2019). Los Juegos Serios, su aplicación en la Seguridad y Salud de los Trabajadores. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(255), 87-100. <https://bit.ly/2XsbwMm>
- Meneses, J. (2016). Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento (2.a ed.). Editorial UOC.
- Molina-Patlán, C., Morales-Martínez, G. y Valenzuela-González, J. (2016). Competencia transversal pensamiento crítico: Su caracterización en estudiantes de una secundaria de México. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), 237-262. Doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-1.11>
- Morales, M. F., & Alcántara, J. M. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo-2020*. [Tesis de título, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3CtHTZo>.
- Nwobia, I. y Aljohani, M. (2017). The effect of job dissatisfaction and workplace bullying on turnover intention: Organization climate and group cohesion as moderators. *International Journal of Marketing Studies*, 9(3), 136-143. <http://doi.org/10.5539/ijms.v9n3p136>
- Obando, C. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254.

- Olvera, S. G., Moya, G. S. M., & Santamaría, C. A. (2017). La responsabilidad social y la cultura organizacional en las empresas familiares. *Neumann Business Review*, 3(2), 4-22. <https://bit.ly/30JI471>
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Derecho PUCP, (81), 197-225. <https://bit.ly/3vu98RP>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Palafox, M. O., Ochoa, S., & Jacobo, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://bit.ly/3ph4ZQ2>
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143. Doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pérez, R y Douvoba, S. (2020, 18 de mayo). *Los restos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: Pandemónium, precariedad y paranoia. BID.* <https://bit.ly/3kHwNKv>.
- Pinto, Y., Villar, I., & Gálvez M., M. (2021). La capacitación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Hipólito
- Rendón-Macías, M., Villasís-Keeve, M. y Miranda-Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Doi: <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. Recuperado de: <https://doi.org/10.26852/01234250.20>.
- Rubio-González, J., Andrade Daigre, P., Fravega Araneda, G., Macalusso Salgado, S., & Soto Sandoval, A. (2019). Psycho-Social-Environmental Factors Associated with Work-Related Stress in Chilean Teachers in Rural and Urban Areas. <https://bit.ly/2Z4D8HI>

- Salas, D. T., & Díaz, L. R. (2017). *Factores de riesgo asociados a alteraciones osteomusculares de la muñeca en trabajadores del área administrativa de una entidad promotora de salud del departamento de córdoba durante el año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla. <https://bit.ly/3FtXA4H>].
- Sánchez, M., Sánchez, J. y Ruiz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, (26), 798-810. <https://bit.ly/3jCfuKr>
- Sánchez, S., Belmonte, J., Cruz, M., y Antonio, J. (2020). Análisis correlacional de los factores incidentes en el nivel de competencia digital del profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(1). <https://doi.org/10.6018/reifop.396741>.
- Santos S., Oliveira N., Silva K., Peixoto M., Soares J. y Abrantes J. (2020). Pandemia de Covid-19 e o uso racional de equipamentos de proteção individual [Pandemia de Covid-19 y uso racional de equipos de protección personal]. *Revista enfermagem UERJ*, (28), 50-60. <https://bit.ly/3BTD0JM>
- Santos, S., Macedo, F., Silva, L., Resck, Z., Nogueira, D. y Terra, F. (2017). Work accidents and self-esteem of nursing professional in hospital settings. *Revista latino-americana de enfermagem*, (25). <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1632.2872>.
- Suárez, J., Blazquez, J., Gutiérrez, S., y Jiménez, P. (2021). Occupational Health and Safety, Organisational Commitment, and Turnover Intention in the Spanish IT Consultancy Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5658. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18115658>
- Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, 6, e6249. <https://peerj.com/articles/6249/>

Ventura, J., Arancibia, M., y Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.

Ventura-León, J., Arancibia, M. y Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.
<http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
<https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Tabla 18

Matriz de operacionalización de la variable Capacitación laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación Laboral	Permite que los empleados tengan las competencias necesarias para su desenvolvimiento dentro de las organizaciones y permite que el trabajador sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización. (Obando, 2020)	La variable mencionada será medida mediante un cuestionario enfocado en la escala de Likert, que consta de 12 ítems, destinado a los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate.	Cultura Organizacional Productividad Competencia Transversal	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Satisfacción • Objetivos • Planificación • Desempeño • Resultados • Habilidades • Conocimiento • Liderazgo 	Escala de Likert

Tabla 19

Matriz de operacionalización de la variable Seguridad y salud en el trabajo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Seguridad y Salud en el trabajo	La disciplina que tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes laborales en los que se produce un contacto directo entre el agente material sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o bien una energía y el trabajador. (Gonzales et al.,2020)	La variable mencionada será medida mediante un cuestionario enfocado en la escala de Likert, que consta de 12 ítems, destinado a los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú S.A.C., Ate.	Riesgo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Accidentes de trabajo • Insatisfacción laboral 	Escala de Likert
			Medidas Preventivas	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de protección colectiva • Sistema de protección individual • Señalización 	
			Sistema de Control de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo • Procesos 	

Anexo 2: Nivel de confiabilidad del instrumento utilizado para la recopilación de información.

Tabla 20

Nivel de confiabilidad del instrumento

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach > 0.5	Inaceptable

Fuente: Adaptada de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Anexo 3: Coeficiente de correlación

Tabla 21

Coeficiente de correlación

Valor del coeficiente	Significado
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,38	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta

Fuente: Adaptada de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

ANEXO 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Instrucciones generales:

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigido a los colaboradores de la empresa Ventcorp Perú S.A.C.

Agradezco brindar su respuesta con la mayor veracidad y transparencia a las diversas preguntas del cuestionario.

Para contestar considere la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Usted se adapta fácilmente a trabajar en equipo?					
2	¿El trabajo en equipo que presenta la empresa le parece adecuada?					
3	¿Se encuentra satisfecho con la cultura de la empresa?					
4	¿La empresa muestra satisfacción con su desempeño dentro de la organización?					
5	¿Las capacitaciones que le brindan cumplen con los objetivos de la empresa?					
6	¿Usted considera que la organización alcanza sus objetivos planteados?					
7	¿Usted considera que existe planificación para alcanzar la productividad?					
8	¿Usted cree que diariamente se cumple con lo planificado para alcanzar la productividad?					
9	¿Usted considera que realiza un buen desempeño para alcanzar la productividad?					
10	¿Usted cree que el desempeño de sus compañeros alcanza la productividad planteada?					
11	¿Usted logra alcanzar los resultados propuestos para lograr la productividad?					
12	¿Usted considera adecuado publicar los resultados de productividad cada cierto tiempo?					
13	¿Las habilidades que tiene le permite realizar de manera eficiente sus actividades?					
14	¿Usted enseña a mejorar las habilidades de sus compañeros de trabajo?					
15	¿Usted tiene conocimiento acerca de los valores que practica la empresa?					
16	¿Usted tiene conocimientos previos acerca en que consiste la capacitación laboral?					
17	¿Usted muestra liderazgo en su equipo de trabajo?					

18	¿El liderazgo que practica la empresa cumple con sus expectativas?					
19	¿La empresa le brinda buenas condiciones de trabajo?					
20	¿La empresa le brinda las mejores condiciones para realizar sus actividades?					
21	¿Con qué frecuencia suceden accidentes en su lugar de trabajo?					
22	¿Al momento de observar alguna condición insegura en su área de trabajo, lo comunica a sus superiores?					
23	¿Se encuentra insatisfecho con su puesto de trabajo?					
24	¿Se encuentra insatisfecho con las condiciones o responsabilidades que le otorga la empresa?					
25	¿La empresa le brinda los adecuados equipos de protección colectiva a sus colaboradores?					
26	¿La empresa le enseña a usar correctamente los equipos de protección que les entrega?					
27	¿Lleva su propio equipo de protección personal (mascarilla, mascarilla facial y alcohol)?					
28	¿Usa adecuadamente su equipo de protección personal y el equipo de protección que le brinda la empresa?					
29	¿La empresa promueve el uso de un sistema de Señalización para prevenir o advertir futuros accidentes?					
30	¿Considera importante el uso de la señalización para disminuir los riesgos laborales dentro de la empresa?					
31	¿La empresa establece normas de prevención para evitar posibles accidentes laborales?					
32	¿Considera necesario que la empresa gestione una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral?					
33	¿La empresa sigue un proceso de gestión de riesgos?					
34	¿La empresa promueve medidas de seguridad para minimizar riesgos y accidentes laborales?					
35	¿Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa?					

Anexo 5: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA / YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Capacitación laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **88%**

Ate, 27 de abril del 2022


Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA / YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Seguridad y salud en el trabajo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **87%**

Ate, 27 de abril del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA / YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Capacitación laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 86%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA / YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Seguridad y salud en el trabajo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA / YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Capacitación laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

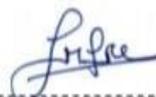
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 88%

Ate, 27 de abril del 2022.



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA / YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Seguridad y salud en el trabajo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 89%

Ate, 27 de abril del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

Anexo 6: Matriz de datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
VARIABLE	CAPACITACIÓN LABORAL																		
DIMENSIONES	CULTURA ORGANIZACIONAL						PROODUCTIVIDAD						COMPETENCIA TRANSVERSAL						
INDICADORES	TRABAJO EN EQUIPO		SATIOSFACCIÓN		OBJETIVOS		PLANIFICACIÓN		DESEMPEÑO		RESULTADOS		HABILIDADES		CONOCIMIENTO			LIDERAZGO	
PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
PARTICIPANTES	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4
	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	5	2	4	5	5	5	4	3
	6	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
	7	4	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3
	8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	2	2
	9	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
	10	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	3	4
	11	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3
	12	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
	13	5	3	3	1	1	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	1
	14	4	1	1	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
	16	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	2
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	18	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	2	5	4	3	4
	19	5	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4
	20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
	21	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	22	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
	23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	24	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	2
	25	5	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
	26	3	3	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
	27	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
	28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3
	29	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
	30	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	4

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO															
RIESGO LABORAL						MEDIDAS PREVENTIVAS						SISTEMA DE CONTROL DE RIESGOS			
CONDICIONES DE TRABAJO		ACCIDENTES DE TRABAJO		INSATISFACCIÓN LABORAL		STEMA DE PROTECCIÓN COLECTIVA		STEMA DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL		SEÑALIZACIÓN		PROTOCOLO		PROCESOS	
19	#	21	#	#	#	#	#	#	#	#	#	31	#	#	#
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
2	3	2	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	2	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	2	3	2	1	1	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3
1	1	3	5	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	5	3	4	4	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4
3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5

ANEXO 8: Autorización de aplicación del instrumento.

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

18 de Junio del 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo---Campus Ate

A través del presente, yo WILLIAM LUNA ROMERO, identificado(a) con DNI N° 42718161 representante de la empresa/institución VENTCORP PERÚ SAC con el cargo de JEFE DE ALMACÉN, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- A) DALIA VERONICA, ANDAGUA CECILIO
- B) DENISSE ANABEL, YAPUCHURA CRUZ

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada “CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE VENTCORP PERÚ S. A. C., ATE 2022”

Si No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firma

Nombres y Apellidos: WILLIAM LUNA ROMERO

Cargo: JEFE DE ALMACÉN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE VENTCORP PERÚ S. A. C., ATE 2022", cuyos autores son YAPUCHURA CRUZ DENISSE ANABEL, ANDAGUA CECILIO DALIA VERONICA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 24 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 01-07- 2022 21:11:15

Código documento Trilce: TRI - 0310476