

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS -
RUBRO MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE
VEHÍCULOS AUTOMOTORES EN EL DISTRITO DE
HUARAZ, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Bach. DICK EMERSON VISITACION BAUTISTA

ASESOR:

Mgtr. CARLOS HUMBERTO CHUNGA ANTÓN

HUARAZ – PERÚ

2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS -
RUBRO MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE
VEHÍCULOS AUTOMOTORES EN EL DISTRITO DE
HUARAZ, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Bach. DICK EMERSON VISITACION BAUTISTA

ASESOR:

Mgtr. CARLOS HUMBERTO CHUNGA ANTÓN

HUARAZ – PERÚ

2018

1. Título de la tesis

Caracterización de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016.

2. Firma del Jurado y asesor

Dr. José Germán Salinas Gamboa

Presidente

Mgtr. César Hernán Norabuena Mendoza

Miembro

Mgtr. Carmen Rosa Azabache Arquinio

Miembro

Mgtr. Carlos Humberto Chunga Antón

Asesor

3. Agradecimiento

Primeramente agradecer a Dios por permitirme seguir adelante y tener salud y así poder continuar con mis metas, en segundo lugar agradecer a mis padres por ayudarme y apoyarme siempre con sus consejos y su ejemplo de perseverancia.

A mis docentes, especialmente al Mgtr. Carlos Humberto Chunga Antón, quien me apoyo constantemente para poder llevar a cabo este trabajo, gracias por su paciencia y enseñanza.

A la Universidad ULADECH-Católica, por formar profesionales competitivos y personas de bien para el servicio del país.

Dedicatoria

A Dios, porque siempre ha permanecido junto a mí, en cada paso que doy, cuidándome, guiándome, dándome las fuerzas suficientes para seguir adelante, así mismo enseñándome a encarar las adversidades y poder superarlas.

A mi padre y a mi madre por ser el motivo para seguir luchando día a día, gracias a ellos por estar siempre apoyándome y motivándome para poder seguir adelante, y enseñarme a nunca rendirme. A mi hermana por estar siempre a mi lado; todo esto se los debo a ellos. Los quiero mucho.

4. Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo hacer la descripción de las características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz 2016. La metodología utilizada para realizar la investigación fue de diseño no experimental – transversal y transeccional, tipo cuantitativo y nivel descriptivo; con una población de 21 micro y pequeñas empresas, en la cual se determinó mediante un muestreo estratificado a 55 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de (19) preguntas cerradas por medio de la encuesta donde se obtuvo el siguiente resultado; el 85,45% son de sexo masculino, el 92,73% cuentan con grado de instrucción superior no universitaria, el 52,73% de trabajadores indican que casi nunca reciben capacitación en seguridad y salud laboral por parte de los micro y pequeñas empresas, un 40,00% de trabajadores afirmaron que casi nunca la empresa capacita sobre señalización e información de los espacios de trabajo, el 30,91% que manifiesta a veces reciben capacitación en el uso de equipos de protección personal y el 34,55% manifestaron que casi nunca la empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional. Finalmente se concluye que de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que existe bajo porcentaje incumplimiento de la capacitación en seguridad y salud laboral porque mucho de los trabajadores no tienen conocimientos de los riesgos y los accidentes.

Palabras clave: Capacitación, Seguridad, Salud.

Abstract

The objective of this research was to describe the characteristics of occupational safety and health training in micro and small companies in the service sector - maintenance and repair of motor vehicles in the district of Huaraz 2016. The methodology used to perform the research was of non-experimental design - transversal and transectional, quantitative type and descriptive level; with a population of 21 micro and small companies, which was determined through a stratified sample of 55 workers to whom a questionnaire of (19) closed questions was applied through the survey where the following result was obtained: 85.45 % are male, 92.73% have a non-university higher education degree, 52.73% of workers indicate that they almost never receive training in occupational health and safety from micro and small companies, 40, 00% of workers affirmed that almost never the company trains on signaling and information of workspaces, 30,91% that manifest almost never receive training in the use of personal protection equipment and 34,55% said that almost never The company has a safety, hygiene and occupational health plan. Finally, it is concluded that according to the results obtained, it is observed that there is a low percentage of non-compliance with occupational safety and health training because many of the workers do not have knowledge of risks and accidents.

Keywords: Training, Safety, Health.

5. Contenido

1. Título de la tesis	ii
2. Firma del Jurado y asesor	iii
3. Agradecimiento y dedicatoria	iv
4. Resumen y abstract	vi
5. Contenido.....	viii
6. Índice de tablas y figuras	ix
I. Introducción	1
II. Revisión de literatura.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	13
2.3. Marco conceptual de la investigación.....	30
III. Metodología.....	33
3.1. Diseño de la investigación	33
3.2. Población y muestra.....	33
3.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Plan de análisis.....	35
3.6. Matriz de consistencia	36
3.7. Principios éticos.....	37
IV. Resultados	38
4.1. Resultados.....	38
4.2. Análisis de resultados	57
V. Conclusiones	65
Referencias bibliográficas	67
Anexos.....	74

6. Índice de tablas

Tabla 1. <i>Edad de los trabajadores de las MYPES.</i>	38
Tabla 2. <i>Sexo de los trabajadores de las MYPES.</i>	39
Tabla 3. <i>Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES.</i>	40
Tabla 4. <i>Existe un adecuado sistema de iluminación en el área de talleres y oficinas.</i>	41
Tabla 5. <i>Usted está expuesto al ruido excesivo en el lugar donde labora.</i>	42
Tabla 6. <i>Existe una adecuada ventilación en su puesto de trabajo.</i>	43
Tabla 7. <i>La empresa desarrolla capacitaciones a sus trabajadores sobre señalización e información acerca de los espacios de trabajo.</i>	44
Tabla 8. <i>Usted tiene conocimiento sobre las sustancias peligrosas si estas están etiquetadas, señalizadas y cuentan con las respectivas hojas de seguridad.</i>	45
Tabla 9. <i>La empresa proporciona los equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico.</i>	46
Tabla 10. <i>Distribución según si la institución actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo.</i>	47
Tabla 11. <i>Distribución según señalización las diferentes medidas preventivas como ruido, vibraciones, uso de equipo de protección personal, riesgo eléctrico.</i>	48
Tabla 12. <i>La empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional.</i>	49
Tabla 13. <i>Distribución según la disposición de fichas de seguridad de los productos químicos utilizados.</i>	50
Tabla 14. <i>Distribución según la metodología de orden y limpieza que tiene la institución.</i>	51
Tabla 15. <i>La empresa brinda charlas o capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud producidas por sustancias químicas.</i>	52

Tabla 16. <i>La empresa capacita sobre planes de emergencias, ante derrames de productos químicos.</i>	53
Tabla 17. <i>Usted ha recibido charlas o capacitaciones sobre primeros auxilios y de cómo actuar si ocurre un accidente.</i>	54
Tabla 18. <i>Recibió charlas o tiene conocimiento sobre las sustancias químicas que usted manipula están correctamente identificadas y etiquetadas.</i>	55
Tabla 19. <i>La empresa capacita a sus trabajadores sobre seguridad y salud laboral</i>	56

Índice de Figuras

<i>Figura 1: Edad de los trabajadores de las MYPES.</i>	38
<i>Figura 2: Sexo de los trabajadores de las MYPES.</i>	39
<i>Figura 3: Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES.</i>	40
<i>Figura 4: Existe un adecuado sistema de iluminación en el área de talleres y oficinas.</i>	41
<i>Figura 5: Usted está expuesto al ruido excesivo en el lugar donde labora.</i>	42
<i>Figura 6: Existe una adecuada ventilación en su puesto de trabajo.</i>	43
<i>Figura 7: La empresa desarrolla capacitaciones a sus trabajadores sobre señalización e información acerca de los espacios de trabajo.</i>	44
<i>Figura 8: Usted tiene conocimiento sobre las sustancias peligrosas si estas están etiquetadas, señalizadas y cuentan con las respectivas hojas de seguridad.</i>	45
<i>Figura 9: La empresa proporciona los equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico.</i>	46
<i>Figura 10: Distribución según si la institución actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo.</i>	47
<i>Figura 11: Señalización las diferentes medidas preventivas como ruido, vibraciones, uso de equipo de protección personal, riesgo eléctrico.</i>	48

<i>Figura 12:</i> La empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional.	49
<i>Figura 13:</i> Distribución según la disposición de fichas de seguridad de los productos químicos utilizados.....	50
<i>Figura 14:</i> Distribución según la metodología de orden y limpieza que tiene la institución.....	51
<i>Figura 15:</i> La empresa brinda charlas o capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud producidas por sustancias químicas.	52
<i>Figura 16:</i> La empresa capacita sobre planes de emergencias, ante derrames de productos químicos.	53
<i>Figura 17:</i> Usted ha recibido charlas o capacitaciones sobre los primeros auxilios y de cómo actuar si ocurre un accidente.	54
<i>Figura 18:</i> Recibió charlas o tiene conocimiento sobre las sustancias químicas que usted manipula está correctamente identificadas y etiquetadas.	55
<i>Figura 19:</i> La empresa capacita a sus trabajadores sobre seguridad y salud laboral.....	56

Índice de Figura

<i>Figura 1:</i> Ciclo de la capacitación.....	17
--	----

I. Introducción

En la actualidad las micro y pequeñas empresas (MYPES) forman parte de la economía del país, ya que son la principal fuente generadora de la oferta laboral a pesar de las limitaciones que enfrentan para su crecimiento y desarrollo. En el Perú 96,5% de empresas pertenecen al sector MYPES, y estas aportan un 40% del PBI (Producto Bruto Interno), así mismo en América Latina las MYPES generan un 47% de empleo (Economía, 2018). La capacitación en seguridad y salud laboral es importante dentro de los procesos e instalaciones de las empresas, ya que la capacitación es un aspecto positivo porque permite establecer medidas preventivas para disminuir los riesgos y accidentes de trabajo, es importante que los trabajadores tengan conocimiento de los riesgos existentes en su centro laboral y de los derechos que tienen establecidos por la Ley. Ante esta situación la ULADECH – Católica mediante su carrera profesional de Administración ha abordado a la capacitación como tema de investigación, donde se desarrolló el presente estudio.

En el entorno empresarial el 99,5% representa el total de empresas formales en la economía peruana, así mismo las microempresas representan un 94,9%, seguido por un 4,5% pequeña y 0,2% mediana empresa. En su totalidad el 85,2% se dedican a la actividad de comercio y servicios, y el 14,8% restante a la actividad productiva manufactura, construcción, agropecuario, minería y pesca. (Produce, 2014)

Hoy en día los talleres de mecánicas han demostrado gran crecimiento, si bien es cierto la economía en nuestro país ha incrementado en los últimos años y por lo tanto la capacidad de adquisición de las personas; sin embargo estas empresas se ven en constantes amenazas por riesgos laborales que existen en los talleres de mecánica, ya que frecuentemente surgen accidentes en el trabajo. Existe la falta de interés por parte de los dueños de las MYPES en cuanto a la capacitación en seguridad y salud laboral, la gran mayoría de los trabajadores no tienen conocimientos sobre el tema y están expuestos a sufrir accidentes, los factores en la cual tienen ciertas deficiencias son las condiciones ambientales de trabajo,

señalización de seguridad, equipos generales de trabajo, prevención y extensión de incendios, almacenamiento y manipulación de productos químicos.

A nivel internacional la capacitación en seguridad y salud laboral, permite al trabajador tener conocimientos de los riesgos existentes, es importante implementar y brindar información clara y necesaria al trabajador para que este pueda prevenir cualquier accidente en el trabajo, así como cuidar su salud ante productos químicos y utilizar equipos de protección personal adecuada, la gran mayoría de ellos ingresan sin tener conocimientos previos de los diferentes riesgos que están expuestos.

Según la organización internacional del trabajo OIT (2002) informo que en el mundo un total de 270 millones de trabajadores son víctimas de accidentes en sus centros de labores, mientras que 160 millones sufren de enfermedades contraídas en las empresas donde brindaron sus servicios; como bien se sabe en un centro de labores el peligro en las instalaciones es inevitable, porque el recurso humano, maquinarias e instalaciones están expuestos a diversos agente de muchas índoles (físico, químico, biológico, mecánico, ergonómico, psicosocial, eléctrico, de tránsito, natural y demás); que en muchas ocasiones generan accidentes o enfermedades a todos los que se encuentran cumpliendo con sus labores. En la actualidad las organizaciones van priorizando los temas de seguridad y salud, según señala el D.S. N° 009-2005-TR todas las MYPES dentro del sector privado están obligados a implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para así mejorar la atención a los trabajadores del mismo modo en el ámbito internacional es más amplia la normativa destacada como la Normas OHSAS 18000, donde se estipulan diversas normas priorizando la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Según el diario el Tiempo (2018) señala que los accidentes en los puestos de trabajo ocurridos dentro de las empresas siguen en aumento con grandes cifras de personas accidentadas, el año pasado 1,800 accidentes se presentaron cada día, de igual forma que en el año 2016 se reportó un 6,5 %, cuyo costo que incurrieron las

Administradoras de los riesgos laborales (ARL), que se elevó en un 12,10% anual por atenderlos; en los sectores dedicadas a inmobiliarias, industria de manufacturas, construcción y comercio, reportaron mayor cifras de accidentes laborales con un 59,5% del total.

A nivel nacional, la prevención en seguridad y salud deben aplicar las empresas, ya que es un tema importante a nivel global, asimismo en el Perú dentro del marco normativo la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de la Ley 29783 DS 005-2012-TR, señalan elementos claves para reducir los riesgos que existen, lamentablemente a pesar de lo mencionado carecen de procedimientos para la aplicación y así poder mejorar.

El 48% de los trabajadores peruanos recibieron capacitación en su centro actual de trabajo, sin embargo el 22% de trabajadores han recibido formación financiada por su totalidad de sus empresas, mientras un 16% la financiación solo fue cubierto parcialmente, también indica que el 85% de las capacitaciones mayormente se dan dentro de las empresas, ya sean con personal interno o asesores externos, un 10% de los trabajadores se capacitan en una entidad externa y un 5% se capacita virtualmente o vía web. Esto refleja que las empresas que existen en nuestro país conozcan y apliquen las tendencias de cultura y clima laboral, la capacitación es un componente valorado por los trabajadores ya que les permite crecer tanto laboral como personalmente y esto los mantendrá siempre motivados (Gestión, 2018).

Según Radio Programas del Perú - RPP Noticias (2012) informo que 13 de cada 100 trabajadores se encuentran expuestos a sufrir accidentes en su trabajo, ya que en nuestro país no se cuenta con un organismo que registre estos datos, así mismo señala que algunas empresas cuentan con centros de atención medica en atención de primeros auxilios, según el reglamento Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo indica que la capacitación en prevención, peligros existentes y las precauciones de los trabajadores están a responsabilidad de los empleadores quienes son los encargados de orientar, capacitar a sus trabajadores.

Según la Coordinadora Interfederal de salud (CIS) Perú (2014) informa que los datos que muestran la realidad de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú solo un 4.5% de trabajadores están expuestos a riesgos laborales, cuyo promedio en América Latina es de 30%, la tasa de accidentes que cobran vidas mortales es de 18.9% de 100 mil trabajadores que es la más alta del mundo; es por eso que la OIT afirma que los accidentes, las enfermedades o la muerte, se debe a que mucho de ellos no cuentan con seguros de salud, ni con pensiones en caso de quedar inválidos o si es grave el accidente acaba con la vida del trabajador, los riesgos por más mínimo que sean hay que prevenirlos y verificar los factores de riesgos que se tiene en el sector.

Gestión (2017) indica que un promedio de 55 accidentes de trabajo diariamente, lo que refleja que 8 de ellos ocurre a cada hora, y esto se registra a la cartera de seguros complementarios de trabajo de riesgo (SCTR). Los sectores donde mayormente se ven frecuentemente estos accidentes son construcción con un 31,43%, manufactura 29,14% y comercio 10,05% estos datos fueron reflejados en el 2016, en el cual Rímac seguros atendió estos accidentes laborales que son en su totalidad 20,198 y la gran mayoría de afectados son hombres con un 89,9%, en caso de las mujeres también se incrementaron; sin embargo estas estadísticas registradas señala que estos accidentes ocurrieron en Lima y Callao donde se atendieron un 76,6% y un 20.4% atendidos dentro del país.

Según el diario Chimbotenlinea (2016) informo que la ley N° 29783 señala que las MYPES que cuentan con más de 10 trabajadores deberán contar con un grupo de personas que conformen un comité, para prevenir a sus trabajadores en cuanto a la seguridad y salud. Ya que en la actualidad existen empresas que sus trabajadores laboran en condiciones ambientales no adecuadas, estos podrían contagiarse de enfermedades que afecten su salud, un claro ejemplo son los personales de limpieza que trabajan con equipo de protección no adecuada, y son los que pueden contraer enfermedades por estar expuestos a la contaminación y sin la indumentaria adecuada que se necesita para protegerse; se conformara el consejo regional en seguridad y salud laboral para corregir y prevenir los riesgos a los que están

expuestos los trabajadores. Así mismo menciona en relación a informalidad de las empresas pesqueras y mineras, que no están cumpliendo con el examen médico que se realiza dos veces anualmente a los trabajadores según como señala la Ley.

A nivel local, en el distrito de Huaraz se observa que existe una diversidad de empresas dedicadas al sector servicios del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, la gran mayoría de las MYPES ven su beneficio propio como en generar rentabilidad dejando de lado la integridad física y bienestar de sus trabajadores.

Según Huaraz noticias (2015) informo que la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), desarrollara en la ciudad de Huaraz capacitaciones, talleres y charlas, con el fin de sensibilizar tanto a los trabajadores como a los empresarios. Asimismo el Ministro de Trabajo, a través de la Intendencia Regional fiscalizará a las empresas que cuenten con de once empleados según la normativa de seguridad y salud en el trabajo; para el respectivo cumplimiento ya que es un derecho fundamental de los trabajadores.

Según señala Villanueva (2016) que Ancash es una de las regiones del Perú en el cual muchas de las empresas no cuentan con las condiciones de ambiente adecuados, ya que muchos de los trabajadores laboran en condiciones lamentables, expuestos a contraer enfermedades y no utilizan la indumentaria ni equipos de protección adecuados, sin embargo la gran mayoría de las MYPES no toman en cuenta la integridad de los trabajadores; frente a esta problemática en el año 2016 se conformó el consejo regional de seguridad y salud laboral conjuntamente con las entidades involucradas como la dirección regional del trabajo, MINSA, ESSALUD y entidades competentes, así como los propietarios de las empresas.

En estos tiempos la gran mayoría de las MYPES están frecuentemente buscando nuevas estrategias que puedan eliminar o disminuir los problemas a los que están inmersos a diario, sin embargo muchas de ellas específicamente los talleres de mecánicas hay ciertas deficiencias en cuanto a medidas preventivas y las

condiciones en las que laboran los trabajadores están expuestos a contraer enfermedades que afecten su salud, de modo que los equipos de protección personal no son los adecuados en cada puesto de trabajo, es por ello que la capacitación en seguridad y salud laboral es un aspecto positivo para estas empresas ya que de cierta manera se podrá dar soluciones, se podrá establecer normas de acuerdo lo dice la ley, así tener conocimiento de los derechos que tienen como trabajadores. Ya que capacitar a un trabajador trae ciertos beneficios como el desempeño, la productividad y la eficiencia que son puntos a favor de la empresa.

De acuerdo a lo mencionado se planteó el siguiente problema: ¿Cuáles son las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016? y para poder dar respuesta al problema, se estableció como objetivo general: Describir las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016.

Para dar solución el objetivo general se han establecido los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar las principales características de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz; (b) Determinar las características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz.

La investigación justifica porque permitirá conocer sobre capacitación en seguridad y salud laboral, si esta se está aplicando o desarrollando en las MYPES de talleres de mecánicas, así mismo poner en conocimiento de acuerdo a la Ley N° 30222 que modifica la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo, cuyo cumplimiento es para todos que deberían poner en práctica los gerentes y dueños de las MYPES conjuntamente con sus trabajadores. El interés de estudio del tema se debe a que

últimamente los trabajadores se encuentren expuestos a diferentes riesgos laborales dentro de su área de trabajo y que esta incremente a diario, estos aspectos genera a que muchos de los trabajadores se sientan incomodos ya que muchas veces las empresas no proporcionan los equipos de protección adecuados para prevenir y cuidar su integridad física y salud.

En cuanto al ámbito empresarial la investigación permitirá tomar reflexión de lo importante que es la capacitación en seguridad y salud laboral a fin de prevenir los accidentes en los talleres mecánicos, ya que si un trabajador sufre un accidente laboral las consecuencias que ocasionara a la empresa serán mayores, como cubrir los gastos de atención medica del trabajador herido, si el accidente es grave y tiene victimas mortales, afectara de manera directa a la empresa ya que pagara la indemnización por daños y perjuicios, el cual no conviene a las MYPES. De tal modo que los empresarios o gerentes deben establecer medidas preventivas y condiciones de acuerdo a la ley para prevenir accidentes, con una capacitación en seguridad y salud en el trabajo los trabajadores podrán tener conocimiento e identificar los riesgos laborales que están sujetos en sus centros de trabajo, así mismo a los futuros investigadores les servirá como fuente de investigación debido a que cuenta con un sustento teórico.

Para la presente investigación se consideró a Bohlander, Snell y Sherman (2001), en la cual describen la evaluación de las necesidades de capacitación, asimismo para el planteamiento de las dimensiones de la seguridad y salud laboral fueron establecidos según Chiavenato (2001) donde determina a las condiciones del ambiente, salud, seguridad y con el apoyo del manual de seguridad y salud para operaciones en talleres mecanicos y motores termicos para su debida determinación de indicadores.

La metodología que se utilizó para la investigación fue de tipo cuantitativo y nivel descriptivo porque describe las características de la variable en estudio. De diseño no experimental – transversal o transeccional, porque el estudio se realizó en un solo momento y en único tiempo. La población que se determinó para el estudio

son los trabajadores de 21 MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, siendo un total de 55 trabajadores luego de haber aplicado muestreo estratificado. Asimismo, para la investigación se tomó la técnica de las encuestas con sus respectivos instrumentos de recolección de datos que son los cuestionarios estructurados.

Los datos obtenidos fueron ingresados al programa SPSS V. 23 para su respectivo procesamiento de datos y el análisis. Obteniendo los siguientes resultados, el 52,73% indican que casi nunca reciben capacitación en seguridad y salud laboral por parte de los MYPES, el 40,00% de trabajadores afirmaron que casi nunca la empresa capacita sobre señalización e información en los espacios de trabajo, el 30,91% que manifiesta casi nunca reciben capacitación en el uso de equipos de protección personal y el 34,55% manifestaron que casi nunca la empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional.

Finalmente respecto a las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, se identificó que hay poco interés por parte de los empleadores en capacitar; ya que según los resultados obtenidos consideran poco importante la prevención de los accidentes en el trabajo. Si bien es cierto los trabajadores perciben un alto grado de deficiencia respecto a la capacitación en seguridad y salud laboral porque no hay un interés sincero por mejorar dicho tema en los distintos aspectos evaluados.

Como recomendación a las micro y pequeñas empresas de mantenimiento y reparación de vehículos automotores, es que deben realizar talleres, charlas, seminarios, capacitaciones, son de vital importancia para que puedan contar con personal capacitado y de esta forma se verá reflejado en el desempeño y la eficiencia en sus actividades que realizan, de cierta forma la empresa ganaría beneficios ya que contando con trabajadores capacitados minimizaran los riesgos laborales.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

Arteaga y Castillo (2012) en su estudio sobre "Elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa Edipcentro CIA Ltda. En la ciudad de Riobamba", presentada a la escuela superior politécnica de Chimborazo, para optar el título de Ingeniero Industrial; planteo como objetivo elaborar un plan de prevención de riesgos en el trabajo. La metodología que utilizo fue de tipo descriptivo, donde obtuvo como resultados que un 100% de los espacios de trabajo de la empresa no cuentan con señalización, un 64% tienen deficiencias en orden y limpieza, un 64% que la empresa en cuanto a los equipos de protección personal que brinda es muy deficiente y un 33% están expuestos al ruido, desconocen de la enfermedad que puede producir. En conclusión de acuerdo al diagnóstico se determinó que si existen riesgos psicosociales los cual pueden afectar la salud de los trabajadores, también se detectó que existe un bajo nivel de riesgos ergonómicos, esto indica que en la empresa hay lugares peligrosos en la cual los trabajadores pueden sufrir algún accidente.

Guamán (2015) en su tesis sobre "Proyecto de prevención de riesgos laborales para el taller automotriz Quinde" presentada a la Universidad de Guayaquil para obtener el título de ingeniera comercial, planteo como objetivo visualizar y discernir la implementación de un sistema de prevención de riesgos laborales, la metodología que utilizo fue de tipo descriptivo y nivel cuantitativo; los resultados que obtuvo de la investigación fue que un 69% afirman que el taller no cuenta con señalización de prevención de riesgos laborales, un 38% no saben de primeros auxilios en caso de un accidente laboral y un 100% de los trabajadores están de acuerdo con el uso de los implementos de protección en prevención de riesgos. Conclusiones se identificó que en el taller no se brinda la protección adecuada a los trabajadores, poseen desconocimiento en temas de seguridad y salud laboral.

Neyra (2015) en su investigación titulada “Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera”, tuvo como objetivo implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y así reducir los riesgos laborales, la investigación fue tipo descriptiva, los resultados que se obtuvo en la investigación se puede observar que los accidentes disminuyeron en un 33% y así mismo se incrementó las horas trabajadas esto indica que un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo genera al cumplimiento de las metas. Se llegó a concluir que el comportamiento humano, es fundamental para toda empresa, ya que al implementar programas de capacitación genera a que sus empleados pongan en práctica una cultura de seguridad y tengan conocimientos de prevención.

Montero (2014) en su tesis titulado “Elaboración de un plan de seguridad, higiene y salud laboral y gestión de residuos en el taller automotriz del gobierno autónomo descentralizado de la provincia bolívar”, en el cual determino como objetivo: Prevenir y controlar los factores de riesgos presentes en el ambiente de trabajo, basado en el modelo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo propuesto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la metodología empleada fue de tipo descriptiva - observacional, descriptivo y abierto, donde se tomó una muestra de 15 trabajadores, en el cual obtuvo como resultados que el 85% no cuenta con una adecuada iluminación, el 90 % mencionan que no existe señalización, el 80% desconocen la existencia de un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional, el 100% que no existe ningún botiquín de primeros auxilios. Se concluyó que en el taller automotriz las evaluaciones y verificaciones que se realiza con la finalidad de ver el control de cumplimiento de acuerdo a las normas y las regulaciones a la que están obligados muchas de las empresas para prevenir los riesgos a lo que están expuestos los trabajadores en su trabajo, se obtuvo un 54,54% de cumplimiento, y que un 45,46 % de incumplimiento, de esta manera demostrando que muchas empresas no cuentan con lo que exige las normas, y por ello se muestra que sus trabajadores no cuentan con la protección adecuada, esto da entender que desconocen y hay una deficiente capacitación en seguridad y salud laboral.

Franco y Moreno (2015) en su tesis sobre “Análisis de un sistema de seguridad y salud ocupacional en el taller mecánico "Fast" del Cantón Milagro", presentada a la Universidad Estatal el Milagro; su trabajo tuvo como finalidad establecer las causas de los elevados niveles de accidentabilidad dentro del taller automotriz, la metodología que utilizó fue de tipo descriptivo y nivel cuantitativo, de diseño exploratorio, la población de investigación fue de 9 trabajadores y 60 clientes; y se obtuvo como resultado que un 100% de los trabajadores no han sido capacitados en seguridad y salud laboral, un 44,40% afirman que a veces usan equipos de protección personal en su trabajo y un 22,20% afirman que la empresa algunas veces supervisa si se utiliza los equipos de protección personal, mientras un 77,70% de ellos manifestaron que nunca supervisan dicho uso. Conclusión se puede apreciar que no existe cultura de seguridad de los trabajadores del taller debido a que no hay cierto interés por parte de la empresa en capacitar sobre este tema a sus colaboradores.

Rivas, Santos y Scaffini (2016) en su estudio titulado “Sistema de gestión de seguridad y de salud ocupacional para los talleres de las MIPYMES del sector automotriz de El Salvador”, presentada a la Universidad de El Salvador, cuyo objetivo consistió en diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SGSSO) que facilite la gestión de los riesgos y así disminuir los accidentes y enfermedades; la metodología que utilizó para su investigación fue de tipo y nivel descriptivo – Cuantitativo y un diseño exploratorio. Consiguió como resultado que el 58% de los colaboradores tienen estudios nivel técnico, el 41% de los trabajadores afirman que las señalizaciones están mal ubicadas y un 33% manifiestan que no existen señalizaciones; el 25% de trabajadores afirman que el taller no proporciona los equipos de protección personal; un 75% respondieron que la iluminación en su puesto de trabajo es intolerante; el 43% afirman que están expuestos a ruidos generalmente desagradables, el 56% indican que muy pocas veces existe ventilación en su centro de trabajo. Las conclusiones del estudio que la gran mayoría de las Mipymes no cumplen con los requisitos de prevención de riesgos del trabajo y sus trabajadores en gran parte desconocen dicho tema.

Sarango (2012) en su tesis sobre “Plan de gestión de seguridad y salud ocupacional en la construcción de una ciudad basado en la norma OHSAS 18001”, donde tuvo como objetivo aplicar un plan de gestión como documento y herramienta para la implementación del sistema de gestión de (SSO) en obras de construcción. Los resultados que obtuvo del estudio permitieron que la nueva Ley N°29783 se adaptara fácil, teniendo un 90% de cumplimiento de acuerdo a ley tal como se muestra en los resultados obtenidos. Se concluyó que la implementación de un plan de gestión en seguridad y salud ocupacional es necesario ver de acuerdo a ley si esta se puede aplicar a la empresa, las herramientas que se emplean como pueden ser tarjetas de observaciones, de inspección, cumplen un rol importante ya que permite implementar con facilidad y está a la vez ayuda a la empresa permitiéndolo tener un mayor control de sus actividades, así mismo a identificar las condiciones inseguras en la que se encuentra y así prevenir, planificar con anticipación.

Soriano y Verástegui (2016) en su trabajo de investigación denominada “Propuesta de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, basada en la ley N° 29783, para reducir la tasa de accidentes en la empresa ARTECON PERÚ S.A.C”, presentada a la Universidad Nacional de Trujillo, planteo como objetivo proponer un sistema de seguridad y salud en el trabajo basada en la Ley N° 29783, para reducir los accidentes de trabajo; la metodología empleada en su estudio fue de análisis, diseño no experimental – transversal, y la técnicas utilizadas fue mediante la observación directa y las entrevistas; los resultados que se obtuvieron de la propuesta (SGSST), fueron que para reducir los riesgos encontrados, si no se implementan las medidas preventivas estas se convertirán en accidentes, donde el 80% a 4% para reducir la tasa de accidentes esta será del 76%, se identificó según el diagnóstico aplicada a la empresa que el 13% en promedio general está en el cumplimiento de la Ley. En conclusión la empresa tenía ciertas deficiencias en políticas de (SST), por lo que se emplearon programas planes, procedimientos necesarios, así mismo la empresa debería ser un diagnóstico más profundo de todos los incidentes, accidentes y enfermedades.

Aldunati (2016) en su tesis “Caracterización de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas sector servicios- rubro restaurantes de dos tenedores del distrito de Huaraz”, planteo como objetivo determinar las principales características de los gerentes y empleados del rubro donde se enfoca su investigación, la metodología empleada fue de tipo descriptiva y nivel cuantitativa, ya que se tuvo una muestra de 34 gerentes y 34 empleados, en la cual obtuvo como resultados de la encuesta aplicada a los empleados que 31,82% son de sexo masculino y que un 40,91% afirman tener edades entre 18 a 22 años, mientras un 36,36% de 28 a 32 años y que 13,64% señalan tener estudios superior no universitario, y un 20,59% no recibieron capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, el 23,53% manifiesta que casi nunca las instalaciones cuentan con señales de seguridad y prevención, y un 29,41% afirma que casi nunca están preparados para brindar primeros auxilios, el 20,59% casi nunca le proporcionan las indumentarias adecuadas para en las actividades de trabajo y el 29,41% afirman que casi nunca los ambientes de la empresa están en buenas condiciones y no muestran seguridad. Se concluyó que se obtuvo un porcentaje no aceptable de cumplimiento por parte de los restaurantes en cuanto a la capacitación en seguridad y salud en el trabajo, así mismo se identificó que muchos de los empleados desconocen de cómo actuar frente a una emergencia o accidente que se presente en su ámbito de trabajo, por ello se observa que existe una deficiente capacitación en las MYPES.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Capacitación

Bohlander, Snell y Sherman (2001) mencionan que la capacitación desempeña conocimientos y capacidades en los empleados, ya que en la actualidad las nuevas tecnologías en las organizaciones requieren personas que tengan conocimientos, aptitudes, a fin de hacerse cargo de nuevos procesos y sistemas (p.216).

Mencionan que contribuir a los logros generales de la organización, es la meta principal de la capacitación, empleando programas hacia el logro de metas y estrategias organizacionales; sin embargo muchas de ellas no logran establecer una conexión entre los objetivos estratégicos y los programas de capacitación. Puesto que en algunos casos los programas están mal dirigidos, diseñados y evaluados, esto conlleva a que afecte el desempeño de la organización (p.217).

Por lo que, es preciso emplear un enfoque sistemático en la capacitación, con la finalidad de poder asegurar la inversión en capacitación y desarrollo y así tener a un impacto positivo frente al desempeño personal y organizacional.

Este enfoque de la capacitación establece 4 fases que como son detectar necesidades de capacitación.

A. FASE 01: Detectar necesidades

Deben de permanecer alertas los gerentes de recursos humanos, respecto a los tipos de capacitación que se van a emplear, así mismo se requieren métodos los cuales ayuden a los empleados a mejorar sus conocimientos, habilidades y capacidades. Si se observa que los empleados no se están cumpliendo con los objetivos establecidos por la organización, esto refleja se necesita capacitación; asimismo los gerentes deben de evaluar las necesidades para asegurarse que la capacitación sea oportuna (p.218).

- a) Analizar la organización. Es la identificación de las fuerzas globales que pueden relacionarse en la necesidad de capacitación, observando el ambiente de la organización para definir estrategias y los recursos en las áreas donde se requiera la capacitación (p.219).
- b) Análisis de tareas. son las descripciones y especificaciones de un puesto que ayuda a identificar las actividades que se realizan, así como los conocimientos y habilidades que se requiere para poder llevar acabo dichas actividades. (p.222).

- c) Análisis de personas a capacitar. Es determinar si algunos de los empleados necesitan capacitación y cuales no las necesitan. Por ello es importante porque ayuda a los gerentes a que puedan diseñar programas y que puedan retroalimentar en las actividades que tengan deficiencias (p.222).

B. FASE 02: Diseño del programa

Diseñar programas de capacitación consiste en tomar información de los análisis que se obtuvieron de las necesidades y con esto poder utilizarlas para crear programas de alto nivel. Asimismo señala que el éxito de los programas de capacitación dependen de algo más que la capacidad de la organización (p. 223).

- a) Objetivos de capacitación. Los gerentes podrán tener una visión general de las necesidades de capacitación y de esta manera podrán establecer objetivos que desean alcanzar con la capacitación, sin embargo cuando hablamos de objetivos describen lo siguiente como las habilidades, los conocimientos por adquirir las actitudes que se deben modificar, objetivos enfocados en el desempeño, se emplea para realizar una evaluación de los resultados (p. 223).
- b) Disposición y motivación de la persona. Consiste en que los participantes deben poner de su parte y reconocer la necesidad de obtener nuevos conocimientos y habilidades, con la finalidad de aprender durante la capacitación, de esta manera facilita a que los gerentes puedan crear un ambiente de aprendizaje (p. 224).
- c) Principios de aprendizaje. Se refiere a que la capacitación debe de desarrollar una relación entre la fuerza laboral y la organización, así poder evaluar los objetivos y necesidades hacia la motivación de los empleados, asimismo hacer que los programas de capacitación ayuden al aprendizaje y esto permite tomar conciencia de lo importante que es en sus vidas (p. 225).

d) Características de los instrumentos. La capacitación depende de las medidas pedagógicas y de las habilidades que poseen los responsables de la capacitación, dentro del cual las características que deben tener en cuenta son: conocer el tema, ser adaptables, sinceros, tener un buen sentido del humor, interés, cátedras claras, asistencia individual y entusiasmo. (p. 229).

C. FASE 03: Implementar el programa

Consiste en la elección de los métodos para la implementación de programas de capacitación, ya que de esta manera permite a elegir entre varios métodos donde se escoge lo más apropiado para aprender. Para poder organizar los diversos métodos de la capacitación, esta fase se divide en 2 grupos, los cuales se aplican para los empleados no ejecutivos y ejecutivos (p.229).

D. FASE 04: Evaluación del programa

La evaluación de programas consiste en que debe evaluarse para determinar la eficacia, puesto que hay varios métodos el cual ayuden a evaluar y saber hasta qué punto los programas de capacitación mejoraran el aprendizaje, como vemos pocas organizaciones se preocupan por evaluar sus programas de capacitación, por ende tienen una administración deficiente. En esta fase se utilizan cuatro criterios para realizar una adecuada evaluación en cuanto a la capacitación estas son: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados, se consideran importantes cada una de ellas ya que brinda información relevante para el éxito de los programas, ayuda detectar a los gerentes las áreas de conflictos (p. 244)

Chiavenato (2007) menciona a la capacitación como un proceso el cual se da a corto plazo, las personas por este medio logran adquirir conocimientos, habilidades y competencias en función a los objetivos. Asimismo indica que la capacitación es una transferencia de conocimientos respecto al trabajo, así también a los aspectos de la organización y el ambiente que permita el desarrollo de habilidades y competencias (p. 386).

Ciclo de la capacitación

La capacitación proporciona medios en los cuales permiten un aprendizaje, el cual surge como resultado de los esfuerzos de cada persona, el aprendizaje genera un cambio de conducta que se presenta a diario en todas las personas. La capacitación orienta las experiencias del aprendizaje el cual conlleva a un aspecto positivo y benéfico, ya que ayuda a reforzarlas y completarlas, en las organizaciones se puede desarrollar en todos los niveles donde los empleados puedan poner en práctica los conocimientos y habilidades aprendidas, y esto beneficiara a la empresa y a ellos (p. 388).

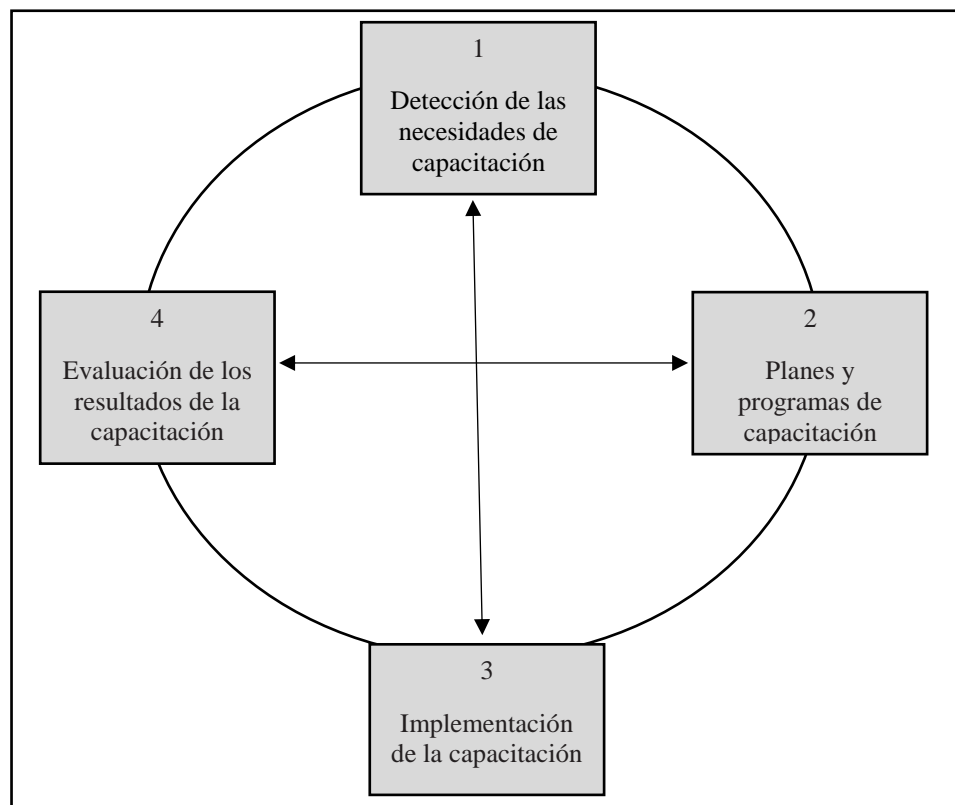


Figura 1: Ciclo de la capacitación

Fuente: Chiavenato (2007, p.388).

- a) Detección de las necesidades de capacitación. Se refiere al diagnóstico que se emplea a una información relevante, en esta primera etapa preliminar se precisa que es lo que se va hacer, en lo cual se consideran tres niveles para el análisis

que son: nivel de análisis de la organización, de recursos humanos y de las operaciones y tareas (p.390).

- b) Planes y programas de capacitación. Una vez realizado el diagnóstico de la capacitación se prepara el programa, donde la elección y la prescripción de los medios el cual permitan mejorar las necesidades encontradas o percibidas (p.397).
- c) Implementación de la capacitación. En esta etapa del ciclo de la capacitación, una vez realizadas las dos fases anteriores se desarrolla el siguiente paso, el cual consiste en la implementación del programa de capacitación conformado por un instructor y el aprendiz. Los aprendices vienen a ser la personas situadas en el nivel jerárquico cualquiera de la organización, el cual requieran aprender y mejorar sus conocimientos respecto a una actividad o trabajo (p.402).

Evaluación de los resultados de la capacitación. La evaluación es la etapa final del ciclo de la capacitación, donde se va evaluar los resultados obtenidos, como también medir su eficiencia de los programas de capacitación para lo cual se consideran los siguientes aspectos, si la capacitación a realizado cambios de conducta en los empleados y ver si los resultados cumplen con las metas propuestas de la organización (p. 403).

Dressler (2011) hace mención que la capacitación es el proceso de enseñanza que se da a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para poder desempeñarse bien en su ámbito laboral. Asimismo señala que la capacitación se enfoca en las habilidades técnicas, ya que se basa en el aprendizaje del empleado y el desempeño organizacional (p. 199).

La capacitación hoy en día se usa con mayor frecuencia en términos como aprendizaje y desempeño en el lugar de trabajo; si bien es cierto la capacitación tiene una influencia significativa en la eficacia de la organización, ya que resulta más útil que la evaluación y la retroalimentación, a través de establecimientos de

metas logran incrementar la productividad; la capacitación cumple un rol importante en la implementación de los planes estratégicos de la organización, ayuda a identificar metas y objetivos estratégicos, así como las habilidades y el conocimiento.

Rodríguez, E. M., y Ramírez Buendía (1991) definen a la capacitación como un conjunto de actividades orientadas a facilitar conocimientos, desarrollar las habilidades y a la vez modificar las actitudes de los individuos en todos los niveles de la organización, para que desempeñen mejor su trabajo.

2.2.2. Seguridad y salud laboral

La constitución política del Perú (1993) Señala el derecho general a la vida, integridad física y moral, salud, seguridad social, trabajo, todos estos derechos fundamentales mencionados se encuentran en relación al ámbito laboral. En la cual se detallan en los siguientes artículos que son: (Art. 1º, 2º inciso 1 y 2, 7º, 9º, 10º, 11º, 22º y 23º)

Ley general de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783) establece que todos los sectores tanto de producción como de servicios deberán aplicarlas, asimismo señala que el empleador está en la obligación de brindar protección a sus colaboradores.

Ley N° 29783 de seguridad y salud laboral (2012) tiene por objetivo facilitar la implementación de protección de los trabajadores respecto a la seguridad y salud, como lo señalan los siguientes artículos:

Tiene como finalidad promover una cultura de prevención y riesgos laborales en el Perú, así mismo señala que los empleadores están en la obligación de brindar protección a sus empleados, y cumplir con el rol de fiscalizar y el adecuado control (Artículo 1º).

Los empleadores que cuenten con sistemas de gestión implementados en sus empresas en seguridad y salud en el trabajo, deben verificar que cumplan como mínimo con lo señalado por la Ley (Artículo 23°).

Los empleadores deben implementar mecanismos adecuados que faciliten que los trabajadores tengan una participación efectiva, así como también sus organizaciones sindicales, en los diferentes aspectos tal como señala el artículo 19°. (Artículo 24°).

Según establece el artículo 26° los empleadores están obligados a lo siguiente:

- Son los responsables de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los niveles de la empresa.
- A comunicar a sus trabajadores sobre la existencia de un área de evaluación de los peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- A supervisar para asegurar la protección de los trabajadores.
- Implementar sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa para ser más eficientes, así mismo promover y comunicar a los trabajadores y empleadores.
- Cumplir con los principios de SGSST, según señalados en el artículo 18° de la Ley, y los programas que el empleador adopte.
- Establecer una política el cual ayude a evaluar y programar objetivos alcanzables en el tema de seguridad y salud.
- Identificar los peligros y riesgos laborales, y así adoptar medidas que ayuden a promover la seguridad y salud en el trabajo.
- Asegurar la participación de los trabajadores y de los representantes de la empresa para optar medidas efectivas en prevención.
- Proporcionar los equipos de protección adecuados para garantizar el bienestar de sus trabajadores, así como incluir comités que se encarguen de supervisar si los planes y programas se vienen cumpliendo.

Según establece el artículo 27° el empleador en cumplimiento del deber de prevención, el cual garantiza a los trabajadores recibir capacitación respecto a temas de prevención laboral. La formación debe darse en: El puesto de trabajo específico, en las funciones de desempeño, en los cambios tecnológicos y equipos de trabajo, evaluación y prevención de riesgos, actualización de conocimientos de manera periódica.

La capacitación debe realizarse durante las horas de jornada de trabajo, asimismo menciona que la capacitación puede ser impartida por el empleador o por terceros, cabe resaltar que el costo de capacitación en ningún caso recae sobre el trabajador (Artículo 28°).

Según el artículo 29° indica que los programas de capacitación realizados a los trabajadores deben:

- Ser de manera específica de acuerdo a los riesgos existentes en su área de trabajo.
- Contar con personas profesionales y expertas que tengan conocimiento del tema y estos puedan impartir a los trabajadores.
- Evaluar a los trabajadores en función a la comprensión de adquirir conocimientos respecto a la prevención de riesgos.
- Revisar periódicamente, el comité encargado y responsable de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, de no estar cumpliéndose pueden ser modificados.

Los que miembros que conforman el comité de seguridad y salud en el trabajo, tienen derecho al goce de licencia para desempeñar sus funciones como de protección y facilidades de sus actividades en su respectiva área laboral hasta seis meses antes y después del término de su función, en la cual se rigen en la ley de relaciones colectivas en el artículo 32°.

2.2.2.1. Seguridad

Organización internacional del trabajo (OIT, 2012) indica que la seguridad es estar libre ante cualquier riesgo, pero en la práctica es casi imposible que las personas se encuentren completamente seguros, cuando se habla de seguridad se refiere a que el trabajador en su centro laboral se encuentre en condiciones favorables, donde no este expuesto a riesgos que perjudiquen su seguridad y salud.

Parra (2003) menciona que la seguridad permite la utilización de técnicas para reducir los riesgos o daños como equipos, maquinas, herramientas. Es importante porque siempre ocurren incidentes en el ambiente de trabajo, asimismo señala que la seguridad se debe de considerar para tomar medidas de prevención.

2.2.2.2. Salud

OMS (1948) define que la salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social, asimismo señala que la salud es un derecho fundamental de las personas y va depender del grado de bienestar en la que se encuentren los individuos

Cortés (2007) menciona que la salud se refiere al estado de bienestar físico, mental y social, del trabajador del que puede resultar afectado por los factores de riesgo que existen en el ambiente de trabajo.

La Ley General de Salud (1997) establece que las personas que trabajen en cualquier empresa como servicios, extracción, comercio, transporte o en cualquier lugar tiene derechos con respecto a su seguridad y salud dentro de su centro de trabajo, es importante para el desarrollo humano la protección de la salud es de interés público para ello es responsabilidad del estado regularla, vigilarla y promoverla.

2.2.2.3. Trabajo

López (2003) sostiene que es una actividad en la cual el individuo aporta sus capacidades, habilidades y destrezas para transformar la realidad, también es una actividad social conjunta a través de la combinación de recursos diferentes como son trabajadores, materiales, tecnología y organización, ya que de esta manera ayudara a lograr objetivos y cubrir ciertas necesidades.

2.2.2.4. Riesgos Laborales

López (2003) es todo aquello capaz de atentar contra la salud del trabajador, así como su integridad física esto a consecuencia de las condiciones de trabajo que desarrolla. Las clases de riesgos laborales son:

- Riesgos mecánicos: Se producen por fallos en la resistencia del trabajador frente a máquinas mecánicas, generalmente sufren accidentes de carácter traumático.
- Riesgos Físicos: Son las enfermedades contraídas por las condiciones ambientales, a los que están expuestos los trabajadores.
- Riesgos químicos: Las intoxicaciones, alergias en el cuerpo y los cánceres son las enfermedades que mayormente se contraen por agentes químicos.
- Riesgos Biológicos: Son las enfermedades contraídas por las herramientas de trabajo en las que contienen bacterias y estas producen infecciones, fiebre.
- Riesgos psicológicos: Se produce generalmente por la insatisfacción que tienen los trabajadores en su centro laboral. (p. 24)

2.2.2.5. Prevención

López (2003) son todas las actividades o medidas preventivas adoptadas con la finalidad de disminuir los riesgos o accidentes que están expuestos los trabajadores en su centro de trabajo.

Técnicas de prevención contra riesgos laborales:

- Seguridad en el trabajo: esta técnica se refiere a la reducción o anulación de los accidentes de trabajo y sus consecuencias.
- Higiene: Son los factores ambientales y el lugar de trabajo que afectan la salud del trabajador.
- Medicina laboral: Tiene como finalidad la prevención y curación de las patologías de trabajo como medicina preventiva, curativa y la rehabilitación.
- Psicología: Estudia la personalidad del trabajador, inteligencia, aptitudes, de esta manera intenta prevenir la insatisfacción laboral.
- Ergonomía: Estudia el conjunto de diversas técnicas para conseguir que el trabajo sea más seguro, adaptando el trabajo a medida del trabajador y buscando su bienestar.
- Formación: Son los conocimientos del trabajador acerca de los riesgos y así poder evitar accidentes de trabajo. (p. 27)

La definición de las dimensiones según Chiavenato (2001) menciona que la seguridad y salud laboral son importantes ya que constituyen a ciertas actividades personales, así como condiciones físicas. De esta manera constituye a que los empleados laboren en un ambiente adecuado, sin poner en riesgo la integridad de los trabajadores, asimismo preservar la salud y bienestar de ellos (p.478).

1) Higiene en el trabajo

Es el conjunto en el cual está regulada por normas y procedimientos basadas en la protección e integridad física y psicológica del trabajador, así mismo está relacionada con la prevención de enfermedades del ámbito laboral (el hombre y ambiente de trabajo). Establece un plan general respecto a la higiene en el trabajo estos son:

- a) Plan organizado. Aquí establece según el tamaño de la organización, en el cual incluye prestación de servicios médicos y de primeros auxilios.
- b) Servicios médicos adecuados. Estos incluyen lo necesario para prestar el servicio, como son examen médico, los cuidados por lesiones, registros

médicos eficientes, supervisión, las relaciones con la familia del subordinado, utilización de hospitales adecuados y por último los chequeos que son importante para los empleados.

- c) Prevención de los riesgos para la salud. Consiste en la prevención en cuanto a los riesgos laborales que están expuestos los empleados, estos riesgos pueden ser: químicos, físicos y biológico.
- d) Servicios adicionales. Dentro de los servicios adicionales considera importante los programas informativos para mejorar los hábitos de vida, así también como los programas de convenios con entidades que prestan servicios de salud (p.479- 480).

2) Condiciones de trabajo

Menciona que el trabajo influye en tres grupos de condiciones, que involucra directamente a las personas estas son:

- Las condiciones ambientales. son la temperatura, iluminación y el ruido dentro del ambiente laboral.
- Las condiciones de tiempo. Básicamente se refiere a la jornada de trabajo como son horas extras y el tiempo de descanso.
- Las condiciones sociales. Se refiere a al estatus que tienen las personas dentro de lo social.

Las condiciones ambientales de trabajo en las organizaciones se centran en las condiciones físicas en las que el empleado se encuentra, ya que en una empresa los cargos van a depender del ambiente físico que los rodea mientras desempeñan sus actividades (p.481- 482).

Los elementos que se consideran en las condiciones ambientales de trabajo son:

Iluminación:

Es la cantidad de luz en el centro de trabajo, ya que una iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos, y esto perjudica el sistema nervioso, muchas veces es responsable de ocasionar accidentes laborales. La iluminación debe ser constante y de distribución uniforme para evitar la fatiga (p.482).

Ruido:

Se considera un sonido indeseable, en cual afecta principalmente la audición del empleado y su salud. Estar expuesto mucho tiempo al ruido, ocasionara pérdida de audición, el nivel máximo permitido legalmente es 85 decibelios, en el centro de trabajo. Sin embargo la cifra si es mayor a lo permitido esta se considera insalubre en el ambiente. Para eliminar, reducir los sonidos indeseables, se aplica un control de ruidos, principalmente los ruidos industriales son continuos motores, maquinas, intermitentes herramientas neumáticas, variables se refiere al uso de herramientas y el hablar de las personas (p.484).

3) Seguridad en el trabajo

Son las medidas técnicas empleadas para prevenir accidentes en el trabajo, así como eliminar las condiciones inseguras, estas medidas pueden ser médicas, educativas y psicológicas. Principalmente estas técnicas buscan convencer o instruir a los empleados acerca de implantar medidas preventivas, cuya finalidad de los servicios de seguridad es establecer normas y procedimientos para controlar y prevenir los accidentes dentro del ambiente laboral (p.487).

2.2.3. Micro y Pequeña Empresa

2.2.3.1. Definición

Ley N° 30056 (2013) señala en su artículo 1 objeto a ley de acuerdo al marco legal la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, así mismo establece políticas de apoyo y promoción incentivando la inversión privada permitiendo la mejora empresarial y el crecimiento sostenido.

2.2.3.2. Características

MEF (2013) de acuerdo a la Ley N° 30056 clasifica a las micro y pequeñas empresas según las categorías por sus niveles de ventas anuales.

El nivel de ventas que debe realizar son:

- Las microempresas deben realizar sus actividades hasta 150 (UIT).
- La pequeña empresa pueden realizar sus actividades a más de 150 (UIT) y con un monto máximo de 1700 (UIT).

2.2.3.3.Importancia

Sánchez (2014) señala la importancia de las MYPES en el Perú, son fuente generadora de económica, así mismo indica que a nivel nacional genera el 80% de empleo y contribuye al 40% del producto bruto interno (PBI), la principal contribución más importante es que genera varios puestos de trabajo y de esta manera ayuda a reducir el índice de desempleo que existe en nuestro país.

2.2.4. Rubro de mantenimiento y reparación de vehículos automotores (talleres mecánicos)

Quito (2009) menciona que la competencia y capacidad que se requiere para la ocupación de un puesto, requiere un buen desempeño y de acuerdo a las necesidades que requiere el mercado; es por ello que los programas de diseño en formación de profesionales tienen que basarse a la competencia.

En cuanto a los negocios que se dedican a sector servicios de reparación y mantenimiento automotriz, regulada por el Real Decreto 1457 (1986) de 10 de enero, la cual indica que la actividad industrial como la prestación de servicios de los talleres mecánicos, así como la reparación de automóviles, motocicletas y equipos en general. Así mismo señala que estos establecimientos generan operaciones de reparación, restitución de los vehículos para su correcto funcionamiento; con posterioridad a su término de fabricación.

Clasificación de talleres de reparación de vehículos.

- a) Según la relación entre los fabricantes de automóviles y equipos, estos se dividen en talleres genéricos y de marcas.
- b) De acuerdo a la rama de actividad como son de mecánica, electricidad, carrocerías y pintura.
- c) Según las características se clasifican en los siguientes centros de diagnosis, talleres de reparación de motocicletas.
- d) De acuerdo a la actividad: se refiere a las actividades de reparación de equipos o sistemas del vehículo, así mismo la reparación y mantenimiento, que a continuación se definen la prestación específica de los servicios.
 - Los elementos de competencia. Aquí se detalla lo que el empleado debe de realizar en cada situación de trabajo y evidencian el saber hacer, se verá reflejado con cada elemento de competencia según el desempeño que realiza.
 - Criterios de desempeño.- son un conjunto de indicadores que ayudan a verificar el desempeño profesional de los empleados y de esta manera permite evaluar si se han logrado los resultados propuestos.

Características mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

- a) Pequeña Empresa
 - El empresario están en la obligación de conocer a sus trabajadores generarles confianza e identificarlos para evaluar su desempeño que viene realizando, así mismo actuar ante conflictos que se generen en la empresa.
 - Los conflictos o problemas técnicos que se presenten es necesario que el representante de la empresa los solucione.
 - Las decisiones siempre son atacadas por el gerente o el alto nivel jerárquico de la organización.
 - Muchas veces no existe una planificación adecuada y es por ello que se trabaja más tratando de dar solución a los problemas que se presentan.

b) Mediana Empresa

- El crecimiento de la empresa muchas veces suele alcanzar un gran tamaño gracias a los beneficios y a las ganancias que obtiene.
- Se dice que logran una descentralización según a su crecimiento.
- Genera mayor ingreso por lo que se requiere mayor personal para las diversas actividades que se desarrollen.
- Los conocimientos técnicos son ampliamente necesarios para poder aplicarlos a la empresa ya que antes no se empleaba mucho.
- Implementan planes más amplios, y requieren ayuda externa para así formularlos y controlarlos mediante su ejecución.

Servicios brindados en los talleres del sector automotriz de mantenimiento y reparación.

Existen distintos tipos de servicios que ofrece el sector automotriz, como señala la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)*, y de acuerdo a la información que se detalla son:

- Taller de reparación automotriz.
- Reparación de radiadores, escapes y silenciadores.
- Reparación y carga de batería.
- Enderezado y pintura de vehículos.
- Reparación de llantas para vehículos.
- Servicio de remolque para automóviles.
- Reparación eléctrica para vehículos.
- Rectificación de cilindros y cigüeñales de vehículos.
- Reparación, reconstrucción y rectificación de piezas de vehículos automotores.
- Taller de reparación (laboratorio diesel).
- Polarizado de vehículos.
- Reparación y reconstrucción de vías y stop.

2.3. Marco conceptual de la investigación

Accidente de trabajo

Un accidente se produce por las inadecuadas condiciones laborales, para prevenir los accidentes es necesario formar cultura preventiva, ya que los accidentes no se originan por casualidades, sino son a consecuencia de la existencia de condiciones que hicieron posible el accidente (López, 2003)

Condiciones ambientales de trabajo

Las condiciones ambientales son las actividades que intervienen directamente en el estado interno de los trabajadores en relación a los beneficios como (incentivos, procedimientos, seguridad, servicios, salarios) en función a las condiciones de trabajo (Nicolaci, 2008).

Equipos de protección personal

Son los implementos cuya finalidad es de proteger a los trabajadores de accidentes, ya sean físicos, químicos dentro de su trabajo; de tal modo que puedan prevenir los riesgos y los accidentes, así mismo los empresarios están en la obligación de brindar equipos de protección y aplicar medidas preventivas a favor de sus trabajadores (Cortés, 2007).

Evaluación de riesgo

Son el conjunto de procesos que ayudan a evaluar los riesgos existentes que pueden ser uno o varios peligros, y siempre tener en cuenta emplear el correcto control existente y según ello decidir si los riesgos son aceptables o no de acuerdo a la evaluación (Asociación española de normalización y certificación, 2014).

Higiene en el trabajo

Es la prevención de las enfermedades que existen en el trabajo, a través del reconocimiento, la evaluación y el control adecuado de los ambientes de trabajo; sin embargo es necesario que se lleve un estudio y proceso para tomar alternativas de solución que ayuden a reducir las condiciones higiénicas (Cortés, 2007).

Registros

Son documentos en la cual se redacta los datos obtenidos, así mismo brinda información de las actividades que se desempeña (ISO,14001, 2004)

Riesgo

Es la probabilidad de que ocurra un suceso o estar expuesto a algún peligro y el rigor del daño que afecta la salud, de tal modo esto afecte la integridad o el suceso de la persona (Asociación, E. D. N. Y. C. , 2014).

Salud

Considera que la salud es la condición física, mental y social del trabajador, ya que la salud no solamente es un estado, sino que es un proceso dinámico que influyen las condiciones del entorno (Organización Mundial de la Salud OMS, 1948)

Salud Laboral

Se refiere a las acciones y al entorno ambiental de los trabajadores, así mismo considera importantes las siguientes dimensiones como: condiciones de trabajo, relaciones sociales y el ambiente (CIS Perú, 2014)

Señalización

Es una técnica que ayuda a la prevención, permite que los trabajadores puedan identificar los peligros y de esta manera poder reducir los accidentes del trabajo; así mismo la señalización orienta visualmente por medio de paneles, señales, ya se sea también por los colores, comunicación verbal o gestual que advierta al trabajador sobre los riesgos existentes (Cortés, 2007).

Seguridad en el trabajo

Son las medidas técnicas, educativas, médicas que ayudan a la prevención de riesgos que existen en el trabajo ya sea por las condiciones inseguras; es por eso que la implementación de medidas de prevención en los trabajadores es importante para el desarrollo de sus actividades dentro de su trabajo, ya que las normas y procedimientos ayudan a controlar y prevenir accidentes (Chiavenato ,2001).

Sustancias químicas

Los productos químicos que son cancerígenos, mutágenos y tóxicos que pueden afectar la salud de los trabajadores, ya que al estar expuesto a sustancias químicas dentro del ambiente de trabajo puede contraer enfermedades o causar la muerte (ECODES, 2005).

Trabajo

El trabajo es una actividad que realizan varones y mujeres con la finalidad de conseguir los bienes que necesita para satisfacer sus necesidades, ya que es un proceso que se realiza a diario o como también lo podemos llamar un proceso productivo ambiente (CIS Perú, 2014).

III. Metodología

3.1. Diseño de la investigación

El presente estudio fue de diseño no experimental – transversal, ya que los datos se recopilaron en un momento único y fue de nivel descriptivo porque se describió las características de la variable, como es la capacitación en seguridad y salud laboral de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores. Así mismo fue de tipo cuantitativo ya que los datos obtenidos se analizaron e ingresaron a programas estadísticos.

3.2. Población y muestra

Para la presente investigación se consideró como población a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del Distrito de Huaraz, 2016; de tal manera que con la ayuda de los datos proporcionados por la SUNAT- Huaraz 2015 se identificó como población a 21 MYPES y la muestra se determinó por medio de un muestreo estratificado donde se tomó a 55 trabajadores de los talleres mecánicos a quienes se les aplicó la encuesta debidamente estructurado.

3.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE		Definición operacional			Escala de Medición		
		DIMENSIÓN		INDICADOR			
Denominación	Definición conceptual	Denominación	Definición	Denominación			
Capacitación en Seguridad y Salud Laboral.	Chiavenato (2009) la capacitación es un proceso educativo aplicado a las personas de esta manera logran adquirir conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para un mejor desempeño. Según la Ley de Seguridad y Salud Laboral (2011) se refiere a los implementos de protección y al bienestar de los trabajadores dentro del trabajo, en la cual deben contar con ambientes adecuados para que no existan riesgos laborales y así no dañen la integridad física de los trabajadores.	Condiciones ambientales de trabajo.	Son las condiciones físicas o la estructura del ambiente de trabajo, donde los trabajadores laboran.	Iluminación.	Likert		
				Ruido.			
				Ventilación			
		Seguridad en el trabajo	Es el conjunto de medidas empleadas como pueden ser técnicas, educativas, que ayudan a la prevención de riesgos que existen en el trabajo ya sea por las condiciones inseguras.				Señalización e información.
							Hojas de seguridad
							Equipos de protección personal.
							Evaluación de riesgos.
							Medidas preventivas.
							Plan de seguridad.
							Fichas de seguridad.
		Salud en el trabajo	Es el estado físico, mental y social del trabajador, ya que la salud no solamente es un estado, sino que es un proceso dinámico que influyen las condiciones del entorno.				Orden y limpieza.
							Equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud.
							Plan de emergencia
							Conocimiento de primeros auxilios.
		Capacitación	Es el proceso de enseñanza que se da a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para poder desempeñarse bien en su ámbito laboral.				Manipulación de productos químicos.
La empresa capacita a sus trabajadores sobre seguridad y salud laboral.							

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas para el presente estudio fue la encuesta, por medio de un cuestionario aplicado a los trabajadores del rubro talleres mecánicos en el distrito de Huaraz, para poder dar validez y confiabilidad, para tener una información considerable los datos fueron obtenidos de la SUNAT.

Para realizar este estudio se estructuro (3) preguntas de información general y (16) preguntas respecto a la variable de estudio dirigido a los trabajadores, siendo un total de (19) preguntas, teniendo como escala de medición Likert, con las siguientes escalas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre, con la finalidad de averiguar si las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores llevan a cabo la capacitación en seguridad y salud laboral.

3.5. Plan de análisis

La información fue obtenida luego de aplicar las técnicas e instrumentos, donde se realizó una encuesta a los trabajadores de los talleres mecánicos en el distrito de Huaraz, por medio del cuestionario cuya finalidad fue determinar los resultados de la variable de la estudio y que los resultados obtenidos fueron ingresados al programa estadístico SPSS V. 23, para el respectivo procesamiento de los datos.

3.6. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variable	Población y Muestra	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cuáles son las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016?</p>	<p>General:</p> <p>Describir las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar las principales características de los trabajadores en las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016.</p> <p>Determinar las características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016.</p>	<p>Capacitación en seguridad y salud laboral.</p>	<p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por 21 MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016.</p> <p>Fuente:</p> <p>Mesa de partes SUNAT – Huaraz (2015)</p> <p>Muestra:</p> <p>Se determinó mediante un muestreo estratificado a 55 trabajadores de las MYPES.</p>	<p>Tipo:</p> <p>El presente estudio es de tipo cuantitativo ya que se empleó técnicas y medición de variables.</p> <p>Nivel:</p> <p>Fue de nivel descriptivo porque se detallaron las características de la capacitación en seguridad y salud.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental – transversal porque se realizó sin manipular, solo se limitó al estudio de las variables.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

3.7. Principios éticos

La presente investigación da como prioridad a la confidencialidad y el respeto a la dignidad de las personas así como también el respeto a la propiedad intelectual, considerados como principios éticos ya que se reconoce que toda información utilizada ha sido para fines académicos exclusivamente.

IV. Resultados

4.1. Resultados

Referente a las principales características de los trabajadores de las MYPES rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores Huaraz, 2016

Tabla 1. *Edad de los trabajadores de las MYPES.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Menos de 20 años	3	5,45	5,45
de 21 a 30 años	33	60,00	65,45
De 31 a 40 años	17	30,91	96,36
De 41 a más	2	3,64	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

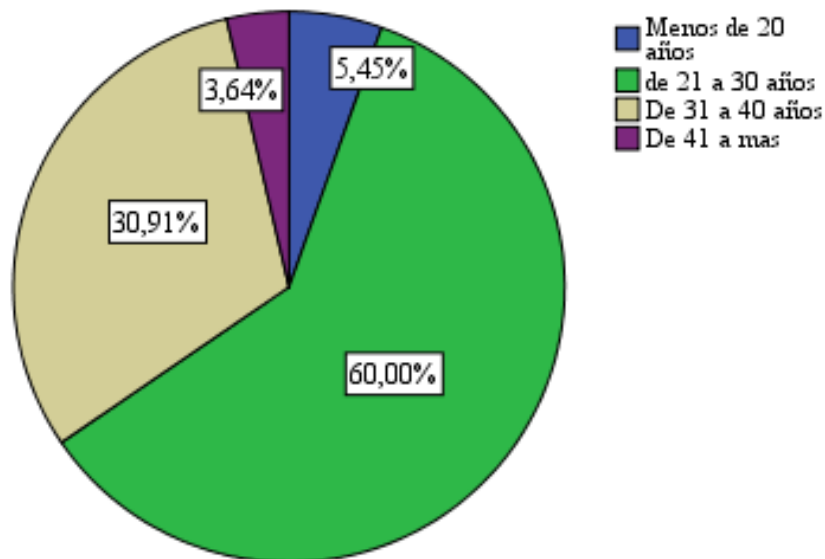


Figura 1: *Edad de los trabajadores de las MYPES.*

Fuente: Tabla 1.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados un 60,00% tienen entre 21 a 30 años de edad, quienes laboran en el rubro taller de mecánica automotriz.

Tabla 2. Sexo de los trabajadores de las MYPES.

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentaje acumulada
Masculino	47	85,45	85,45
Femenino	8	14,55	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

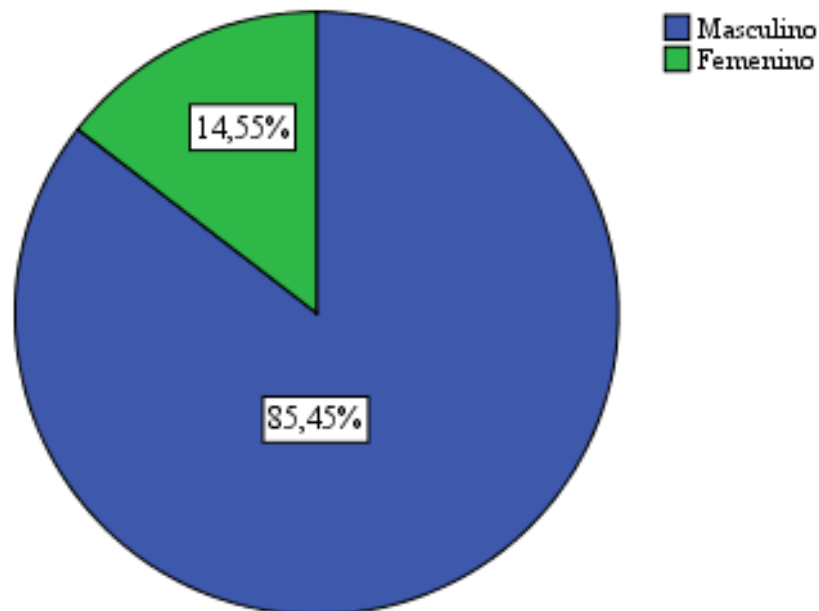


Figura 2: Sexo de los trabajadores de las MYPES.

Fuente: Tabla 2.

Interpretación: Se determinó que la mayoría de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, son hombres con un 85,45%.

Tabla 3. *Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Secundaria	2	3,64	3,64
Sup. no. Univ.	51	92,73	96,37
Sup. Univ.	2	3,64	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

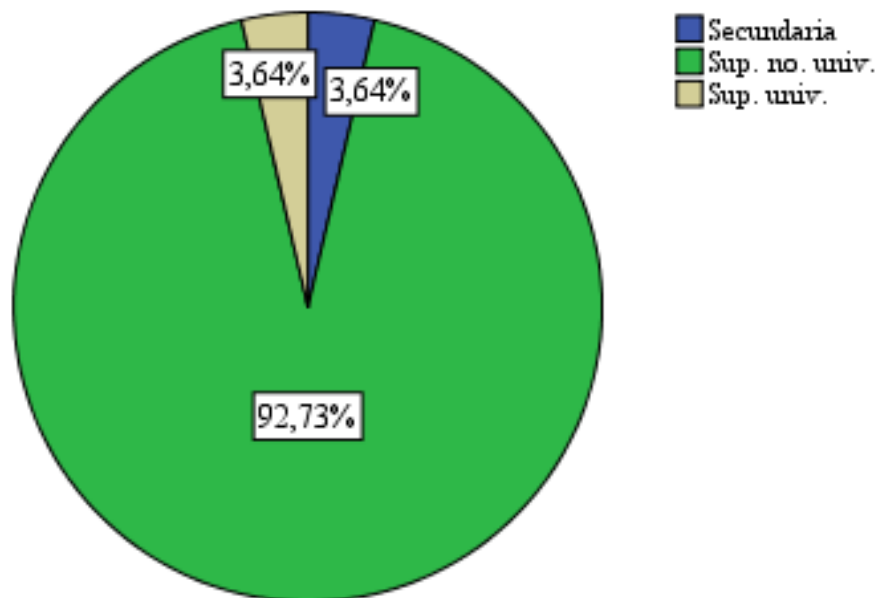


Figura 3: *Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES.*

Fuente: Tabla 3.

Interpretación: El 92,73% del total de los trabajadores encuestados afirman tener estudios superior no universitario, esto refleja que la gran mayoría de los trabajadores de los talleres mecánicos cuentan con estudios técnicos para poder desempeñarse dentro de este rubro.

Referente a la variable capacitación en seguridad y salud laboral en las MYPES de talleres de mecánicas Huaraz, 2016.

Tabla 4. *Existe un adecuado sistema de iluminación en el área de talleres y oficinas.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Casi Nunca	2	3,64	3,64
A Veces	20	36,46	40,10
Casi Siempre	21	38,18	78,28
Siempre	12	21,82	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

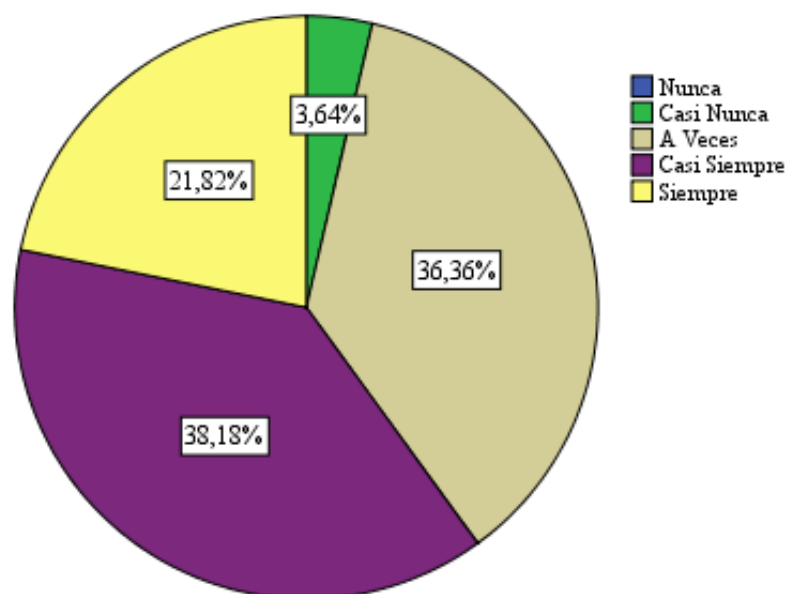


Figura 4: *Existe un adecuado sistema de iluminación en el área de talleres y oficinas.*

Fuente: Tabla 4.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados se determinó que el 38,18% manifiesta que casi siempre existe un adecuado sistema de iluminación en los espacios de trabajo.

Tabla 5. *Usted está expuesto al ruido excesivo en el lugar donde labora.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	1	1,82	1,82
Casi Nunca	8	14,55	16,37
A Veces	24	43,64	60,01
Casi Siempre	18	32,73	92,74
Siempre	4	7,27	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

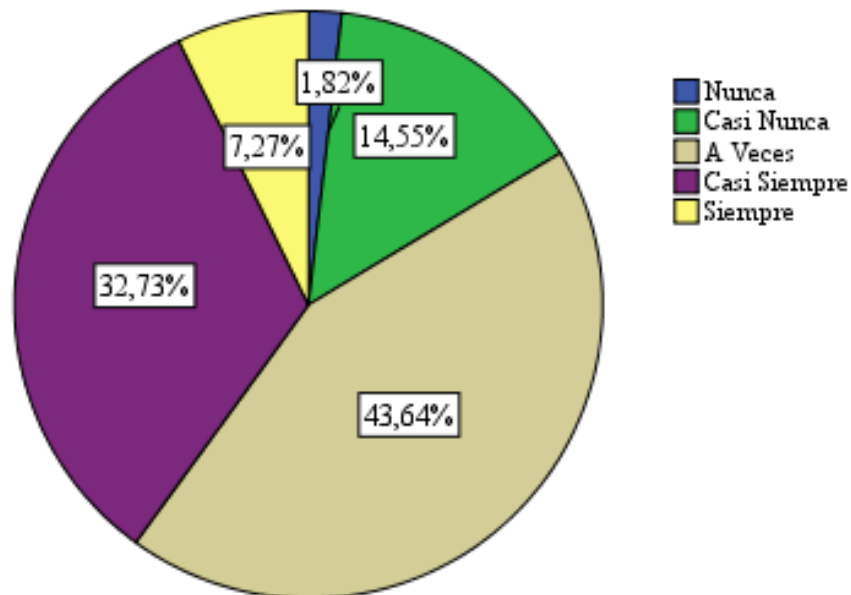


Figura 5: *Usted está expuesto al ruido excesivo en el lugar donde labora.*

Fuente: Tabla 5.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, se determinó que un 43,64% manifiesta que a veces están expuestos a ruido excesivo en su lugar de trabajo.

Tabla 6. *Existe una adecuada ventilación en su puesto de trabajo.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Casi Nunca	4	7,27	7,27
A Veces	29	52,73	60,00
Casi Siempre	17	30,91	90,91
Siempre	5	9,09	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

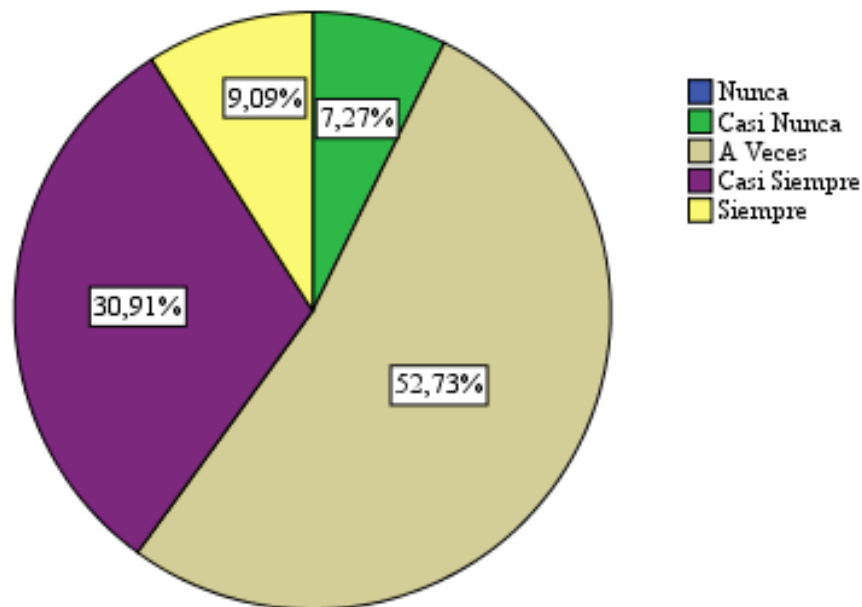


Figura 6: *Existe una adecuada ventilación en su puesto de trabajo.*

Fuente: Tabla 6.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados se determinó que un 52,73% manifiesta que a veces existe una adecuada ventilación en su puesto de trabajo, esto refleja que en los talleres de mecánica los trabajadores están expuesto a sufrir accidentes.

Tabla 7. La empresa desarrolla capacitaciones a sus trabajadores sobre señalización e información acerca de los espacios de trabajo.

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	2	3,64	3,64
Casi Nunca	22	40,00	43,64
A Veces	16	29,09	72,83
Casi Siempre	12	21,82	94,65
Siempre	3	5,45	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

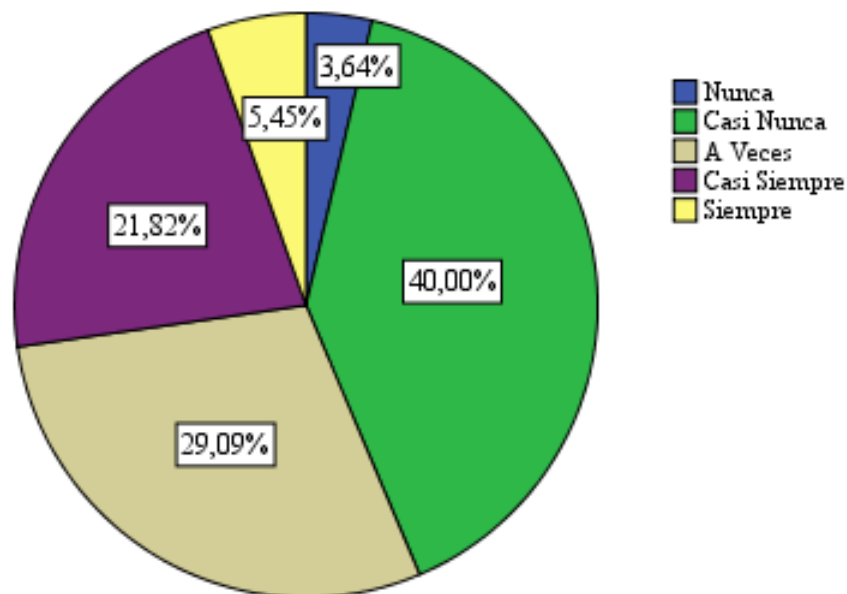


Figura 7: La empresa desarrolla capacitaciones a sus trabajadores sobre señalización e información acerca de los espacios de trabajo.

Fuente: Tabla 7.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados el 40,00% manifiesta que casi nunca la empresa desarrolla capacitaciones de señalización e información de los espacios de trabajo.

Tabla 8. *Usted tiene conocimiento sobre las sustancias peligrosas si estas están etiquetadas, señalizadas y cuentan con las respectivas hojas de seguridad.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	1	1,82	1,82
Casi Nunca	9	16,36	18,18
A Veces	27	49,09	67,27
Casi Siempre	16	29,09	96,36
Siempre	2	3,64	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

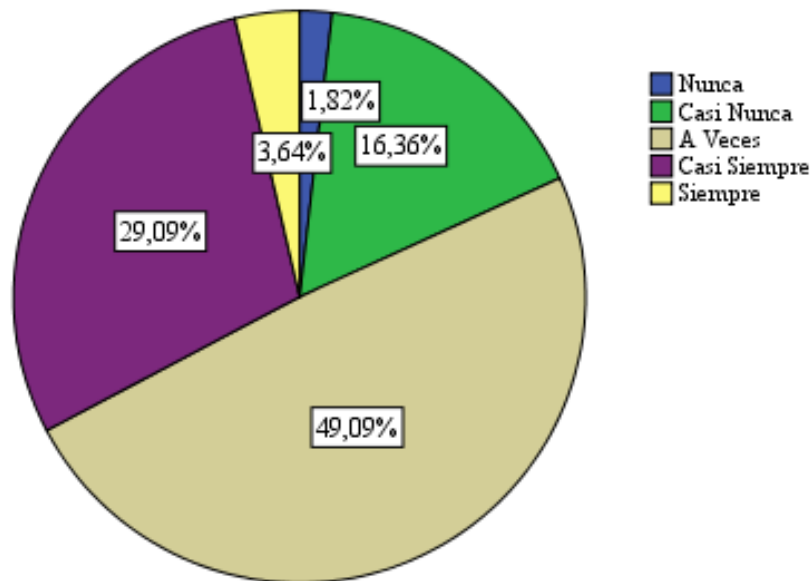


Figura 8. *Usted tiene conocimiento sobre las sustancias peligrosas si estas están etiquetadas, señalizadas y cuentan con las respectivas hojas de seguridad.*

Fuente: Tabla 8.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, se determinó que un 49,09% manifiesta que a veces se tiene conocimiento acerca las sustancias peligrosas.

Tabla 9. *La empresa proporciona los equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	2	3,64	3,64
Casi Nunca	17	30,91	34,55
A Veces	30	54,55	89,10
Casi Siempre	3	5,45	94,55
Siempre	3	5,45	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

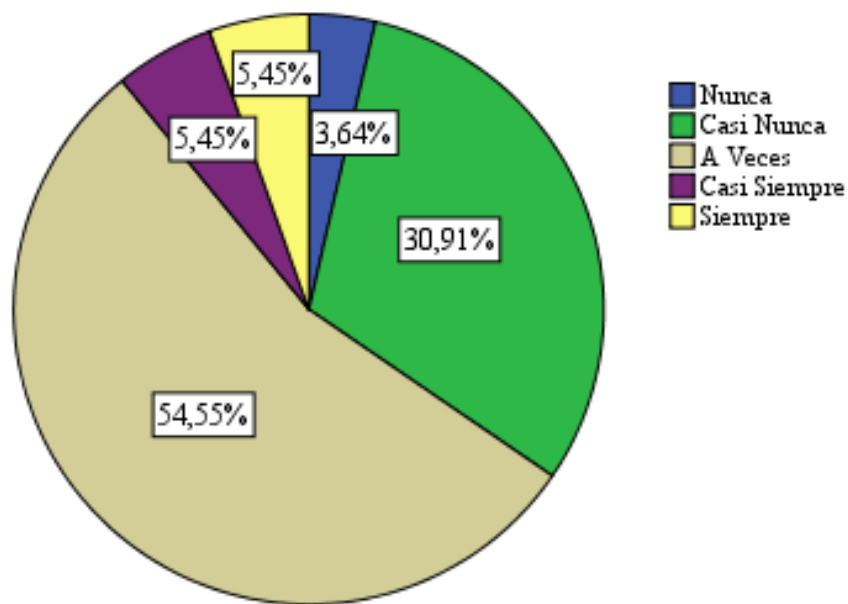


Figura 9: *La empresa proporciona los equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico.*

Fuente: Tabla 9.

Interpretación: Se determinó que el 54,55% de trabajadores manifiesta que a veces la institución les proporciona los equipos de protección personal adecuados.

Tabla 10. *Distribución según si la institución actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	9	16,36	16,36
Casi Nunca	19	34,55	50,91
A Veces	23	41,82	92,73
Casi Siempre	4	7,27	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

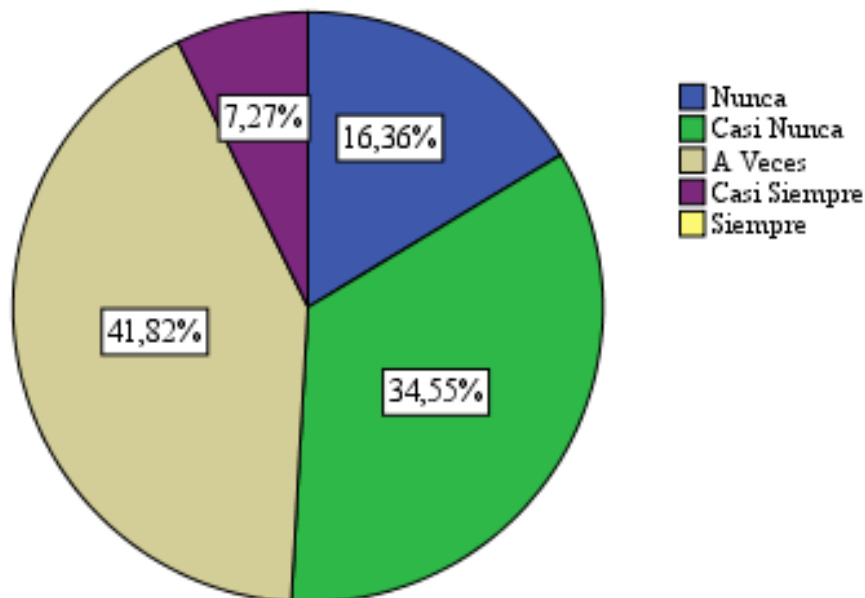


Figura 10: *Distribución según si la institución actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo.*

Fuente: Tabla 10.

Interpretación: Se identificó el 41,82% de trabajadores encuestados señalan que a veces se la empresa actualiza la evaluación de riesgos, seguido por un 34,55% que manifiesta que casi nunca la institución actualiza.

Tabla 11. *Distribución según señalización las diferentes medidas preventivas como ruido, vibraciones, uso de equipo de protección personal, riesgo eléctrico.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	2	3,64	3,64
Casi Nunca	14	25,45	29,09
A Veces	28	50,91	80,00
Casi Siempre	11	20,00	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

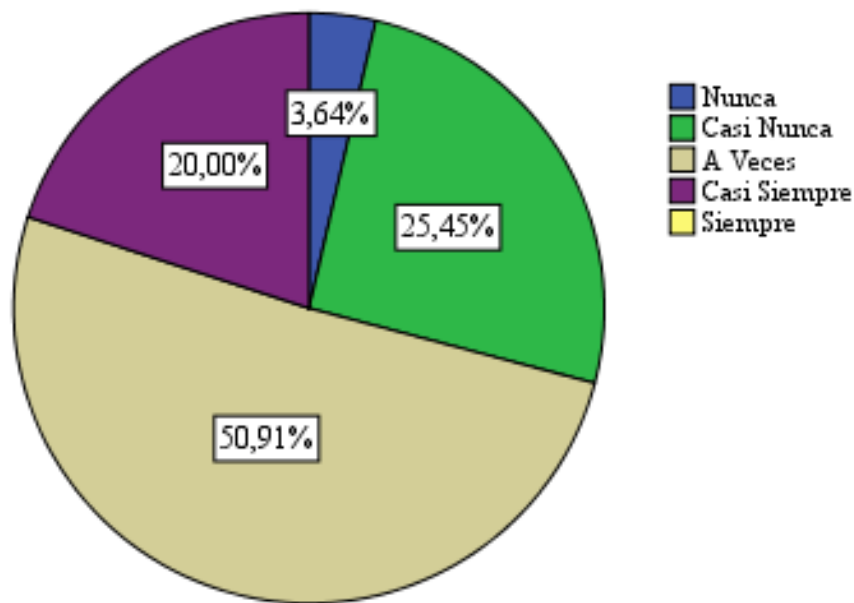


Figura 11: *Señalización las diferentes medidas preventivas como ruido, vibraciones, uso de equipo de protección personal, riesgo eléctrico.*

Fuente: Tabla 11.

Interpretación: Se determinó que del total de encuestados el 50,91% de trabajadores manifiestan a veces las empresas cuentan con señalizaciones de medidas preventivas.

Tabla 12. *La empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	6	10,91	10,91
Casi Nunca	19	34,55	45,46
A Veces	12	21,82	67,28
Casi Siempre	12	21,82	89,10
Siempre	6	10,91	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

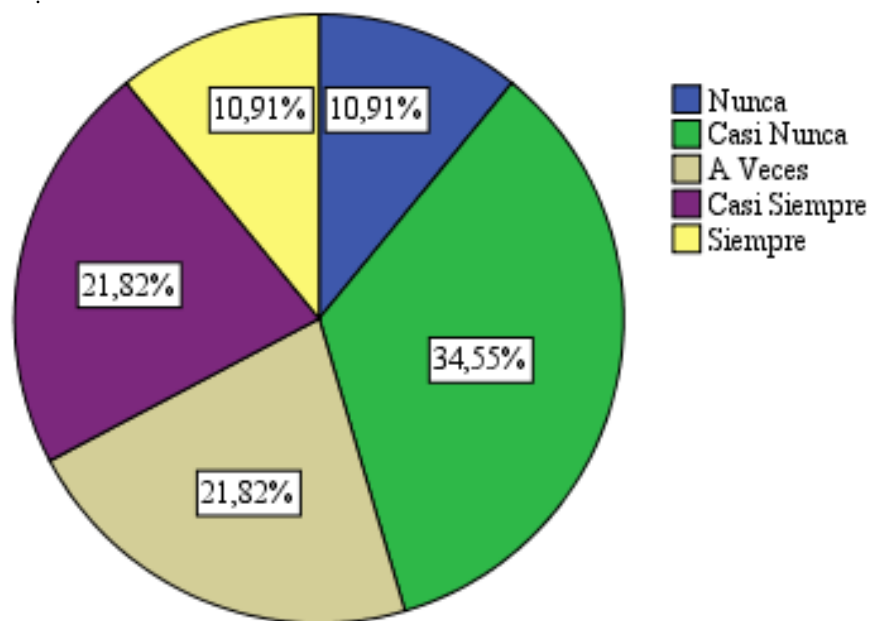


Figura 12: *La empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional.*

Fuente: Tabla 12.

Interpretación: Se identificó que un 34,55% del total de trabajadores expresan que casi nunca la empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional.

Tabla 13. Distribución según la disposición de fichas de seguridad de los productos químicos utilizados.

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	1	1,82	1,82
Casi Nunca	8	14,54	16,36
A Veces	35	63,64	80,00
Casi Siempre	10	18,18	98,18
Siempre	1	1,82	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

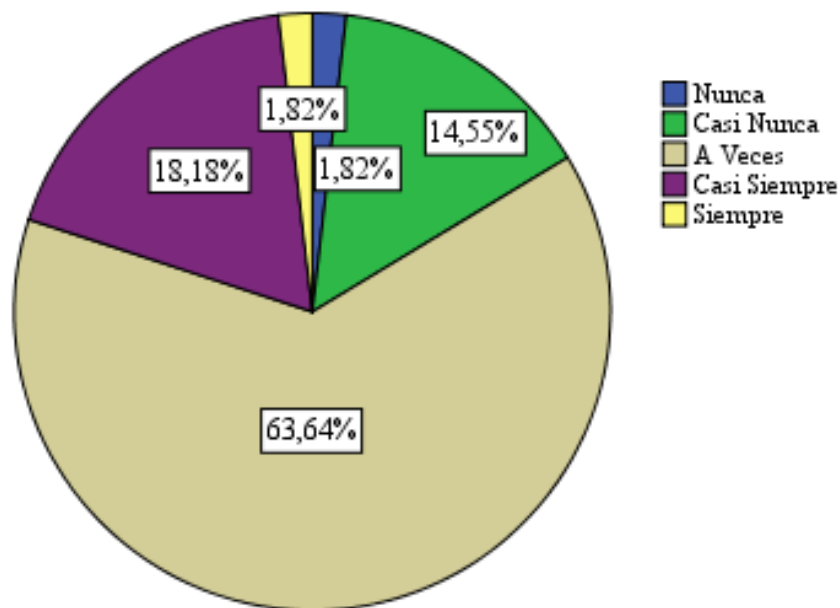


Figura 13: Distribución según la disposición de fichas de seguridad de los productos químicos utilizados.

Fuente: Tabla 13.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, se identificó que el 63,64% manifiesta a veces se dispone de fichas de seguridad.

Tabla 14. *Distribución según la metodología de orden y limpieza que tiene la institución.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Casi Nunca	3	5,45	5,45
A veces	25	45,45	50,90
Casi Siempre	16	29,09	79,99
Siempre	11	20,00	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

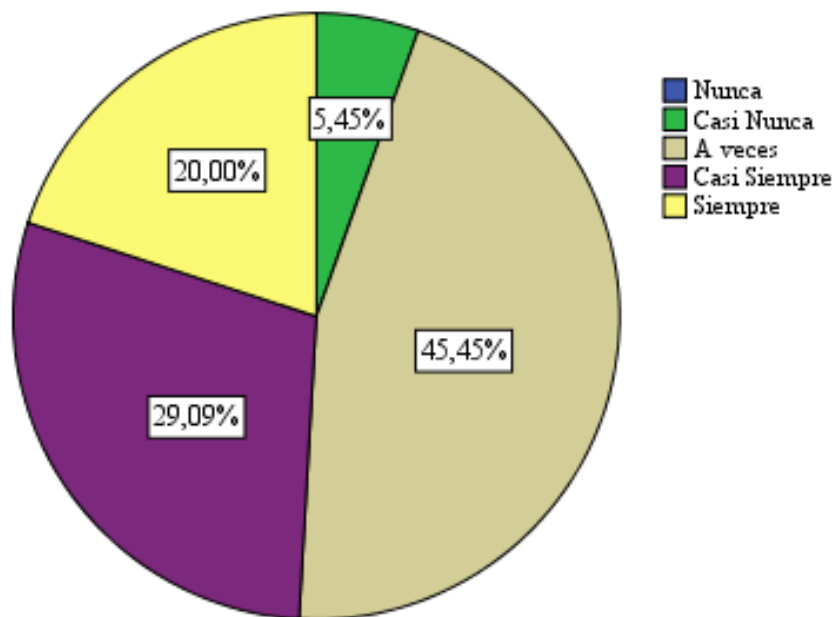


Figura 14: *Distribución según la metodología de orden y limpieza que tiene la institución.*

Fuente: Tabla 14.

Interpretación: Se ha determinado que el 45,45% de trabajadores indican que a veces se cuenta con metodología de orden y limpieza, seguido por un 5,45% señalan que casi nunca la institución cuenta con una metodología.

Tabla 15. La empresa brinda charlas o capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud producidas por sustancias químicas.

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	3	5,45	5,45
Casi Nunca	17	30,91	36,36
A Veces	24	43,64	80,00
Casi Siempre	4	7,27	87,27
Siempre	7	12,73	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

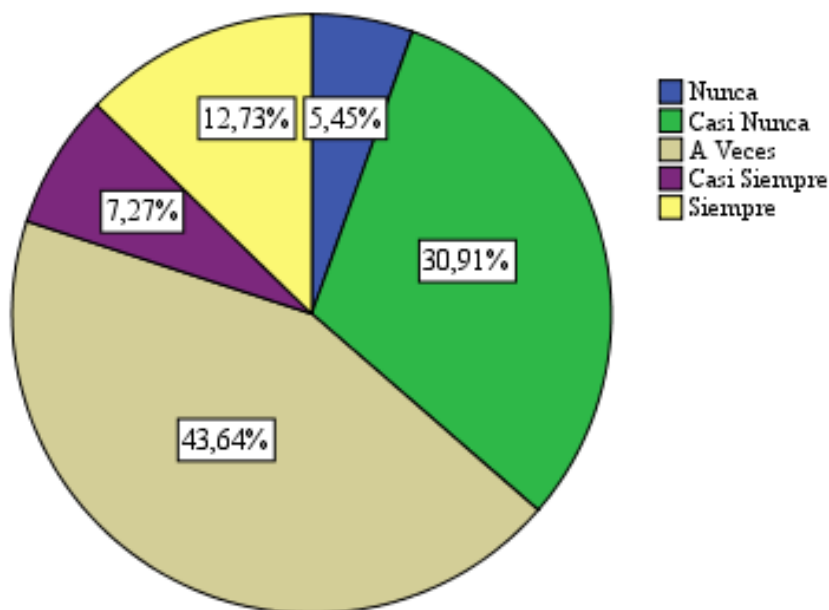


Figura 15: La empresa brinda charlas o capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud producidas por sustancias químicas.

Fuente: Tabla 15.

Interpretación: Se ha identificado que el 43,64% de trabajadores encuestados afirman que a veces la empresa brinda charlas sobre el uso de equipos de protección personal para evitar prevenir la salud de las sustancias químicas.

Tabla 16. La empresa capacita sobre planes de emergencias, ante derrames de productos químicos.

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	4	7,27	7,27
Casi Nunca	21	38,18	45,45
A Veces	17	30,91	76,36
Casi Siempre	5	9,09	85,45
Siempre	8	14,55	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

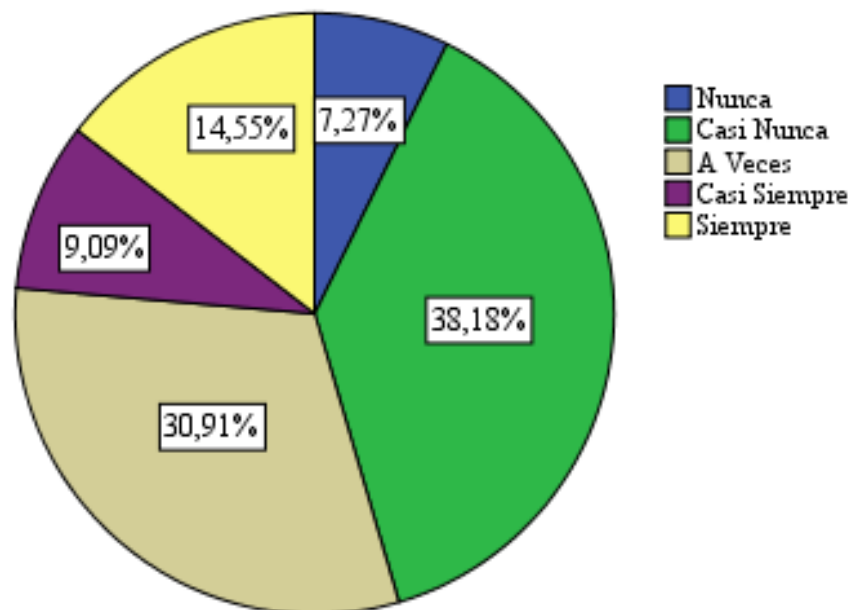


Figura 16: La empresa capacita sobre planes de emergencias, ante derrames de productos químicos.

Fuente: Tabla 16.

Interpretación: El 38,18% de trabajadores indican que casi nunca las MYPES del rubro taller mecánicos capacitan sobre los planes de emergencias que deben tener en cuenta sus trabajadores ante los riesgos existentes que puedan dañar su salud.

Tabla 17. *Usted ha recibido charlas o capacitaciones sobre primeros auxilios y de cómo actuar si ocurre un accidente.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	3	5,45	5,45
Casi Nunca	12	21,82	27,27
A Veces	5	9,09	36,36
Casi siempre	17	30,91	67,27
Siempre	18	32,73	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

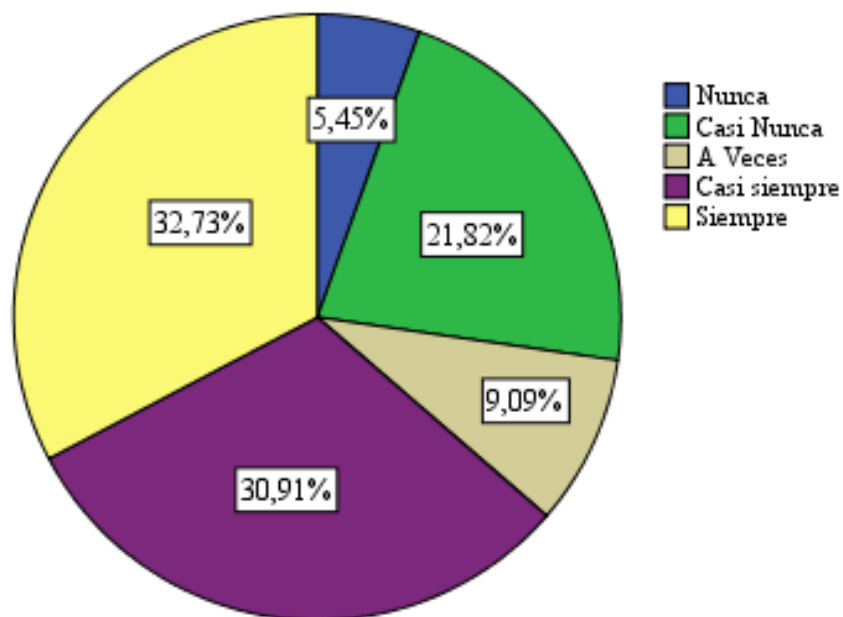


Figura 17: *Usted ha recibido charlas o capacitaciones sobre los primeros auxilios y de cómo actuar si ocurre un accidente.*

Fuente: Tabla 17.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados el 32,73% señalan que siempre reciben charlas y tienen conocimiento de primeros auxilios y saben cómo actuar frente a un accidente.

Tabla 18. *Recibió charlas o tiene conocimiento sobre las sustancias químicas que usted manipula están correctamente identificadas y etiquetadas.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Casi Nunca	1	1,82	1,82
A Veces	27	49,09	50,91
Casi Siempre	26	47,27	98,18
Siempre	1	1,82	100,00
Total	55	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

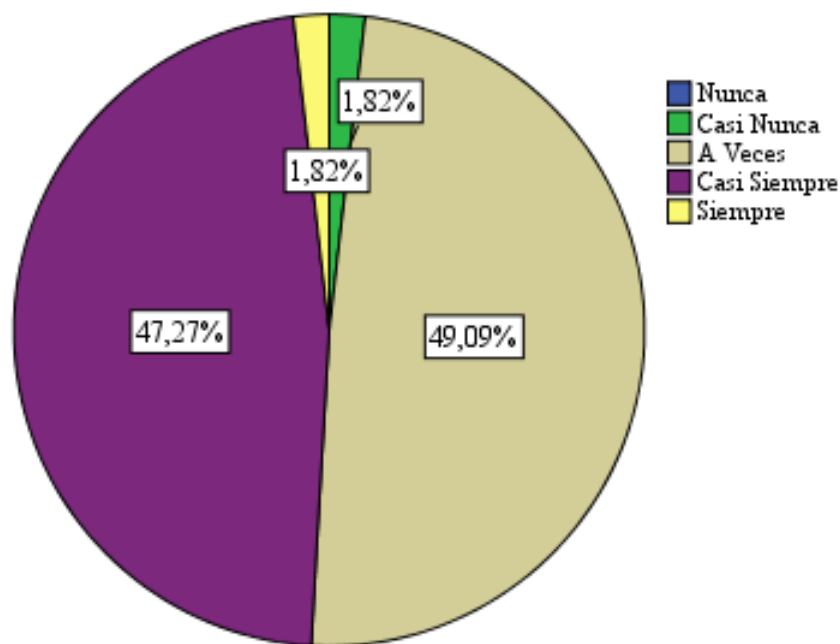


Figura 18: *Recibió charlas o tiene conocimiento sobre las sustancias químicas que usted manipula está correctamente identificadas y etiquetadas.*

Fuente: Tabla 18.

Interpretación: El 49,09% de los trabajadores indican que a veces tienen conocimientos sobre las sustancias químicas que manipulan y un 47,27% que casi siempre.

Tabla 19. *La empresa capacita a sus trabajadores sobre seguridad y salud laboral.*

Datos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	1	1,82	1,82
Casi Nunca	29	52,73	54,55
A veces	16	29,09	83,64
Casi Siempre	17	12,73	96,37
Siempre	2	3,64	100,00
Total	55	100,00	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del distrito de Huaraz, 2016.

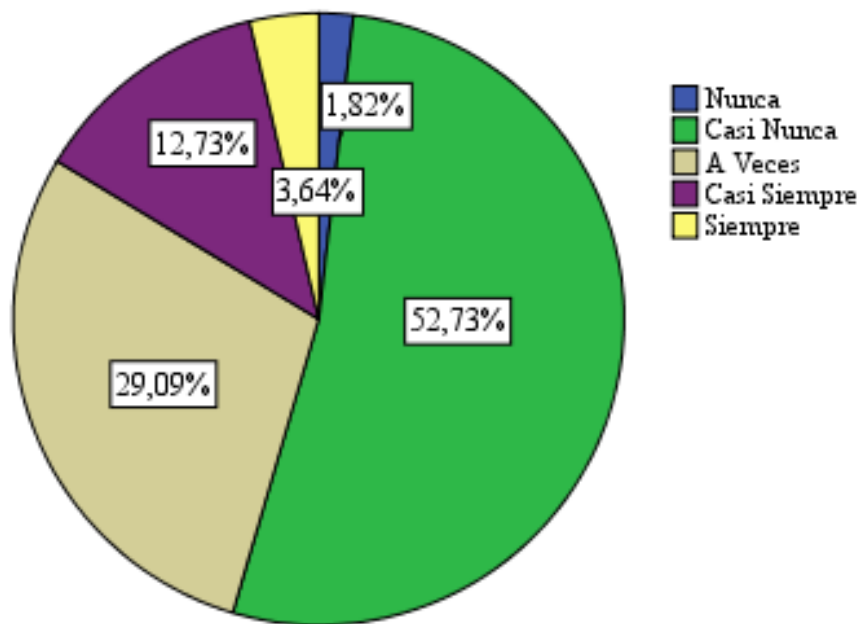


Figura 19: *La empresa capacita a sus trabajadores sobre seguridad y salud laboral.*

Fuente: Tabla 19

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados el 52,73% indican que casi nunca reciben capacitación en seguridad y salud laboral por parte de las MYPES donde laboran.

4.2. Análisis de resultados

Referente a los datos generales de los trabajadores de las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

En relación a la edad de los trabajadores el 60,00% manifiesta tener de 21 a 30 años de edad (tabla 1), estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Aldunati (2016), quien determina que el 47,06% de los trabajadores manifiestan tener de 18 a 25 años de edad. Estos resultados reflejan que las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016, tienen una edad promedio ya sea por la experiencia y conocimientos adquiridos, de esta manera poder desempeñarse dentro de la empresa.

Con respecto al sexo de los trabajadores el 85,45% de los trabajadores son de sexo masculino, (tabla 2), estos resultados coinciden con Aldunati (2016) quien manifiesta que el 47,06% de los trabajadores son hombres. Estos datos demuestran que la gran mayoría de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016 son hombres quienes ocupan el puesto que dentro del taller, ya sea por la fuerza que se necesita para realizar diversas actividades y la gran parte de trabajos son pesados.

Con respecto a al grado de instrucción de los trabajadores el 92,73% manifiestan tener estudios superior no universitario (tabla 3), este resultado coincide básicamente con el resultado obtenido por Rivas, Santos y Scaffini (2016) donde el 58% de trabajadores cuentan con estudios superiores no universitarios - nivel técnico; asimismo coincide con los resultados hallados por Aldunati (2016) quien determina que el 41,18% tienen estudios superior no universitario.

Estos resultados significan que la mayoría de los colaboradores de las micro y pequeñas empresas del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016 cuentan con estudios técnicos en mecánica automotriz, ya que es indispensable contar con conocimientos para desempeñarse en el rubro.

Referente a la capacitación en seguridad y salud laboral en las MYPES.

Respecto a la existencia de un adecuado sistema de iluminación el 38,18% de los trabajadores encuestados manifiestan que en el área de talleres y oficina a veces se cuenta con un sistema de iluminación adecuada (tabla 4), resultados que coinciden con Rivas, Santos y Scaffini (2016) quien obtuvo que el 75% de los trabajadores respondieron que la iluminación en su puesto de trabajo a veces es intolerante; asimismo estos contrastan con los resultados obtenidos por Montero (2014) donde el 85% no cuenta con una adecuada iluminación en todos los ambientes de los talleres; de igual forma Chiavenato (2001) indica que la iluminación tiene que ver con el tipo de tarea visual que se realizan los trabajadores, ya que una deficiente iluminación puede ocasionar fatiga en los ojos y afectar la salud, como también causar a la vez la deficiente calidad del trabajo y es responsable de que estén expuestos a accidentes.

Estos resultados demuestran que las condiciones ambientales de las micro y pequeñas empresas del rubro tienen ciertas deficiencias en cuanto a la iluminación, por lo que sus trabajadores corren el riesgo de sufrir accidentes al desarrollar sus actividades.

En relación si los trabajadores están expuestos a ruidos excesivos 43,64% de los trabajadores encuestados respondieron que a veces están expuesto a ruido excesivo en su lugar de trabajo (Tabla 5); estos resultados coinciden con Rivas, Santos y Scaffini (2016) donde el 43% de los trabajadores afirman que están expuestos a ruidos generalmente desagradables, también coincide con Arteaga y Castillo (2012) donde un 33% de los colaboradores están expuestos al ruido y desconocen de la enfermedad que puede producir. Chiavenato (2001) señala que la disminución del desempeño dentro del trabajo no es a causa del ruido, sino que afecta la salud del trabajador ya que al estar expuesto a elevados niveles de ruido puede causar sordera o a llegar a perder la audición. Estos resultados reflejan que la gran mayoría de los trabajadores de las MYPES de los talleres de mecánica, las condiciones de trabajo en las que se encuentran sometidos en ciertas actividades a niveles críticos de ruido puede dañar su salud, por lo que las empresas deberían tomar algunas medidas de control.

En relación a la existencia de ventilación en los espacios de trabajo el 52,73% de los trabajadores encuestados del rubro señalan que a veces existe una adecuada ventilación en su puesto de trabajo (tabla 6), resultados que coinciden con Rivas, Santos y Scaffini (2016) en el cual el 56% de trabajadores indican que muy pocas veces existe ventilación en su centro de trabajo.

Estos resultados indican que las micro y pequeñas empresas del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, cuentan con ventilación en sus ambientes de trabajo, es importante porque una adecuada ventilación permite a sus trabajadores a que no estén expuestos a los gases nocivos de los motores, actividades de pintura y soldadura que pueden afectar la salud.

En relación a si la empresa desarrolla capacitaciones a sus trabajadores sobre señalización e información acerca de los espacios de trabajo, el 40,00% manifestaron que casi nunca la empresa desarrolla capacitación en el tema mencionado (tabla 7), resultados que coinciden con Montero (2014) quien señala que el 90 % de los trabajadores mencionan que no existe señalización de ningún tipo que describa las medidas y precauciones y que la empresa no desarrolla capacitaciones, resultados que también coinciden con Rivas, Santos y Scaffini (2016) en la cual un 33% manifiestan que no cuentan con conocimientos y que en el área de trabajo no existen señalizaciones, pero estos resultados contrastan con Arteaga y Castillo (2012) en el cual un 100% de los espacios de trabajo de la empresa no cuentan con señalización y los trabajadores no tienen conocimiento sobre el tema. Cortes (2007) menciona que la señalización se utiliza o se emplea cuando hay riesgo de peligro o emergencias y las medidas de prevención, de tal modo que sirva de información a los trabajadores ante cualquier situación que se presente y tomar las medidas preventivas en caso de evacuación o riesgos en el trabajo.

Estos resultados demuestran que las micro y pequeñas empresas del rubro tienen el poco interés de capacitar a su personal en temas de señalización e información, ya que es importante porque permitirá al trabajador tener el conocimiento necesario y así prevenir accidentes.

El 49,09% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan a veces tienen conocimiento sobre las sustancias peligrosas si estas están etiquetadas, señalizadas y cuentan con las respectivas hojas de seguridad (tabla 8), estos resultados según indica la Asociación española de normalización y certificación (2014) que la evaluación de riesgos es la obligación de emplear señalización de seguridad en toda su empresa a fin de prevenir y controlar los riesgos laborales, de tal modo que la señalización puede sustituir la adopción de medidas técnicas de protección colectiva, ni tampoco a la información y formación de los trabajadores. Estos resultados demuestran que los talleres de mecánica la gran mayoría de los colaboradores tienen conocimientos de las sustancias peligrosas que pueden afectar su salud.

Respecto a si la empresa proporciona los equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico el 54,55% de los trabajadores encuestados del rubro indicaron que a veces la empresa proporciona equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico (tabla 9), estos resultados coinciden con Franco y Moreno (2015) en la cual el 44,40% afirman que a veces usan equipos de protección personal en su trabajo, mientras que estos resultados contrastan con Rivas, Santos y Scaffini (2016) en el cual el 25% de trabajadores afirman que el taller no proporciona los equipos de protección personal.

Estos resultados demuestran que las MYPES en gran mayoría no facilitan a sus trabajadores los implementos adecuados, ya que es una obligación y responsabilidad de brindar equipos de protección para reducir accidentes y cuidar su integridad física.

El 41,82% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que a veces la empresa actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo (tabla 10); de acuerdo a las normas legales como es la Ley N° 29783 de seguridad y salud laboral (2012) en su artículo 27° indica que el empleador en cumplimiento del deber de prevención está encargado de la evaluación y prevención de riesgos, así como de la actualización de conocimientos de manera periódica. Asimismo Cortes (2002) señala que la

evaluación de riesgo permite verificar el peligro en el lugar de trabajo y ver qué consecuencias puede ocasionar en los trabajadores los riesgos a los que están expuestos; así mismo evaluar los riesgos permite que la empresa pueda tomar medidas de prevención, así garantizar la protección y salud de los trabajadores.

De estos resultados se puede observar que las micro y pequeñas empresas del rubro de estudio, no toman en cuenta la evaluación de riesgos ya que es un factor importante para tomar medidas preventivas y disminuir los accidentes.

El 50,91% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que a veces la empresa cuenta con señalizaciones de medidas preventivas como ruido, vibraciones, uso de equipo de protección personal, riesgo eléctrico (tabla 11), resultados que coinciden con Aldunati (2016) quien afirma que un 29.41% casi nunca los ambientes de la empresa están en buenas condiciones y que no ofrecen seguridad y contrastan con Guamán (2015) en la cual un 69% afirman que el taller no cuenta con señalización de prevención de riesgos laborales. De estos resultados se puede observar que un porcentaje de trabajadores afirman que en su centro de labores no cuentan con las medidas necesarias para prevenir los accidentes.

El 34.55% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que casi nunca la empresa cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional (tabla 12); estos resultados coinciden con Montero (2014) indica que un 80% de los trabajadores desconocen la existencia de un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional. Asimismo la Ley N° 29783 de seguridad y salud laboral (2012) en su artículo 1° señala que los empleadores están en la obligación de brindar protección a sus empleados y cumplir con el rol de fiscalizar y el adecuado control, ya que son los encargados de promover una cultura de prevención y riesgos laborales dentro de sus empresas. Estos resultados demuestran que las micro y pequeñas empresas de talleres de mecánicas no implementan planes de gestión en seguridad y salud ocupacional, si bien es cierto no se lleva un control de todas las actividades realizadas, para detectar a tiempo las condiciones inseguras, así como planificar los trabajos con anticipación, entre otros.

El 63.64% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que a veces se dispone de fichas de seguridad de los productos químicos utilizados (tabla 13). Los resultados obtenidos se deduce que la mayoría de los trabajadores no tienen conocimiento acerca las fichas de seguridad sobre los productos químicos que utilizan en sus actividades, esto refleja que las MYPES de talleres de mecánicas no capacitan sobre las medidas preventivas que deben optar en sus ambientes de trabajo. La Ley N° 26842 - Ley General de Salud (1997) menciona que los dueños de las empresas están obligados a adoptar medidas que ayuden a garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores en sus ambientes de trabajo.

El 45,45% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores señalan que a veces la institución cuenta con una metodología de orden y la limpieza (tabla 14), estos resultados coincide con Montero (2014) quien determino que un 60% a veces cuenta con una metodología de limpieza en la empresa, también coinciden con Arteaga y Castillo (2012), donde un 64% tienen deficiencias en orden y limpieza, se detectaron problemas en cuanto al orden de las herramientas. Asimismo Cortes (2007) señala que los factores que intervienen en la prevención de accidentes son principalmente el orden y limpieza en los centros de trabajo, ya que si no se cuenta con una metodología adecuada esta puede provocar múltiples accidentes en los trabajadores.

De estos resultados se observa que en los talleres mecánicos no se emplea una metodología de orden y limpieza, las condiciones de higiene y seguridad no son seguras ya que se podría originar múltiples accidentes, así como por la falta de limpieza se puede contraer enfermedades que afecten la salud de los colaboradores.

En relación a los trabajadores del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores el 43,64% señala que a veces la empresa brinda charlas o capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud producidas por sustancias químicas (tabla 15), estos resultados contrastan con Guamán (2015) donde 100% de los trabajadores están de acuerdo con el uso de los implementos de protección en prevención de riesgos frente a sustancias

químicas, también contrasta con Franco y Moreno (2015) donde un 77,70% de trabajadores manifestaron que nunca supervisan dicho uso de los equipos de protección personal, también contrasta con Arteaga y Castillo (2012) donde un 64% de los trabajadores señalan que la empresa no capacita sobre los equipos de protección personal. Asimismo la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) señala que los empresarios están obligados a brindar a sus trabajadores equipos adecuados que ayuden a proteger de los accidentes laborales ante sustancias que afecten su salud.

Estos resultados demuestran que las micro y pequeñas empresas de talleres de mecánicas, los trabajadores en gran mayoría desconoce el uso y la función que tiene cada equipo de protección personal contra riesgos de sustancias químicas.

El 38,18% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que casi nunca la empresa capacita sobre planes de emergencias, ante derrames de productos químicos (tabla 16); de estos resultados López (2003) señala que la formación es importante porque permite al trabajador tener conocimientos acerca de los riesgos y así poder evitar accidentes.

Estos resultados demuestran que las micro y pequeñas empresa del rubro en estudio no desarrollan capacitaciones sobre planes de emergencia, esto refleja que los trabajadores no saben cómo actuar frente a una emergencia por lo que generaría aumentar los riesgos dentro de la organización.

El 32,73% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que siempre reciben charlas y tienen conocimiento de primeros auxilios y saben cómo actuar frente a un accidente (tabla 17), estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Guamán (2015) donde un 38% no saben de primeros auxilios en caso de un accidente laboral, asimismo contrasta con Montero (2014) quien indica que el 100% los trabajadores están conscientes que en el taller no existe ningún botiquín de primeros auxilios y no se tiene conocimientos de cómo actuar frente a un accidente. La OMS (1948) señala que los primeros auxilios son medidas que se toman frente a un accidente, ya que estas pueden salvar vidas, por ello es fundamental que los trabajadores

tengan conocimientos previos para actuar de inmediato frente a un accidente.

Esto demuestra que dentro de las micro y pequeñas empresas del rubro en estudio los trabajadores reciben charlas de primeros auxilios, cosa que hace que de una manera puedan estar preparados y tengan los conocimientos necesarios frente a un accidente dentro de su ámbito laboral.

El 49,09% de los trabajadores encuestados del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores, señalan que a veces reciben charlas sobre las sustancias químicas que manipulan, si estas están correctamente identificadas y etiquetadas (tabla 18), de este resultado López (2003) indica que los riesgos laborales que son capaz de atentar contra la salud del trabajador, así como su integridad física esto a consecuencia de las condiciones de trabajo que desarrolla; los riesgos químicos pueden ocasionar intoxicaciones, alergias en el cuerpo y los cánceres ya que se contrae por agentes químicos. Asimismo Ecodes, (2007) quien señala que las sustancias químicas que se encuentran expuestas puede resultar peligrosas para las personas que manipulan estas sustancias, asimismo ocasionando daños a la salud y al medio ambiente. Se observa de estos resultados que en los talleres mecánicos existe cierto incumplimiento por parte de los empleadores porque no desarrollan capacitaciones, charlas de inducción sobre el tema.

En relación si la empresa capacita a sus trabajadores sobre seguridad y salud laboral el 52,73% del total de trabajadores encuestados indican que casi nunca reciben capacitación en dicho tema (tabla 19), del cual los resultados contrastan con Aldunati (2015) que el 20,59% de empleados a veces reciben capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo por parte de los dueños de las empresas; asimismo contrastan con Franco y Moreno (2015) donde el 100% de los trabajadores no han recibido capacitación en seguridad y salud laboral. Estos resultados demuestran que las MYPES del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores no desarrollan capacitaciones, es así que la gran mayoría de los trabajadores no tienen conocimientos en cuanto a la seguridad y salud para prevenir accidentes dentro del trabajo.

V. Conclusiones

5.1. Conclusiones

- Respecto a las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016; se identificó que hay poco interés por parte de los empleadores en capacitar a sus colaboradores; ya que según los resultados obtenidos consideran poco importante la prevención de los accidentes en el trabajo. Si bien es cierto los trabajadores perciben un alto grado de deficiencia respecto a la capacitación en seguridad y salud laboral, debido a que no hay un interés sincero por mejorar dicho tema en los distintos aspectos evaluados.
- Se determinó que la gran mayoría de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores en el distrito de Huaraz, 2016. Tienen una edad promedio entre 21 a 30 años, son de género masculino y cuentan con grado de instrucción de estudio superior no universitario, que desempeñan el cargo.
- Respecto a las características de la capacitación en seguridad y salud laboral, la gran mayoría de las micro y pequeñas empresas no brindan capacitaciones y/o charlas a los trabajadores, si bien es cierto no se da la prioridad respecto a la prevención de los riesgos y el cuidado del recurso humano, ya que se identificó muchos casos donde no se toma conciencia sobre ello, la capacitación es importante porque permite tener una gestión mucho más eficiente.

5.2. Recomendaciones

- Los talleres de mecánicas deben estar sujetas a las leyes y normas que rijan el bienestar, protección y salud de los trabajadores, la capacitación es un aspecto positivo dentro de una empresa ya que al implementarlo traerá ciertos beneficios y los trabajadores podrán adquirir conocimientos, así como desarrollar sus habilidades para un mejor desempeño en sus actividades.
- Promover sensibilización que refleje la importancia sobre la implementación de medidas preventivas para evitar accidentes y realizar capacitaciones en temas importantes que sean útil para los trabajadores.
- Los dueños y gerentes de las micro y pequeñas empresas deben tomar conciencia que capacitar a los trabajadores es esencial para que se evite accidentes laborales, para ello se debe implementar las normas que señala la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de hacer cumplimiento todos los reglamentos y obligaciones que exige la Ley.

Referencias bibliográficas

- Adunalti A. (2016). *Caracterización de la capacitación en técnicas de venta en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta al por menor de productos textiles y*. Ancash, Huaraz. Recuperado el 10 de Octubre de 2017
- Arteaga A. y Castillo G. (2012). "*Elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa Edipcentro CIA Ltda. en la ciudad de Riobamba*". Riobamba. Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/2425/1/85T00237.pdf>
- Asociación española de normalización y certificación. (2014). *OHSAS 18001:2007 sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3221712&query=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20definiciones>
- Asociación, E. D. N. Y. C. . (2014). OHSAS 18001:2007, Sistemas de gestión en la seguridad y salud en el trabajo. En 2. AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación. España. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Bohlander , G. W., Snell, S., y Sherman , A. W. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: International Thomson.
- Chiavenato I. (2001). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). (L. S. Árevalo, Ed.) Nómós S.A.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8va. Ed. ed.). Mexico, Mexico: México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chimbotenlinea. (2016). *chimbotenlinea.com*. Obtenido de <http://www.chimbotenlinea.com/locales/18/02/2016/ancash-el-29-de-febrero-conforman-consejo-regional-de-seguridad-y-salud-en-el>

- CIS Perú. (Mayo de 2014). *Guía básica para el fortalecimiento Sindical en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo*. (C. D. CIS, Editor) Obtenido de CIS Peru: <http://www.cisperu.org/descargas/Guia%20Basica%20web.pdf>
- Constitución Política del Perú (1993). El Capitulo I sobre los derechos fundamentales de la persona consagra en su artículo 2. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Política-del-Peru-1993.pdf>
- Congreso de la Republica Ley N° 30056. (2013). *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. Peru: Congreso de la República. Obtenido de http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/ML_GRAL_INVERSION_LEY_30056/Ley%20N%2030056.pdf
- Cortés, J. (2007). *Técnicas De Prevencion De Riesgos Laborales - Seguridad E Higiene Del Trabajo* (9° Edicion ed.). Madrid, España: EDITORIAL TÉBAR. S.L.,.
- Dressler, G. (2011). *Administracion de recursos humanos enfoque latinoamericano* (Quinta edicion ed.). Mexico: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. núm. 1031.
- ECODES. (20 de julio de 2005). Efectos en la salud de las sustancias químicas. *ECODES25 Tiempo de Actuar*. Obtenido de <https://ecodes.org/noticias/efectos-en-la-salud-de-las-sustancias-quimicas#.W0U-X9bPzIU>
- Economía (2018). Mypes: por qué son importantes para la economía peruana. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de <https://www.pqs.pe/economia/mypes-importancia-economia-peru>
- El Tiempo (2018). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. Recuperado el 20 de Noviembre de 2018, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

Franco I. y Moreno M. (2015). *Análisis de un sistema de seguridad y salud ocupacional en el taller mecánico "Fast" del Cantón Milagro*. Recuperado el 16 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1760/1/Análisis%20de%20un%20sistema%20de%20seguridad%20y%20salud%20ocupacional%20en%20el%20taller%20FAST%20del%20cantón%20Milagro.pdf>

Gestión. (01 de Mayo de 2017). Laboral: Un promedio de 55 accidentes al día se registra en una jornada de trabajo. *Los sectores económicos que presentaron mayor frecuencia de accidentes fueron Construcción, Manufactura y Comercio*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/laboral-promedio-55-accidentes-dia-registra-jornada-134154>

Gestión. (29 de Agosto de 2018). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo. Recuperado el 25 de Noviembre de 2018, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979>

Guamán P. (2015). *Proyecto de prevencion de riesgos laborales para el taller automotriz Quinde*. Guayaquil. Recuperado el 23 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11285/1/Tesis%20Quinde.pdf>

Huaraz Noticias. (2015). SUNAFIL inaugurado en Huaraz. *Ministro de trabajo y alcalde de Huaraz inauguraron moderno local*. Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de <https://huaraznoticias.com/que-esta-pasando/sunafil-inaugurado-en-huaraz>

ISO,14001. (2004). *Sistemas de Gestion ambiental,Requisitos con orientacion para su uso*.

La Ley General de Salud. (1997). *Congreso de la Republica Ley general de Salud Ley N° 26842*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/renhice/documentos/normativa/Ley%2026842-1997%20-%20Ley%20General%20de%20Salud%20Concordada.pdf>

Ley N° 28015 Congreso de la República del Peru. (03 de julio de 2003). *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*. Obtenido de

http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf

Ley y reglamento de seguridad y salud en el Trabajo Ley: N° 29783. (2012). Ley y Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo y su Aplicación. Lima. Obtenido de <http://www.cisperu.org/descargas/LeyYReglamentoDeSeguridadYSaludYSuAplicacion.pdf>

López, M. (2003). *CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <http://www.geadigital.com/ot2.pdf>

Montero, M. (2014). *Elaboración de un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional y gestión de residuos en el taller automotriz del gobierno autónomo descentralizado de la provincia bolívar*". UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3874/1/061...TESIS%20ING.%20MARCIAL%20MONTERO%20FIERRO.pdf>

Neyra, J. (2015). "*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera CASO E.E. H&C TRANSPORTES S.R.L.*". Tesis, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3330>

Nicolaci, M. (01 de 04 de 2008). *CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT). HOLOGRAMÁTICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ*. Obtenido de <http://www.cienciarred.com>

OIT (2012). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. [Volumen III]). Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Organización Mundial de la Salud,OMS. (1948). *Un estado de bienestar*. Obtenido de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

- Parra M. (2003). *Conceptos Básicos en Seguridad Laboral*. Obtenido de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf
- Produce (2014). Más de 1.5 millones de Mipyme formales operan en el mercado peruano el 2014. Obtenido de <http://demi.produce.gob.pe/estadistica/mypime>
- Quito (2009). Mantenimiento de vehículos automotores.
- Rivas, J., Santos, J. y Scaffini J. (2016). *Sistema de gestión de seguridad y de salud ocupacional para los talleres de las MIPYMES del sector automotriz de el Salvador*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/11026/1/Sistema%20de%20gesti%20n%20de%20seguridad%20y%20salud%20ocupacional%20para%20los%20talleres%20de%20las%20MIPYMES%20de%20el%20sector%20automotriz%20de%20El%20Salvador.pdf?fbclid=IwAR1WZc9r0Prsgzy7A2lWWIbJndZGHTV8eBSkI26aUv->
- Rodríguez, E M, & Ramírez-Buendía. (1991). *Administración de la capacitación*.
- RPP Noticias. (27 de Junio de 2012). Trece de cada 100 trabajadores en Perú sufren accidentes laborales. Obtenido de <http://rpp.pe/economia/economia/trece-de-cada-100-trabajadores-en-peru-sufren-accidentes-laborales-noticia-496292>
- Sánchez, B. (2014). Las MYPES en el Perú, importancia y propuestas tributarias. 5. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/5433/4665>
- Sarango I. (2012). “*Plan de gestión de seguridad y salud ocupacional en la construcción de una ciudad basado en la norma OHSAS 18001*”. Lima. Obtenido de http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1400/1/sarango_vi.pdf

Soriano J. y Verástegui J. (2016). *“Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la Ley N° 29783, para reducir la tasa de accidentes laborales en la empresa ARTECON PERÚ S.A.C.”*. Trujillo - Perú. Obtenido de <https://docplayer.es/87392408-Universidad-nacional-de-trujillo-facultad-de-ingenieria-escuela-academico-profesional-de-ingenieria-industrial.html>

Villanueva, J. (18 de Febrero de 2016). Áncash: Conformen Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <http://prevencionar.com.pe/2016/02/18/ancash-el-29-de-febrero-conforman-consejo-regional-sst/>

ANEXOS

Anexo 1: Directorio del micro y pequeñas empresas del Sector servicio – rubro mantenimiento y reparación de vehículos automotores del Distrito de Huaraz.

N°	Nombre Comercial	RUC	Vía	N° vía	Tamaño
1	MULTISERV. ELEC. J Y K	10316644118	AV	AV. RAYMONDI	Micro
2	FACTORIA PROGRESO	10316672863	AV	CONFRAT. INETENAC. OESTE	Micro
3	VULCANIZADORA ANAYA	10317613062	AV	CONF. INTER. ESTE	Micro
4	MULTISERVICIOS SEÑOR DE MAYO	10411543337	AV	CONF. INTERNACIONAL ESTE	Micro
5	SERV. MULTIPLES BALTAZAR	10320438450	AV	RAYMONDI	Micro
6	ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ KIVER	10442643488	JR.	FRANCISCO BOLOGNESI	Micro
7	SERVILLANTAS NANDO	10436977561	JR.	27 DE NOVIEMBRE	Micro
8	TALLER MECANICA WALDO	10316734249	MLC.	SUR RIO QUILCAY	Micro
9	TALLER Y REPRESENTAC.HUERTA	10316218682	JR.	HUASCARAN	Micro
10	MULTISERV. AUTOMOTRIZ MARIO	10326432810	JR.	HUASCAR	Micro
11	MULTISERVICIOS CARMELO	10316610876	PJ.	TULIPANES	Micro
12	MULTISERVICIOS LAZARO	10316774666	AV	ANTONIO RAYMONDI	Micro
13	VULCANIZADORA DAYRON	10422076439	AV	CONFRA. INTERNACIONAL EST	Micro
14	MULTISERVICIOS LAZARO	10801938804	AV	RAYMONDI	Micro
15	MECANICA MEJIA	10316226138	JR.	HUASCAR	Micro
16	VULCANIZADORA RAMIREZ	10326465904	AV	CONFRAT. INTER. OESTE	Micro
17	BATERICENTRO CRISTIAM	10316156199	AV	TARAPACA	Micro
18	SERV. DE RADIADORES MIGUEL	10316678675	JR.	CARAZ	Micro
19	SERGEMEDICH - S.A.C.	20542114658	JR.	LLIUYAC TACAYCHIN	Micro
20	VULCANIZADORA TICONA	10316531267	AV	CONFRAT. INTERNAC. O	Micro
21	SERVICIO ELECTRICO VILLANUEVA	10316506513	JR.	13 DE DICIEMBRE	Micro

Fuente: SUNAT Huaraz / Mesa de partes - 2015.
Elaboración propia

Anexo 2: Cuestionario



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**DEPARTAMENTO ACADÉMICO METODOLÓGICA DE LA
INVESTIGACIÓN - CADI**

**CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE LAS MYPES DEL SECTOR
SERVICIOS, RUBRO MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS
AUTOMOTORES.**

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información de las MYPES anteriormente mencionado, la misma que servirá para realizar la investigación.

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR
SERVICIOS - RUBRO MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS
AUTOMOTORES EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2016.**

La información que usted brinde se utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece.

INSTRUCCIONES: Marque con una (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

I. DATOS GENERALES	
1. Edad a) Menos de 20 años. b) De 21 a 30 Años. c) De 31 a 40 Años. d) De 41 a más.	I. Grado de Instrucción a) Primaria (completa) (incompleta) b) Secundaria (completa) (incompleta) c) Sup. no univ. (completa) (incompleta) d) Sup. univ. (completa) (incompleta)

2. Sexo						
a) Masculino						
b) Femenino						
II. DE LA CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.		-				+
4	Cree usted que el área de talleres y oficina cuenta con un sistema de iluminación adecuada.	1	2	3	4	5
5	Usted está expuesto a ruido excesivo en el lugar donde labora.	1	2	3	4	5
6	La Ventilación es adecuada en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
7	La empresa desarrolla capacitaciones a sus trabajadores sobre señalización e información acerca de los espacios de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Las sustancias peligrosas están etiquetadas, señalizadas y tienen las respectivas hojas de seguridad.	1	2	3	4	5
9	La empresa proporciona equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgo específico.	1	2	3	4	5
10	La Institución actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo.	1	2	3	4	5
11	Están señalizadas las diferentes medidas preventivas como ruido, vibraciones, uso de Equipo de Protección Personal, riesgo eléctrico.	1	2	3	4	5
12	La institución cuenta con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional, para mejorar las condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Se dispone de fichas de seguridad de los productos químicos utilizados.	1	2	3	4	5
14	La institución cuenta con una metodología de orden y limpieza.	1	2	3	4	5
15	La empresa brinda charlas o capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal para evitar afecciones a la salud producidas por sustancias químicas.	1	2	3	4	5
16	La empresa capacita sobre planes de emergencias, ante derrames de productos químicos.	1	2	3	4	5
17	Usted ha recibido charlas o capacitaciones sobre los primeros auxilios y de cómo actuar si ocurre un accidente.	1	2	3	4	5
18	Recibió charlas o tiene conocimiento sobre las sustancias químicas que usted manipula está correctamente identificadas y etiquetadas.	1	2	3	4	5
19	La empresa desarrolla capacitación en seguridad y salud laboral.	1	2	3	4	5