



**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 TRANSPORTE DE CARGA POR
CARRETERA DEL DISTRITO DE HUARAZ, 2016**

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

AUTOR:

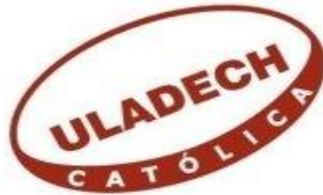
Bach. WALDIR MARTÍN ARROYO MAGUIÑA

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 TRANSPORTE DE CARGA POR
CARRETERA DEL DISTRITO DE HUARAZ, 2016**

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

AUTOR:

Bach. WALDIR MARTÍN ARROYO MAGUIÑA

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 transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, 2016.

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

Agradecimiento

A cada uno de los docentes que tuve la oportunidad de conocer y aprovechar sus conocimientos durante los diez ciclos de la carrera profesional de administración, de corazón muchas gracias por sus enseñanzas y su amistad.

Mi agradecimiento especial al Mgtr. Carlos Humberto Chunga Antón, por el asesoramiento en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Dedicatoria

A Dios por brindarme su divina
bendición y protección en todos
los momentos de mi vida.

A la memoria de mis queridos padres,
con inmenso cariño y gratitud.

A mí madre, por darme la vida e inculcarme valores
y la fe en Dios.

A mi padre, por sus orientaciones en la vida.

A mi esposa Lina por su
amor y apoyo moral en
mis éxitos y fracasos.

Resumen

El principal objetivo a determinar en el presente trabajo de investigación, es establecer la relación existente entre la capacitación, la seguridad y salud laboral de los trabajadores de las empresas de transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, en el año 2016. La idea con la cual se inicia el presente trabajo es constatar si las empresas dedicadas al transporte de carga por carretera capacitan a su personal sobre los aspectos que involucran la seguridad y salud durante sus jornadas laborales. Para el logro del objetivo se tomó en cuenta a diez empresas de transportes de carga del distrito de Huaraz, los mismos que involucran en sus actividades comerciales a un total de 78 trabajadores. Después de analizar los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, se puede concluir que la mayoría de las empresas de transporte de carga por carretera no capacitan a sus empleados en temas de seguridad y salud laboral; aspecto que conlleva a generar pérdidas considerables a los propietarios de dichas empresas, toda vez que es mejor prevenir que lamentar. La ocurrencia de accidentes laborales significa un gran desembolso de recursos económicos comparado con los gastos que se puedan incurrir en programas de capacitación; así como también se genera la pérdida de credibilidad de los clientes y el deterioro de la imagen como empresa. Personal capacitado sinónimo de personal motivado, seguro de su desempeño laboral y comprometido con los objetivos de la empresa.

Palabras claves: Capacitación, Seguridad, Salud Laboral.

Abstract

The main objective to be determined in the present research work is to establish the relationship between the training, safety and occupational health of workers of road transport companies in the district of Huaraz, in 2016. The idea with which the present work was started was to verify if the companies dedicated to the transport of load by road train their personnel on the aspects that involve the safety and health during their working days. To achieve the objective, ten freight transport companies in the Huaraz district were taken into account, the same ones involving a total of 78 workers in their commercial activities. After analyzing the results obtained from the surveys carried out on workers, it can be concluded that the majority of road transport companies do not train their employees on occupational health and safety issues; an aspect that leads to generate considerable losses to the owners of these companies, since prevention is better than regret. The occurrence of occupational accidents means a great disbursement of economic resources compared to the expenses that can be incurred in training programs; As well as the loss of credibility of customers and the deterioration of the image as a company. Trained personnel synonymous with motivated personnel, assured of their work performance and committed to the objectives of the company.

Key words: Training, Safety, Occupational Health.

Contenido

1. Título de la tesis	iv
2. Firma del jurado y asesor	v
3. Agradecimiento y dedicatoria	vi
4. Resumen y abstract.....	viii
5. Contenido.....	x
6. Índice de tablas	xi
I.Introducción.	1
II.Revisión de literatura	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas de la investigación	14
2.3. Marco conceptual	30
III.Metodología	31
3.1.Diseño de la investigación.....	31
3.2.Población y muestra.	31
3.3.Definición y operacionalización de variables e indicadores	32
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5.Plan de análisis	34
3.6.Matriz de Consistencia	35
3.7.Principios éticos	36
IV. Resultados	37
4.1. Resultados	37
4.2. Análisis de resultados.....	71
IV.Conclusiones	81
Referencias bibliográficas	83
Anexos.....	84

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Edad de los trabajadores de las MYPES</i>	37
Tabla 2 <i>Sexo de los trabajadores de las MYPES</i>	38
Tabla 3 <i>Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES</i>	39
Tabla 4 <i>Capacitación en el uso del equipo de protección respiratoria</i>	40
Tabla 5 <i>Capacitación en el uso del equipo de protección auditiva</i>	41
Tabla 6 <i>Capacitación en el uso del equipo de protección visual</i>	42
Tabla 7 <i>Capacitación en el uso del casco de seguridad</i>	43
Tabla 8 <i>Capacitación en el uso de los zapatos de seguridad</i>	44
Tabla 9 <i>Capacitación en el uso de los guantes industriales</i>	45
Tabla 10 <i>Capacitación en cómo saber manejar los pesos excesivos</i>	46
Tabla 11 <i>Capacitación en como transitar por áreas con equipos en movimiento</i>	47
Tabla 12 <i>Capacitación en cómo controlar la inhalación de polvo</i>	48
Tabla 13 <i>Capacitación en la realización de simulacros</i>	49
Tabla 14 <i>Capacitación en los equipos de emergencia</i>	50
Tabla 15 <i>Capacitación en el uso de los equipos de comunicaciones</i>	51
Tabla 16 <i>Capacitación en el uso de los conos de seguridad</i>	52
Tabla 17 <i>Capacitación en el uso de las cintas de demarcación</i>	53
Tabla 18 <i>Capacitación en la interpretación del código de colores y señales</i>	54
Tabla 19 <i>Capacitación en el uso de los botiquines de emergencia</i>	55
Tabla 20 <i>Capacitación de los signos y síntomas de una lesión corporal</i>	56
Tabla 21 <i>Capacitación en el tratamiento de quemaduras</i>	57
Tabla 22 <i>Capacitación en el tratamiento de heridas y hemorragias</i>	58

Tabla 23	<i>Capacitación en la estabilización de fracturas</i>	59
Tabla 24	<i>Capacitación de la maniobra de Heimlich</i>	60
Tabla 25	<i>Capacitación en el transporte de víctimas</i>	61
Tabla 26	<i>Capacitación sobre el sueño reparador</i>	62
Tabla 27	<i>Capacitación de las pausas activas</i>	63
Tabla 28	<i>Capacitación de las pausas de sueño</i>	64
Tabla 29	<i>Capacitación de la alimentación saludable</i>	65
Tabla 30	<i>Capacitación de los peligros del fuego</i>	66
Tabla 31	<i>Capacitación de los elementos del fuego</i>	67
Tabla 32	<i>Capacitación de los métodos de propagación del fuego</i>	68
Tabla 33	<i>Capacitación de los métodos de extinción del fuego</i>	69
Tabla 34	<i>Capacitación del manejo de extintores</i>	70

Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Edad de los trabajadores de las MYPES.....	37
<i>Figura 2</i> Género de los trabajadores de las MYPES.....	38
<i>Figura 3</i> Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES.....	39
<i>Figura 4</i> Capacitación en el uso del equipo de protección respiratoria.....	40
<i>Figura 5</i> Capacitación en el uso del equipo de protección auditiva.....	41
<i>Figura 6</i> Capacitación en el uso del equipo de protección visual.....	42
<i>Figura 7</i> Capacitación en el uso del casco de seguridad.....	43
<i>Figura 8</i> Capacitación en el uso de los zapatos de seguridad.....	44
<i>Figura 9</i> Capacitación en el uso de los guantes industriales.....	45
<i>Figura 10</i> Capacitación en cómo saber manejar los pesos excesivos.....	46
<i>Figura 11</i> Capacitación en como transitar por áreas con equipos en movimiento.....	47
<i>Figura 12</i> Capacitación en cómo controlar la inhalación de polvo.....	48
<i>Figura 13</i> Capacitación en la realización de simulacros.....	49
<i>Figura 14</i> Capacitación en el uso equipos de emergencia.....	50
<i>Figura 15</i> Capacitación en el uso de los equipos de comunicaciones.....	51
<i>Figura 16</i> Capacitación en el uso de los conos de seguridad.....	52
<i>Figura 17</i> Capacitación en el uso de las cintas de demarcación.....	53
<i>Figura 18</i> Capacitación en la interpretación del código de colores y señales.....	54
<i>Figura 19</i> Capacitación en el uso de los botiquines de emergencia.....	55
<i>Figura 20</i> Capacitación en los signos y síntomas de una lesión corporal.....	56
<i>Figura 21</i> Capacitación en el tratamiento de quemaduras.....	57
<i>Figura 22</i> Capacitación en el tratamiento de heridas y hemorragias.....	58
<i>Figura 23</i> Capacitación en la estabilización de fracturas.....	59

<i>Figura 24</i> Capacitación en la maniobra de Heimlich.....	60
<i>Figura 25</i> Capacitación en el transporte de víctimas.....	61
<i>Figura 26</i> Capacitación sobre el sueño reparador.....	62
<i>Figura 27</i> Capacitación sobre las pausas activas	63
<i>Figura 28</i> Capacitación sobre las pausas de sueño.....	64
<i>Figura 29</i> Capacitación sobre la alimentación saludable.....	65
<i>Figura 30</i> Capacitación sobre los peligros del fuego.....	66
<i>Figura 31</i> Capacitación sobre los elementos del fuego.....	67
<i>Figura 32</i> Capacitación sobre los métodos de propagación del fuego.....	68
<i>Figura 33</i> Capacitación sobre los métodos de extinción del fuego.....	69
<i>Figura 34</i> Capacitación sobre el manejo de extintores.....	70

Índice de cuadros

Cuadro 1 Definición y operacionalización de las variables y los indicadores.....	32
Cuadro 2 Matriz de consistencia.....	35

I. Introducción.

La concepción de nuevas empresas en el Perú significa afrontar grandes retos, debido a los desembolsos económicos que se incurren, la adaptación a los constantes cambios tecnológicos, la fuerte competencia, las negociaciones electrónicas, los clientes cada vez más exigentes con respecto a sus necesidades de servicios y productos; en consecuencia las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) no deben estar al margen de este panorama comercial tan cambiante y globalizado que rigen los negocios modernos, más aun siendo en la actualidad impulsadoras de la economía nacional y generadoras de empleos.

Todo empresario debe ser consciente de lo importante que significa capacitar a sus colaboradores, más allá que esta actividad signifique un gasto, en adelante se convertirá en beneficio para la empresa; se podrá observar que el personal capacitado está en condiciones de afrontar situaciones imprevistas y resolverlas con total facilidad; este accionar se verá reflejado en la calidad del servicio y/o productos, con lo cual se cubriría las expectativas de los clientes.

La capacitación dentro de las empresas es un proceso continuo, porque los conocimientos, la tecnología están en constante cambio y desarrollo. Por ende, un trabajador ya sea de nivel técnico o profesional universitario debe actualizarse constantemente, caso contrario sus conocimientos, actitudes y habilidades laborales quedarán desfasados, en consecuencia se perderá la productividad y competitividad, en relación a otras empresas que si le dan la debida importancia al aspecto de la capacitación.

Hay un punto importante, dentro de la capacitación, y es que los primeros en ser capacitados en diversos aspectos, deben ser los jefes y/o dueños de las empresas; para que sean la motivación o ejemplo a seguir por los demás trabajadores.

Con una adecuada capacitación se logra que la organización: reduzca los costos y gastos de producción y/o generación de servicios, la relación entre jefes y empleados sea más armoniosa, la organización se vea fortalecida por el trabajo en

equipo, se puede contribuir a la generación de nuevas políticas institucionales.

La Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, a través de su carrera profesional de Administración establece como un área de investigación a la Capacitación, dentro del cual se enmarca el presente trabajo con el tema Seguridad y Salud Laboral.

El interés sobre la capacitación en seguridad y salud laboral se debe a que en la ciudad de Huaraz, se ha evidenciado deficiencias, en este aspecto, por parte de las MYPES en el rubro de transporte de carga por carretera, lo cual contribuye a la generación de accidentes en los últimos años a raíz del desconocimiento de estos temas; influyendo negativamente en la motivación y desempeño laboral de los empleados.

Por lo expresado líneas arriba, el enunciado del problema de investigación es: ¿Cuáles son las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, 2016?

Para dar solución al enunciado expuesto, se establece 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 transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, 2016.

Paralelamente se determinan los objetivos específicos: (a) Determinar las principales características de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz; (b) Determinar las características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas de transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz.

La presente investigación está justificada, porque es responsabilidad de los empresarios que sus trabajadores tengan ambientes seguros y saludables para desempeñar sus labores cotidianas, de igual manera deben asegurarse que sus

empleados posean habilidades y el conocimiento necesario para desenvolverse de una manera segura y confiable, se debe incluir la adquisición de conocimientos sobre la legislación vigente sobre estos temas. Esto conlleva a brindar oportunidades de aprendizaje, por lo tanto se debe reafirmar y hacer un seguimiento de la aplicación en el trabajo de las habilidades y el conocimiento aprendido; estos aspectos se evidenciaron como deficientes en algunas empresas de la ciudad de Huaraz. Por ello, radica la importancia de la presente investigación, porque proporcionará orientaciones a los empresarios, también se conocerá si se está aplicando en forma correcta la capacitación en las MYPES a través del aspecto de seguridad y salud laboral. Así mismo, la investigación servirá de referencia para futuras investigaciones y profundizar la problemática estudiada.

Este documento de investigación pretende ser una herramienta que beneficiará a los empresarios del rubro transporte de carga por carretera, generando conciencia respecto a lograr una mejor capacitación que se brindará a los empleados y lograr la supervivencia, crecimiento y rentabilidad de las mencionadas empresas.

El sustento teórico del presente trabajo se basa en la capacitación expresada en la Ley N°29783 (2011) seguridad y salud laboral, la cual menciona que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. De igual forma fomenta la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.

Bohlander, G., Snell, S., y Sherman, A. (2001), mencionan que la existencia de la capacitación, se debe a la prevalencia de los siguientes aspectos: Detectar necesidades de capacitación (evaluación de necesidades), Diseño del programa de capacitación, Implementación del programa de capacitación y la Evaluación del programa de capacitación.

También, Asfahl, R. y Rieske, D. (2010); abordan aspectos técnicos en relación a la adopción adecuada de los equipos de protección personal, normas de seguridad y salud, que contribuyen a la preservación integral de los trabajadores en su centro laboral.

En cuanto a la metodología a emplearse en la presente investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, porque caracteriza la capacitación de las MYPES rubro transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz. En cuanto al diseño de la investigación es no experimental - transversal, porque se observan los fenómenos tal cual se dan en su estado natural, ya que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.

En relación a las técnicas de investigación se ha considerado la encuesta así como su respectivo instrumento de recolección de datos como es el cuestionario estructurado. Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumento antes indicado, recurriendo a los informantes o fuentes también explicados, estos fueron incorporados e ingresados al programa Microsoft Office Excel y al SPSS V23 para el procesamiento de los datos; presentación en tablas, figuras y el análisis estadístico respectivo.

Los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores nos muestran que el 44,90% están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad; el 82,10 % de los trabajadores pertenecen al género masculino; en referencia al nivel educativo el 23,10% tiene secundaria completa; el 78,20% de los trabajadores manifestaron que nunca recibieron capacitación sobre el uso de equipos de protección respiratoria; la cantidad de trabajadores representados en un 79,50% indicaron que nunca recibieron capacitación sobre el uso de equipos de protección visual; la falta de capacitación sobre cómo manejar los pesos excesivos laborales llego al 89,70%; el 79,50% de los encuestados manifestaron que nunca recibieron capacitación sobre los equipos de emergencia; la deficiencia obtenida sobre la capacitación en la interpretación del código de colores y señales llego a un 89,70%; sobre la capacitación en la aplicación de la maniobra de Heimlich el 78,20% respondieron

negativamente; otro aspecto que demuestra deficiencia en la capacitación de los trabajadores es el referido al sueño reparador cuyo porcentaje es de 89,70%.

Como conclusión general se afirma que las MYPES del rubro transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, si bien están formalizadas, estas no se adecuan a las bases teóricas sobre capacitación y mucho menos a la normatividad vigente en referencia a las medidas de seguridad y salud laboral hacia sus trabajadores; estas deficiencias confirmadas mediante la aplicación de las encuestas, podrían incrementar aún más las estadísticas sobre la incapacidad temporal, permanente y la pérdida de vidas humanas; con el subsecuente incremento de los costos económicos que los empresarios incurrirán en las reparaciones civiles a sus trabajadores.

Se recomienda que el tema de capacitación en especial a lo relacionado con la seguridad y salud laboral, sea visto como un aspecto importante dentro de toda organización económica, pues conlleva a que se cumplan los objetivos empresariales: mayores ingresos económicos, mayor productividad, mejor imagen empresarial, consolidación ante las instituciones financieras.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

Wong V. (2007), en su trabajo: “Desarrollo del programa técnico – económico de conducción de camiones para una empresa de transporte pesado de carga seca”. Hace referencia que: mediante una comunicación fluida con el trabajador se logra un mayor compromiso con la organización, implementando la mejora continua y fortaleciendo los procesos de capacitación.

Las charlas de seguridad deben darse al iniciar las labores cotidianas, estas charlas permitirán a los trabajadores analizar aquellas situaciones imprevistas que puedan causar accidentes durante la conducción, se deben analizar los accidentes sucedidos con la finalidad de sacar conclusiones positivas y hacer reflexionar al personal que las disposiciones de seguridad se deben cumplir (p.56).

Se hace hincapié que las charlas de inicio de labor deben ser: frecuentes, intensas, de corta duración y constante (repetitivas), con la finalidad de crear la práctica de que la prevención es importante y la seguridad es la parte fundamental para prevenir actos inseguros durante la operación de unidades móviles (p.57).

Por la experiencia en charlas, se manifiesta que el trabajador retiene el 10% de lo que lee, el 20% de lo que oye, el 30% de lo que ve, el 50% de lo que ve y oye, el 70% de lo que dice y discute y el 100% de lo que dice y realiza. En consecuencia las charlas se deben preparar con anticipación y ser respaldadas con material visual, auditivo y la práctica (p.57).

La comunicación como un sistema mejora considerablemente el interés de los trabajadores, demostrando mayor rendimiento en el desarrollo de las actividades propias de los pilotos; las charlas deben seguir una secuencia de ser: efectivas, interesantes, informativas y motivacionales (p.57).

El proceso de mejora continua involucra actualizar al personal antiguo y nuevo en las metas a corto y mediano plazo, los cuales representan el norte hacia el objetivo mayor: ser una empresa que brinda beneficios a sus colaboradores (personal de conducción) y sus clientes que reciben el servicio.

Los supervisores de tráfico merecen una capacitación de acuerdo a sus

responsabilidades, porque de ellos depende la trasmisión de un 80% a los pilotos sobre los cambios que exige la organización, para un mejor desarrollo de las estrategias: a) Manejo del cambio: conceptualiza aceptar los cambios por duros que parezcan, porque todo en la vida cambia. Refuerza la forma de razonar y emprender con serenidad los procesos de evaluación de toma de decisiones. b) Paradigmas: enseña que todo lo que se cree que no es posible o que no se puede alcanzar porque ya está creado y establecido, es cuando más oportunidades han de poder mejorar o cambiar. c) Empoderamiento (empowerment): Facilita a los subalternos la visualización y análisis para la toma de decisiones, creando recursos altamente creativos y colaboradores. d) Manejo del tiempo: Enseña a priorizar, a realizar lo importante y dejar por último lo que tiene menos importancia, previniendo situaciones de emergencia por apresurar los procesos (p.59).

Las señalizaciones de tránsito en carreteras y ciudades es fundamental su interpretación para cualquier conductor de camiones, para evitar riesgos y actuar con precaución; por lo tanto merece una charla sobre este aspecto (p.59).

Los resultados obtenidos, demuestran que es trascendental fortalecer y retroalimentar los programas de capacitación mientras los cambios se evidencian, y se van mejorando los programas haciéndolos eficientes y más productivos.

El autor arriba a la conclusión, respecto a que los trabajadores estarán capacitados y motivados con su labores dentro de la empresa; con lo cual se observaran altos índices de productividad y una considerable reducción de costos, aspectos que beneficiarán en el sostenimiento de la empresa.

Morales G. (2011), en su estudio: “En el camino, los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales”: hace mención que la capacitación en el sector transporte, presenta ciertos retrasos en lo que se refiere a la profesionalización, y que otras empresas si han logrado avances significativos en profesionalizar el transporte.

Se toma como referente que las empresas con mayor éxito en el rubro transporte, son las que tienen una preparación adecuada; ya que el transporte de algunas cargas, demandan un equipamiento especial, también necesitan complementarse con conocimientos definidos y específicos, las cuales no pueden dejarse de lado si se

desea que las empresas logísticas sigan operando con total normalidad.

Las empresas que no cuentan con el equipo de transporte especial y el personal capacitado en sus actividades propias de transporte, están en total desventaja en relación a aquellas empresas que si se preocupan por estos aspectos fundamentales de competitividad. Estas competencias y habilidades conforman una parte importante dentro del equipo de trabajo de las empresas de transporte, el cual comprende al nivel directivo, profesional y el técnico u operativo. Para lograr niveles óptimos de competencia empresarial, es necesario que se pueda incrementar las actividades de capacitación y profesionalización del sector transporte; como lo ponen de manifiesto los gremios sindicales y las empresas.

Los conductores de camiones, considerados parte indispensable dentro de la cadena operativa del transporte, son los que se enfatizan en la necesidad de capacitarlos adecuadamente. Los conductores tienen como actividad principal e importante la conducción de las unidades vehiculares y esta responsabilidad implica conocimientos adicionales como son el tipo de carga transportada, su destino final, el cuidado de lo transportado y su correspondiente capacitación. Investigaciones realizadas, respecto a la capacitación y evaluación sobre la conducción de camiones, reflejan que estos van a resultar factores determinantes sobre las condiciones de servicio, la conservación del vehículo y los costos de transporte (p.56). La calificación de los conductores es un punto medular, para lo cual se requiere que exista una capacitación y profesionalización adecuada y se obtenga personal apto y con vocación para desarrollar la actividad de transporte; y se incremente el número de conductores, para fortalecer el sector transporte (p.57). Los gerentes y trabajadores, hacen hincapié en que es necesario desarrollar estrategias con la finalidad de convocar, sobre todo, a los jóvenes para integrarse al sector transporte y mantenerlos capacitados; de esta manera se podrá hablar de un nuevo horizonte en el sector transporte: renovado y profesional (p.57).

Los resultados obtenidos, demuestran que el sector transporte está plenamente copado por el género masculino; también se constató que los conductores tienen entre 36 y 50 años de edad y cuyo nivel educativo comprende al medio completo. La poca capacitación de los conductores de transporte de carga, demuestra que incide negativamente en el desarrollo de las empresas: incrementos de gastos y

costos, y sobre todo en la seguridad y protección de los conductores, bienes y prestigio de las empresas.

En la investigación efectuada por el autor, se concluye con algunos aspectos relevantes: la realidad en la que se da la conducción de camiones demuestra que las condiciones laborales son un tema muy complejo. En relación a la seguridad y salud laboral, se determina que existen factores que influyen negativamente en la conservación de la salud de los conductores, como son: las excesivas horas de trabajo, la alimentación en ruta, el estrés psicológico, el poco descanso, las condiciones ergonómicas durante la conducción, etc. La poca capacitación de los conductores de transporte de carga, demuestran que inciden negativamente en el desarrollo de las empresas: incremento de gastos y costos y sobre todo en la seguridad y protección de los conductores, bienes y prestigio de las empresas.

Alejo D. (2012), en su investigación: “Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras”, el autor señala que las estadísticas proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reflejan que diariamente por accidentes de trabajo, en el mundo mueren aproximadamente 5,000 personas; por año se tiene un índice de fallecimiento dentro del trabajo alrededor de 2 millones de trabajadores; con relación a los costos económicos estos alcanzan alrededor del 4% del producto bruto interno, que en cifras representó para el año 2001 de 1,25 billones de dólares (p.2). El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el órgano rector en lo que se refiere la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, cuyo objetivo es la de prevenir y velar por que se cumplan las condiciones de seguridad y salud de las personas en sus centros de trabajo, para lo cual se delimitan lineamientos técnicos para certificar que las actividades laborales se desarrollen sin perjuicio de causar accidentes de trabajo o se adquieran enfermedades ocupacionales, sobre todo en los trabajos considerados de alto riesgo. A nivel internacional se realizaron convenios del trabajo, los cuales apoyan a la legislación peruana, por haber sido ratificados por el Estado (p.5).

Se denomina sistema de gestión a la conjunción de etapas dentro de un proceso, cuya finalidad es permitir que la organización pueda desarrollar una idea de forma

ordenada, mejorarla y mantenerla continuamente (p.16). La implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, permite preservar la seguridad y salud de los trabajadores en el área de sus labores; consecuentemente se reducirán los accidentes laborales y la adquisición de enfermedades ocupacionales (p.18). La administración de una empresa, debería formalizar ante la gerencia, un sistema de gestión de la seguridad, aplicando diversos criterios, características permanentes en seguridad; pero con un único fin: tener ambientes seguros de trabajo, con lo cual se conseguirá preservar y cuidar la seguridad y salud de los trabajadores; permitiendo a las organizaciones ser más competitivas (p.19). Dentro de las empresas se hace necesario contar con un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, la misma que debe adecuarse a las exigencias que pueda demandar las actividades dentro de las organizaciones. Dentro del sistema de seguridad, se debe priorizar el trabajo conjunto entre los empleadores y empleados, para optimizar el sistema de prevención e implementar el proceso con los cuatro pasos básicos: planificar, hacer, verificar y actuar (p.19).

Como resultados, se puede apreciar que a nivel del Perú, las cifras relacionadas con accidentes laborales, en el año 2009, estas sumaron un total de 19,148 comparado con el año 2008, que la cifra fue de 17,677; este incremento de los accidentes de los trabajadores fue a causa de la falta de programas de seguridad y salud ocupacional; estas deficiencias se manifestaron básicamente en las micro y pequeñas empresas, quienes dejan de lado la seguridad de sus trabajadores.

Como conclusión, se manifiesta que la protección de la salud de los trabajadores, es un factor de importancia dentro de las organizaciones; el implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional demandará esfuerzos entre directivos y empleados, irrogará gastos económicos, disposición oportuna de recursos logísticos, tecnológicos, entre otros; pero consecuentemente se tendrán organizaciones más competitivas. Las diversas entidades públicas y privadas, en el Perú, vienen haciendo suya la adopción de distintos sistemas de seguridad y salud laboral, las misma que pueden ser adaptadas a cada contexto laboral; estos sistemas de seguridad periódicamente deben ser retroalimentados para su posterior mejora.

Pérez J. (2007), en su tesis: “Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico”, señala que: el gerente o el administrador deberá establecer políticas en relación a la seguridad y las condiciones óptimas laborales, y estas deberán ser cumplidas por todo el personal. En tal sentido, los trabajadores sentirán que si se les considera y que se preocupan por su bienestar (p.54). Los niveles organizacionales de la empresa deben mostrar interés en las políticas y objetivos relacionados con la seguridad y sobre todo cumplir con los preceptos establecidos. Si el supervisor pone en práctica las consideraciones de seguridad, los empleados bajo su mando creerán fehacientemente en la seguridad; pregonar con el ejemplo (p.55).

Las políticas de seguridad, reflejan la actitud de la gerencia respecto a la seguridad; estas políticas deben ser redactadas, teniendo en cuenta las actividades laborales y consecuentemente se pondrán en conocimiento del personal, mediante documentación escrita. Estas políticas plasmadas en documentos escritos, de ocurrir un eventual accidente, divergencias entre puntos de vista; servirán como referencia para dilucidar controversias (p.55). La empresa debe proporcionar a los trabajadores el conocimiento necesario y que estos desarrollen sus habilidades para el desempeño de su trabajo en forma apropiada y enfocada a la seguridad (p.59).

Se pone de manifiesto que el conocimiento y las habilidades se logran olvidar con el transcurrir del tiempo; por lo tanto, se deben realizar reuniones de seguimiento, las cuales tienen como finalidad revisar y actualizar la orientación inicial. Estas reuniones de orientaciones deben ser impartidas a los trabajadores nuevos, a los que son transferidos o reasignados a otras áreas, o que cumplan con nuevas tareas, de igual manera aquellos que retornan de vacaciones; también cuando se adquieren equipos nuevos o se implementan nuevos procesos de trabajo (p.60).

Se debe saber identificar las necesidades de competencias y capacitación, para que estas sean eficientes y que más adelante los beneficios no sean limitados en cuanto a su aplicación se refiere. Las partes interesadas deben quedar satisfechas en relación a sus necesidades y expectativas en la capacitación que se les brinde (p.60).

Se menciona dos aspectos a tener en cuenta: cuanta capacitación se proporciona y otro es, determinar los resultados esperados. La cantidad de la capacitación debe ser lo que realmente se planeó entregar a los trabajadores; la calidad de la

capacitación está dada por la calificación que pueda proporcionar los trabajadores y las mejoras que se puedan implementar en futuras capacitaciones. Como aspectos de evaluación de la capacitación se pueden mencionar: una retroalimentación proporcionada por los mismos participantes, para lo cual se pueden utilizar evaluaciones o entrevistas. La observancia de las tareas encomendadas, tienen como objetivo medir el desempeño laboral; el supervisor inmediato es fundamental para la evaluación de cuan efectivo fue la capacitación, el supervisor por su posición en la jerarquía puede observar in situ el desempeño y los conocimientos adquiridos por los trabajadores (p.61).

Respecto a los resultados, estos demuestran que muchas actividades laborales están por debajo de los estándares establecidos, ocasionando lesiones al trabajador al no emplear en forma correcta o dejar de usar el equipo de protección personal (E.P.P.) alcanzando un mayor porcentaje con un 36,8% y el no señalar o advertir el peligro en el lugar de trabajo, alcanzó el segundo lugar con un 24,1%.

Las conclusiones arribadas: se deben implementar sistemas de seguridad y salud ocupacional en las empresas, con la finalidad de lograr gestiones exitosas; esta implementación permitirá la disminución de accidentes laborales. La seguridad debe aplicarse y ejecutarse por razones de prevención y actitud, y no porque se les pueda imponer sanciones a los trabajadores. La implantación del sistema de seguridad, permite a la empresa lograr mayores utilidades y disminuir las pérdidas. El compromiso que asuman los gerentes, administradores y trabajadores con relación al sistema de seguridad, proporcionará el éxito esperado. Para lograr este involucramiento, se debe realizar capacitaciones relacionadas a concientizar y sensibilizar, sobre lo importante que significa la seguridad y la prevención de accidentes.

Vásquez F. (2007), en su informe final de investigación: “Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Chimbote, período 2005-2006”, hace conocer que la capacitación en un momento determinado va a permitir aumentar la capacidad productiva de los trabajadores, es decir, invertir en el capital humano. Para poder tener mayores utilidades en la empresa, es necesario entrenar a los

trabajadores y en consecuencia se podrá obtener un incremento laboral de los mismos (p.44). Los programas de capacitación abarcan desde la forma de comunicarse verbal y escrita, de cómo operar la maquinaria en el proceso productivo, adaptarse a las tecnologías, etc. Las MYPES, debido al proceso de globalización, afrontan grandes desafíos, por lo que deben adaptarse a una capacitación y aprendizaje permanente para sus trabajadores (p.44).

Se menciona que la capacitación actúa sobre la persona capacitada, mientras que los programas técnicos, recaen sobre los procesos productivos, contables, comerciales, etc. El diagnóstico da inicio al programa de capacitación, en la cual el empresario debe percibir las necesidades de capacitación a ser corregidas. Con el diagnóstico permite elaborar una capacitación adecuada e incluir los objetivos, contenidos, el método de aprendizaje y las estrategias necesarias para lograr una efectiva capacitación del personal (p.44). La internet ofrece grandes posibilidades de que los empresarios y trabajadores, logren ampliar sus conocimientos y habilidades sin tener el obstáculo de los horarios rígidos, el tener que desplazarse de un lugar a otro, y más aún que se puedan capacitarse desde el lugar de trabajo o en su propia casa. Esta además decir, que en la actualidad se vive en la era del conocimiento, lo que significa que cada día las empresas invierten significativamente recursos en capacitación y formación de sus trabajadores (p.45). El individuo y las organizaciones, día a día están permanentemente tomando decisiones importantes y decisivas que determinarán su futuro; en consecuencia la capacitación y el aprendizaje juegan un rol, para esta toma de decisiones. Para lograr alcanzar niveles de excelencia, en mercados competitivos, los empresarios y trabajadores deben ser capacitados continuamente en el desempeño de sus actividades laborales, con la finalidad de alcanzar el crecimiento y desarrollo organizacional y personal (p.45).

Los resultados establecen que las MYPES realizaron poca inversión en capacitación e invirtieron en capitales de trabajo y en mejorar sus instalaciones; es decir los empresarios prefieren alcanzar objetivos inmediatos que los objetivos a largo plazo. Se sigue manteniendo la idea que invertir en capacitación no da dividendos.

Se arribó a las conclusiones siguientes: el 48% de las MYPES incluidas en el presente trabajo de investigación, su personal recibió por lo menos una capacitación; los hoteles tienen un 73,7%. Las MYPES, rubro hoteles son las que en forma creciente destacan en relación a la capacitación. Las MYPES del sector agencias de viajes con un 100%, y los hoteles con un 94,7%; sus representantes consideraron a los gastos en capacitación como una inversión. Los representantes de las MYPES del rubro hoteles y restaurantes, manifestaron que hay una relación entre la capacitación y la rentabilidad.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Capacitación:

Bohlander, Snell y Sherman (2005). Cuando las personas deciden pertenecer a alguna organización y convertirse en empleados, estos vienen respaldados con conocimientos, habilidades y capacidades, adquiridas con anterioridad. La mayor parte de trabajadores necesitan una capacitación en forma continua, con la finalidad de desempeñarse eficazmente y ajustarse al ritmo de trabajo de la empresa (p.216). Los términos de capacitación y desarrollo, deben de ir de la mano; con la finalidad de que la organización pueda elevar las habilidades de sus trabajadores. La continuidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, implica que se les capacite de forma adicional con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades; como resultado esperado, es que los trabajadores desempeñen otros puestos o sean promovidos a otros niveles (p.216).

Como referencia en los Estados Unidos, las empresas desembolsan millones de dólares en capacitaciones; siendo los sectores del transporte, comunicaciones y las de servicios públicos las que más invierten en capacitación. Los trabajadores reciben por lo menos una capacitación al año con un total de 30 horas académicas (p.216). La capacitación tiene como finalidad contribuir a lograr las metas de la organización, es importante que los programas de capacitación, no pierdan el rumbo de lograr las metas y las estrategias de la organización. Muchas veces, no se logran consolidar verdaderos programas de capacitación y por el contrario se adopta cualquier programa que desvían los objetivos que persigue la capacitación, y se

malgasta los recursos económicos (p.217). Para que la capacitación permita un desempeño personal y de organización, se tiene que recurrir al enfoque sistemático en la capacitación; el mismo que se constituye de cuatro fases: 1. Detectar necesidades de capacitación. 2. Diseño del programa de capacitación. 3. Implementación del programa de capacitación. 4. Evaluación del programa de capacitación (p.217).

Fases de la capacitación:

1. Fase: Detectar necesidades de capacitación; la gerencia y los responsables del área de recursos humanos, deben saber identificar las clases de capacitación que los trabajadores necesiten, cuándo se debe capacitar y que métodos se debe aplicar, con la finalidad de que los empleados mejoren sus conocimientos, capacidades y habilidades. Si se detecta constantemente, que los empleados no contribuyen a alcanzar los niveles de productividad esperados, y además si los clientes reportan constantes quejas; esto representaría que se proporcionó una inadecuada capacitación. Dentro de esta etapa se consideran: Análisis organizacional (se debe tener en cuenta el medio ambiente, las estrategias, los recursos de la organización; que permitan definir en qué áreas es necesario capacitar); Análisis de tareas (es básico conocer las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, para determinar qué clase de programa de capacitación se implementará) y el Análisis de personas (establecer quienes necesitan la capacitación) (p.218).
2. Fase: Diseño del programa de capacitación; una vez que se recopiló la información necesaria, en la primera fase, esta servirá de base para plantear los programas de capacitación; de esta información dependerá el éxito de las futuras capacitaciones. En esta fase se deberá tomar en cuenta cuatro criterios: 1. objetivos de capacitación (son los resultados que se esperan obtener de un programa de entrenamiento, básicamente está relacionado con los conocimientos y habilidades que se puedan adquirir o modificar). 2. Deseo y motivación de la persona (existen dos factores determinantes para el éxito de las capacitaciones: la buena disposición por parte de las personas que recibirán la capacitación; y por otro lado se tiene a la motivación, en esta actividad los participantes deben reconocer cuánto necesitan de los programas de capacitación). 3. Principios de

aprendizaje (la gerencia y trabajadores deben saber que los métodos y técnicas de capacitación pueden variar dependiendo del grado en que estos se utilicen; se basa, en las características de los programas que ayudarán a los trabajadores a entender los nuevos materiales, lo importante es qué puede significar la capacitación en su vida y la posibilidad de cambio de puesto de trabajo). 4. Características de los instructores (los responsables de brindar las capacitaciones deben poseer destrezas didácticas, para saber llegar a los participantes; los instructores deben ser personas con una buena preparación, conocimientos sobre el tema a desarrollar e interés por saber llegar a las personas, poseer entusiasmo, adaptabilidad, sinceridad, sentido del humor) (p.223).

3. Fase: Implementar el programa de capacitación; está referido a determinar que métodos de instrucción serán elegidos; estos métodos están relacionados a las habilidades, conocimientos y capacidades que se desean aprender; estos pueden ser la capacitación en el puesto, la instrucción por computadora, la simulación, la conferencia, en el aula, etc. A su vez, estas pueden estar divididas en la capacitación al personal ejecutivo y no ejecutivo (p.229).
4. Fase: Evaluación del programa de capacitación, los programas deben evaluarse con la finalidad de determinar cuán eficaces fueron; esta evaluación se efectúa mediante métodos, los mismos que permiten saber si mejoraron el aprendizaje, si afectaron a la manera de comportarse de los trabajadores y si influyeron en el desempeño organizacional. Es comprensible, por parte de los gerentes saber si se aprovecharon al máximo, debido a la gran cantidad de dinero invertido en las capacitaciones (p.244).

2.2.2. Seguridad y salud laboral:

Ley 29783 (2011), marco normativo vigente en el Perú, que hace referencia a todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral, es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades públicas y privadas, con la finalidad de salvaguardar la integridad física y psicológica de los trabajadores, en sus respectivos puestos de trabajo.

Artículo 2. En él se establece que el ámbito de aplicación de la ley es en todo el territorio peruano y de obligación tanto para las empresas privadas, del sector público y trabajadores independientes.

Artículo 5. Esferas de acción de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Se debe tener en cuenta las grandes esferas de acción, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores: b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones, y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

Artículo 18. Se establece como un principio dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: e) Los comportamientos seguros de los trabajadores, radica en que se tome conciencia de los conceptos de prevención de riesgos y proactividad.

Artículo 19. En el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es necesario que estén involucrados los trabajadores y sus representantes sindicales, porque se realizarán las consultas, se distribuirá la información y la capacitación en temas de seguridad.

Artículo 21. En el inciso e) se establece que se debe facilitar el adecuado equipo de seguridad y que los trabajadores le den el uso que corresponde y su conservación adecuada.

Artículo 24. Es imprescindible la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad en las organizaciones laborales. Se les debe consultar, informar y capacitar en todo lo relacionado a la seguridad durante sus labores y en los casos de emergencia.

Artículo 27. El empleador debe capacitar y entrenar a sus trabajadores, dentro del horario de labores; también establece los requisitos indispensables para ocupar determinado puesto de trabajo y dicta las disposiciones referentes a la seguridad.

Artículo 35. Inciso b) menciona que las capacitaciones en seguridad y salud, deben desarrollarse por lo menos cuatro veces al año.

Artículo 39. Inciso d) hace referencia al nivel de participación y la capacitación de los trabajadores.

Artículo 49. Se menciona que el empleador, debe cumplir con lo siguiente: inciso g) capacitar y entrenar a sus trabajadores en el puesto que se le asigna y en el mismo lugar de trabajo; esta capacitación se debe brindar al momento de la contratación del personal, durante sus labores o cuando el trabajador sea promovido o cambiado de área.

Artículo 50. Inciso f) el empleador capacita y entrena a los trabajadores, en prevención de riesgos laborales antes que estos sucedan.

Artículo 74. Es obligación de los trabajadores manifestar las recomendaciones que pudieran existir después de revisar el programa de capacitación y entrenamiento anual, para contribuir a su eficacia.

Artículo 79. Son obligaciones de los trabajadores: inciso b) los trabajadores deben ser capacitados e informados, sobre el uso adecuado de equipos, herramientas, materiales y el correspondiente equipo de protección; inciso f) la participación de los trabajadores en forma proporcional a la empresa, en las capacitaciones de prevención de riesgos en el trabajo; esto se desarrolla durante las horas laborales.

Decreto Supremo N° 024-2016-EM (2016), contempla aspectos relevantes de la actividad minera, pero que se puede aplicar a toda otra empresa vinculada o no con la actividad minera. No es restrictiva.

Se determinan aspectos de la seguridad y salud ocupacional más relacionados a los temas de capacitación que involucran las labores de los empleados.

Artículo 1. Hace referencia que el reglamento tiene como finalidad la prevención de incidentes, accidentes y de enfermedades ocupacionales; incidiendo en una cultura de prevención. Para lograr el objetivo señalado, se debe contar con los trabajadores, el empleador y el Estado.

Artículo 2. Las actividades a las que alcanza el presente reglamento son las siguientes: a) Las actividades mineras desarrolladas en los emplazamientos en superficie o subterráneos de minerales metálicos y no metálicos. b) Actividades conexas a la actividad minera: construcciones civiles, montajes mecánicos y eléctricos, instalaciones anexas o complementarias, tanques de almacenamiento, tuberías en general, generadores eléctricos, sistemas de transporte que no son concesionados, uso de maquinaria, equipo y accesorios, mantenimiento mecánico,

eléctrico, comedores, hoteles, campamentos, servicios médicos, vigilancia, construcciones y otros tipos de prestación de servicios.

Artículo 4. Se debe establecer las condiciones mínimas para asegurar la prevención de riesgos laborales; inclusive la ley faculta a los empleadores a implementar estándares de seguridad, con la finalidad de mejorar aún lo establecido en la presente ley.

Artículo 6. Se establece las normas para: 1) Promover la prevención de riesgos laborales, con especial énfasis en generar comportamientos seguros. 2) La seguridad y salud ocupacional en las empresas, debe propender a fortalecer el trabajo en equipo, el compromiso, el liderazgo. 3) Generar el conocimiento necesario y el entendimiento de procedimientos, prácticas y de los estándares, para la realización de trabajos seguros mediante actividades de capacitación.

Artículo 7.- Las siguientes definiciones se aplican al presente reglamento:
Capacitación: Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores.

Código de Señales y Colores: Es un sistema que establece los requisitos para el diseño, colores, símbolos, formas y dimensiones de las señales de seguridad.

Enfermedad Ocupacional: Es el daño orgánico o funcional ocasionado al trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y disergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

Evaluación de riesgos: Es un proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de aquéllos, proporcionando la información necesaria para que el titular de la actividad minera, empresas contratistas, trabajadores y visitantes estén en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que deben adoptar, con la finalidad de eliminar la contingencia o la proximidad de un daño.

Prevención de Accidentes: Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y alcanzar los objetivos de seguridad y salud ocupacional.

Artículo 71.- Los representantes de las empresas mineras y contratistas, deben establecer y poner en práctica los programas anuales de capacitación para sus empleados, abarcando todos los niveles; con la finalidad de tener personal calificado para desarrollar sus actividades en forma segura.

Artículo 74.- Todo trabajador que se encuentre laborando para una unidad minera y empresas contratistas, deberá ser capacitado en forma anual, con los temas indicados en el anexo 6; en el cual se establece una capacitación básica en seguridad y salud ocupacional, los temas a tratarse están relacionados con las actividades propias de cada trabajador. Estas capacitaciones pueden ser impartidas por personal propio o de organismos externos, nacionales o extranjeras. Para corroborar que se brindó la correspondiente capacitación, se extenderá las debidas constancias, cuya validez será anual. Contenido del anexo 6: a) Gestión de la seguridad y salud ocupacional basada en el reglamento de seguridad y salud ocupacional y política de seguridad y salud ocupacional. b) Respuesta a emergencias por áreas específicas. c) Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos. d) Trabajos en altura. e) Significado y uso de código de señales y colores. f) Primeros auxilios. g) Prevención y protección contra incendios. h) Higiene ocupacional (agentes físicos, químicos, biológicos) disposición de residuos sólidos. Control de sustancias peligrosas. i) Manejo defensivo y/o transporte de personal. j) El uso de equipo de protección personal (EPP)

Asfahl, R. y Rieske, D. (2010), mencionan sobre aspectos relevantes a la seguridad y los implementos de seguridad, para la realización de las actividades laborales y las acciones a tomar en cuenta de presentarse alguna emergencia en el centro laboral.

Para el responsable de la seguridad y salud, la capacitación de sus trabajadores es una labor de mucha importancia. El aumento de lesiones y enfermedades laborales, son atribuibles a los actos inseguros de los propios trabajadores, ya sean estos experimentados como los novatos.

No está demás decir, que hay algunas actividades laborales que implican altos riesgos, como pueden ser: el servicio militar, el policial, el ser bombero, los viajes espaciales, donde se asumen los riesgos en forma consciente.

El mal hábito de los trabajadores de realizar actos inseguros y el desconocimiento de los potenciales peligros en el trabajo, son factores determinantes para la seguridad y salud; en estos aspectos deben orientarse los planes de capacitación a ejecutar por el responsable de la seguridad y salud.

Los supervisores de producción están más interrelacionados con los trabajadores, en consecuencia se convierten en los responsables inmediatos de proporcionar las capacitaciones en el mismo lugar de trabajo de una manera informal, tan solo con la práctica la cual muchas veces es muy importante, se predica con el ejemplo; en segunda línea de capacitación se encuentran los administradores de la seguridad y salud, los cuales desarrollarán una capacitación más amplia y formal sobre normas, políticas, reglamentos, principios, identificación de riesgos, desarrollo de actividades; en ambientes especialmente diseñados para la capacitación. El administrador de la seguridad y salud debe valerse de toda aquella información actualizada, útil y respaldada con ayuda visual y material impreso.

Durante el desarrollo de las capacitaciones se deberá tomar importancia al tiempo que se necesite para el desarrollo de un tema en especial, la puntualidad de los asistentes; trabajadores que llegan tarde demuestran su desinterés por el tema y su falta de respeto para con sus compañeros que sí asisten puntualmente (p.284).

Capacitación sobre el equipo de protección personal (EPP). Para el uso correcto del equipo de protección personal, el empleado debe haber sido capacitado oportunamente. La capacitación sobre los equipos de protección personal deben estar orientados en qué momento deben de usarse, que tipo de equipo necesitan para sus labores, su mantenimiento apropiado, la vida útil. Es importante que el empleado sepa las limitantes de los equipos de protección y que el cambio de áreas

de trabajo hace que los equipos ya no brinden la protección adecuada. Si el trabajador es destinado a otra área de trabajo, se tienen que cambiar las condiciones o el equipo de protección, en consecuencia se tiene que volver a capacitar a los trabajadores. Toda capacitación realizada debe documentarse para posteriores certificaciones (p.285).

Protección auditiva: Los decibeles es la medida del ruido, en este sentido es importante seleccionar adecuadamente el tipo de protección para contrarrestar la exposición al ruido en las áreas de trabajo. En muchas ocasiones no se pueden eliminar los ruidos laborales, a pesar que se adopten medidas administrativas o de ingeniería, por lo tanto la administración de la seguridad deberá proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal para protegerlos de la exposición al ruido. El aspecto económico juega un papel decisivo al momento de la selección de dispositivos que protejan contra el ruido, también el factor de comodidad del trabajador con relación al equipo, es importante a la par de la economía. La incomodidad del equipo auditivo, muchas veces conlleva a que los trabajadores argumenten excusas para no usarlos; situación que hace que se reduzca el efecto de protección (p.286).

Protección ocular y facial: El administrador de la seguridad es el responsable y encargado de establecer el uso, constatar el diseño y la resistencia de los lentes de seguridad, antes que sean distribuidos a los trabajadores; las visitas realizadas por personas ajenas a las industrias también deben hacer uso de los lentes de seguridad al momento de transitar por áreas con riesgo. Los trabajadores no deben confundir los lentes de uso diario con los estrictamente necesarios para labores industriales. Los lentes de seguridad para la industria tienen que pasar por estrictos controles de calidad y cumplir con la normatividad vigente (p. 288).

Protección respiratoria: La protección respiratoria toma una importancia mayor que la elección del equipo ocular, debido a la presencia de contaminantes industriales en la atmósfera; a mayor presencia de partículas suspendidas en el aire, mayor y mejor protección respiratoria para los trabajadores. Las empresas en múltiples

oportunidades proveen de simples mascarillas a sus empleados, sin antes haber realizado un análisis exhaustivo sobre la necesidad de adquirir protección respiratoria acorde con las áreas de trabajo con sustancias o agentes contaminantes; estas deficiencias pueden acarrear responsabilidades legales para el encargado de la seguridad laboral. Dentro de los planes de adquisición y uso de los equipos de protección respiratoria deben establecerse el mantenimiento adecuado y oportuno para la conservación (p.290).

Protección de la cabeza: El encargado de la seguridad y salud, determina la necesidad del uso del casco de protección, en ese sentido deberá realizar las acciones necesarias para que su uso sea obligatorio. Se deberá documentar la capacitación sobre la necesidad del uso del casco por parte de los trabajadores; también se debe verificar en forma continua, que los trabajadores cumplan con el uso obligatorio; y si los trabajadores no cumplen con las disposiciones de uso del casco, estos serán pasibles de sanciones administrativas y disciplinarias. Como representatividad de labores rudas el casco se ha convertido en una distinción de estas. Los cascos de seguridad tienen mayor aceptación que cualquier otro implemento de seguridad. El uso del casco de seguridad representa sobre todo autoridad y conocimiento de las labores que se tiene que ejecutar por parte de la persona que lo usa dentro de la organización (p.306).

Calzado de seguridad: Los zapatos de seguridad representan un desembolso económico mayor con relación a los cascos, debido al deterioro más rápido. Muchas veces los empleados son los que por iniciativa propia compran sus calzados de seguridad, basado más en relación a su comodidad y gustos, que en lo esencialmente importante que es la protección de los pies.

El uso de los zapatos de seguridad está en relación en qué actividades laborales merecen que se haga uso del calzado; esta determinación le corresponde al encargado de la seguridad y salud. En general el uso de los equipos de protección personal, está facultado al trabajador y la supervisión de seguridad, en que momento y áreas se deben de usar obligatoriamente; en relación al diseño y elaboración del zapato de seguridad, estos están normalizados nacional e internacionalmente.

Se hace referencia que el uso obligatorio del zapato de seguridad debe hacerse en áreas o zonas donde el peligro potencial de lesionar los pies, ocasionados por cosas rodantes, elementos suspendidos o material punzo cortantes, que puedan perforar el calzado y ocasionar lesiones; los zapatos de seguridad también tienen que proteger contra descargas eléctricas (p.306).

Guantes: El supervisor de la seguridad y salud, debe estar al tanto de los riesgos a la piel causados por sustancias químicas, radiaciones, superficies y líquidos calientes, herramientas de corte.

La impermeabilidad, la resistencia a la corrosión, que sea retardante a la acción del fuego y que sean lo suficientemente largos; son algunas de las características que deben cumplir los guantes de seguridad, para su correcto uso en labores de riesgo. Si no se tiene en cuenta estas recomendaciones es muy probable que los guantes sean un obstáculo para el trabajador, en lugar de aportar la protección debida (p.306).

Primeros auxilios: El administrador de seguridad y salud, debe proporcionar el equipamiento necesario de primeros auxilios, los mismos que deben estar al alcance de todos en las áreas laborales; es responsabilidad del administrador asesorarse de profesionales médicos sobre qué materiales e instrumentos deben contener los equipos de primeros auxilios. En muchas ocasiones los médicos se limitan en recomendar tales o cuales suministros deben colocarse en los equipos de primeros auxilios, esto con la finalidad de salvar responsabilidades en caso de ocurrir una emergencia y no se cuente con el material necesario. Los responsables de la seguridad y salud deben de hacer lo necesario para poder contar con la orientación de un médico y deberá sustentar documentariamente tal información (p.309).

Protección contra incendios: La persona responsable de la seguridad y la salud, debe ser consciente que la protección contra incendios ofrece muchas alternativas para convivir con los riesgos que esta ofrece. En la actualidad, los planes de emergencia, la conformación de brigadas, los sistemas de detección de incendios, las alarmas

visuales y sonoras, los gabinetes contra incendios y los aspersores; constituyen en la industria elementos indispensables para la protección contra incendios.

La prevención, la supresión y el escape conforman las tres partes integrantes de la protección contra incendios, de igual manera el fuego está compuesto por tres elementos: el oxígeno, el material combustible y el calor; el mismo que se representa por el triángulo del fuego. Conociendo los elementos físicos que constituyen el fuego, se puede ejecutar acciones para prevenir y eliminar circunstancias de riesgo en la industria.

El recalentamiento de máquinas y trabajos en caliente son por lo general las causas de incendios en la industria, estas y otras causas se pueden evitar realizando programas de mantenimiento preventivo. El administrador de seguridad y salud logrará con estrategias de prevención ahorrar costos de producción y también logra un avance de la seguridad con respecto a los incendios. Es recomendable que las brigadas destinadas a la lucha contra incendios estructurales, deben capacitarse cada trimestre, los miembros de otras brigadas se deben capacitar una vez al año. La brigada que hace uso de los equipos contra incendio (extintores) deben ser inspeccionados mensual y anualmente (p.314).

Extintores contra incendios: Un incendio en su fase inicial es de fácil control antes que se convierta en un incendio de magnitudes incalculables, esto con la ayuda de los extintores contra incendio. Los responsables de la seguridad y salud deben de tener conocimiento sobre los tipos de extintores y para qué clase de incendios son efectivos (p.320).

2.2.3. MYPES:

Es una unidad económica que opera una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios. La MYPE puede ser gerenciada por su propietario, como persona natural e individual. La ley le otorga libertad para adoptar cualquier forma societaria. El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, manifiesta que las MYPES fomentan el empleo alrededor del 80% de la Población Económicamente

Activa (PEA) y contribuyen con el 45% al Producto Bruto Interno (PBI).

Ley N°30056 (2013), Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- a) Micro empresa: ventas anuales hasta 150 unidades impositivas tributarias.
- b) Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 unidades impositivas tributarias hasta el monto máximo de 1,700 unidades impositivas tributarias.
- c) Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1,700 unidades impositivas tributarias y hasta el monto máximo de 2,300 unidades impositivas tributarias.

Características de Micro y Pequeñas Empresas: Las características generales en cuanto al comercio y administración de las MYPES son las siguientes:

- a) Su administración es independiente. Por lo general son dirigidas y operadas por sus propios dueños.
- b) Su área de operación es relativamente pequeña, sobre todo local.
- c) Tienen escasa especialización en el trabajo. No suelen utilizar técnicas de gestión.
- d) Emplean aproximadamente entre cinco y diez personas. Dependen en gran medida de la mano de obra familiar.
- e) Su actividad no es intensiva en capital pero sí en mano de obra. Sin embargo, no cuentan con mucha mano de obra fija o estable.
- f) Disponen de limitados recursos financieros.
- g) Tienen un acceso reducido a la tecnología.
- h) Por lo general no separan las finanzas del hogar y las de los negocios.
- i) Tienen un acceso limitado al sector financiero formal, sobre todo debido a su informalidad.

Importancia de las MYPES: La micro y pequeña empresa desempeña un rol prominente en el desarrollo económico y la vida social de nuestro país; indudablemente se le considera generadora de empleos y agente dinamizador del mercado. El Estado Peruano debe ser el principal promotor de empleos

formalizados, el mismo que su carencia representa un problema serio.

Nuestra Constitución consagra una economía social de mercado que como lo subraya el Tribunal Constitucional (TC) es una condición importante del Estado social y democrático de derecho que debe ser ejercida con responsabilidad social y bajo la creencia de los valores constitucionales de: libertad y justicia. En este contexto, le corresponde al Estado ejercer su rol promotor del empleo respetando el principio de igualdad conforme al cual se debe tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales.

El Estado Peruano ha legislado en temas de promoción de las MYPES, básicamente referido a la tributación; con la finalidad de fomentar la formalización y crecimiento de este tipo de empresas.

2.2.4. Transporte de carga por carretera:

La micro y pequeña empresa, del rubro de transporte de carga por carretera; es aquel servicio ofrecido en vehículos automotores, para el traslado de bienes de un lugar a otro, este servicio se brinda a cambio de un pago o precio previamente establecido; bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad.

El transporte comercial moderno está al servicio del interés público e incluye todos los medios e infraestructuras implicadas en el movimiento de personas o bienes. El transporte comercial de personas se clasifica como servicio de pasajeros y el de bienes como servicio de mercancías.

Como todo en el mundo, el transporte ha sido, es y será un elemento central para el progreso o el atraso de las distintas civilizaciones o culturas.

Las empresas consideradas como micro empresas tienen una unidad vehicular, el propietario es el dueño del vehículo, con capacidad que oscila de 8 hasta 30 toneladas obteniendo un promedio ponderado de 15 tm. por camión. Este grupo de transportistas no tienen la carga concertada por lo que demoran de 3 a 4 días para cubrir la capacidad del vehículo y poder brindar el servicio; y en muchos casos el retorno del camión es vacío. En condiciones óptimas un camionero estaría realizando 1 viaje por semana movilizándolo al año aproximadamente 825 tm.

Las pequeñas empresas, cuentan de 2 a 5 vehículos tienen una estructura orgánica,

oficina estable, personal administrativo, no tienen concertada la carga, también esperan en promedio de dos a tres días para cubrir la capacidad de carga; en condiciones óptimas movilizaría aproximadamente 4,000 tm.

Las medianas empresas cuentan de 6 a 25 vehículos, tienen una estructura para el embarque y desembarque de carga, hay concertación de carga que anualmente se estima en 21,000 tm. de carga transportada.

Las grandes empresas con más de 25 vehículos cuentan con infraestructura para el mantenimiento y reparación de sus unidades de servicio, almacenes para el embarque y desembarque de carga, hay una demanda concertada de sus servicios que en promedio moviliza aproximadamente más de 21,000 tm.

La relevancia del transporte de carga por carretera en el Perú, es que existen alrededor de 45,839 empresas dedicadas al transporte de carga, registradas en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, las mismas que brindan el servicio de transporte de mercancías, sea por cuenta propia o tercerizada.

Según información registrada por el Plan Intermodal de Transportes (MTC, 2005) sobre movimiento de carga en el sistema de transporte peruano, éste alcanza las 54,200 tm. anuales, siendo el transporte carretero de carga el que domina con una participación del 73,8 % y a un costo promedio de 0,043 US\$/ton-km, incluso más competitivo en costo que el transporte de carga por ferrocarril, el cual tiene un costo promedio de 0,045 US\$/ton-km y absorbe un 13,2 % de la carga transportada.

El modo de transporte de carga por carretera en el Perú destaca claramente como el más utilizado debido a su gran versatilidad al combinar positivamente factores de desempeño: rapidez, costo competitivo, flexibilidad de rutas, alta disponibilidad, buena cobertura geográfica, y potencial de servicio puerta a puerta.

La evolución en el futuro del transporte de carga por carretera es altamente diversificada, especializada y segmentada debido a la gran variedad de productos a ser transportados. Esto ha derivado en múltiples formatos y/o prácticas comunes en el transporte carretero, dentro de los cuales puede citarse el transporte de larga distancia, de corta distancia, de distribución local, así como en función al tipo de carga (transporte a granel, líquidos, contenedores, pallets, carros, productos refrigerados, entre otros).

En dicho contexto conviene reflexionar sobre los retos que el transporte de carga por carretera en el Perú tendrá que acometer dado su rol estratégico en la economía. Para esto, se mencionan algunos de los principales temas que impactarán directa o indirectamente en los servicios de transporte de carga por carretera:

- a) Existirá una creciente sensibilidad por la protección del medio ambiente y por la reducción de emisiones contaminantes. Los vehículos de transporte carretero serán objeto de revisiones más exhaustivas para controlar sus emisiones.
- b) La aparición y mejora en el precio de los combustibles alternativos (gas natural, biodiesel, etc.) generará la oferta de vehículos de carga ambientalmente amigables por parte de los fabricantes de camiones.
- c) Las nuevas regulaciones orientadas a la facilitación del comercio dispararán la necesidad de tener registros más exigentes para un mejor control de las flotas de camiones que operan en las cercanías de los puertos y aeropuertos de tráfico internacional intensivo.
- d) Una mayor preocupación por la seguridad en el transporte requerirá que no sólo los vehículos, sino también los choferes sean evaluados bajo estándares cada vez más exigentes.
- e) El incremento paulatino de las operaciones de comercio electrónico a nivel mundial, transformará la lógica actual del intercambio documentario. Los transportistas de carga tendrán que adecuarse a esta nueva situación.
- f) La aparición de nuevas tecnologías para la trazabilidad de vehículos y carga requerirá que las empresas inviertan en adecuarse a las nuevas exigencias que naturalmente les harán los usuarios en términos de información sobre la carga.
- g) Tanto los usuarios como las autoridades tenderán a plantear estándares de calidad y servicio cada vez más exigentes.
- h) El natural desarrollo de una red nodal de plataformas logísticas transformará la metodología de trabajo de los transportistas de carga en determinadas zonas, ciudades y puertos. Éstos deberán operar con estándares de otra clase exigidos por los administradores de las plataformas.
- i) La creciente tendencia de los generadores de carga a contratar la movilización de sus mercancías con un solo operador logístico les dará a estos últimos mayor

poder para exigir directamente a los transportistas los niveles de servicio que su cliente requiere.

2.3. Marco conceptual

Capacitación.- Es asimilar nuevos conocimientos y adaptarse a nuevas conductas de comportamiento dentro del desarrollo de las actividades laborales propias de los trabajadores, ejecutivos y dueños de las empresas; con la finalidad de mejorar su desempeño laboral y permanecer vigente acorde a los avances de la tecnología y del conocimiento.

Seguridad y salud laboral.- Técnicas, actitudes, recomendaciones, ejemplos, razonamiento lógico, advertencias, convicciones; coordinación, dirección y control de riesgos, etc. para desempeñar actividades laborales, sin desmedro de la salud y conseguir alto rendimiento por parte de los trabajadores; con lo cual se conseguirá familias unidas y empleados satisfechos con su trabajo.

MYPES.- Empresas cuya finalidad es generar recursos económicos para sus dueños y alcanzar niveles óptimos de vida. Crean puestos de trabajo a medida que se incrementan sus ventas, fomentan el desarrollo del país. Para entrar al mercado comercial tienen que cumplir con la legislación referente a su formalización, aspecto que muchas veces son engorrosos. Pueden alcanzar niveles competitivos si desarrollan estrategias comerciales.

Transporte de carga por carretera.- Las empresas dedicadas a este rubro se constituyen con el objeto de brindar servicios de carga, transporte de materiales e insumos en general para el desarrollo industrial y comercial a nivel local, provincial, regional, nacional e incluso internacional. Muchos de ellos con considerables ganas de crecer y convertirse en líderes, para lo cual implementan y desarrollan estándares de eficacia y eficiencia en todas sus actividades comerciales.

III. Metodología

3.1. Diseño de la investigación

Para esta investigación se aplicó el diseño no experimental - transversal, porque se recabaron los datos en un solo momento, en un tiempo único. Consiguiendo el propósito detallar la variable: capacitación en seguridad y salud laboral.

La investigación fue de tipo cuantitativo porque se procedió a recolectar datos fundamentados en la medición de las variables y conceptos los cuales se representaron por dígitos que se analizaron a través de métodos estadísticos.

El nivel de la investigación fue descriptivo porque se mencionaron las particularidades relacionadas a la capacitación en seguridad y salud laboral en las MYPES del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera que se aplicó en el distrito de Huaraz en el año 2016.

3.2. Población y muestra.

La población estudiada para esta investigación se consideró a los empleados de las MYPES del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz. Para determinar la muestra, se utilizó la información facilitada por la SUNAT; por lo que se tomó en cuenta a diez empresas cuya denominación es transporte de carga por carretera, a las mismas que se les consultó sobre la cantidad de empleados que tienen registrados; subsecuentemente se realizó la sumatoria respectiva obteniendo una población para ser estudiada de 78 empleados, quienes a su vez forman parte de la muestra censal debido a que es una población relativamente pequeña.

3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable principal	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala de medición
Capacitación en seguridad y salud laboral	Capacitación es la asimilación de ciertos conocimientos, con los cuales se modifica el comportamiento de las personas y de las organizaciones en las cuales están involucrados.	Conocimiento del uso de equipos de protección personal (EPP)	Es aquel equipo que está diseñado para proteger de los peligros a la salud y seguridad personal que no pueden ser eliminados del área de trabajo.	Protección respiratoria	Likert
				Protección auditiva	
				Protección visual	
				Protección corporal	
				Cascos de seguridad	
				Zapatos de seguridad	
	Guantes industriales				
	La seguridad y salud laboral es una técnica preventiva cuyo objetivo primordial es reducir y/o eliminar la probabilidad de que se originen accidentes de trabajo en el área de trabajo.	Conocimiento de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (IPERC)	Es un procedimiento que se emplea para examinar y analizar peligros y riesgos exigentes en las áreas de trabajo.	Manejo de pesos excesivos	
				Equipos en movimiento	
				Inhalación de polvo	
	La seguridad y salud laboral es una técnica preventiva cuyo objetivo primordial es reducir y/o eliminar la probabilidad de que se originen accidentes de trabajo en el área de trabajo.	Conocimiento de la preparación y respuesta ante emergencias	Disponer y organizar un conjunto de actividades tendientes a controlar las emergencias que se pudieran presentar durante las actividades laborales.	Ejecución de simulacros	
				Equipos de emergencia	
				Equipos de comunicaciones	
La seguridad y salud laboral es una técnica preventiva cuyo objetivo primordial es reducir y/o eliminar la probabilidad de que se originen accidentes de trabajo en el área de trabajo.	Conocimiento sobre la señalización de áreas de trabajo y código de colores	Procedimiento que identifica y establece el uso de colores, avisos y señales que permite un rápido reconocimiento de información y peligros en las diferentes áreas trabajo.	Conos de seguridad		
			Cintas de demarcación		
			Código de señales		

		Conocimiento sobre primeros auxilios	Son los cuidados inmediatos, adecuados y provisionales prestados a las personas accidentadas o con enfermedad antes de ser atendidos en un centro asistencial.	Botiquines de emergencia Signos y síntomas Quemaduras Heridas y hemorragias Fracturas Maniobra de Heimlich Transporte de víctimas	
		Conocimiento de fatiga y somnolencia	La fatiga es la respuesta natural del organismo frente al esfuerzo físico como mental sostenido en el tiempo. Es una pérdida de la alerta, la cual eventualmente puede terminar en sueño. La somnolencia es la tendencia a quedarse dormido en situaciones o momentos en que realizamos una actividad, se caracteriza por signos como pestaños, cabeceos y bostezos	Sueño reparador Pausas activas Pausa de sueño Alimentación saludable	
		Conocimiento sobre prevención de incendios	Salvar vidas, instalaciones y equipos.	Fuego Elementos del fuego Métodos de propagación Métodos de extinción	

				Extintores	
Variables complementarias	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala de medición
Perfil de los empleados de las empresas de transporte de carga por carretera.	Son algunas características de los empleados de las empresas de transporte de carga por carretera.			Sexo	Nominal
				Edad	Ordinal
				Grado de instrucción	Nominal

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se consideró aplicar la encuesta (técnica), mediante la capacitación y seguridad y salud laboral un cuestionario validado (instrumento) constituido por 34 preguntas y respuestas cerradas; tres preguntas están vinculadas a los aspectos generales de los trabajadores de las MYPES estudiadas y 31 preguntas relacionadas a la variable: capacitación en seguridad y salud laboral.

3.5. Plan de análisis

Los datos conseguidos mediante la aplicación de la técnica e instrumento, fueron proporcionados por los mismos informantes (empleados); estas se ingresaron al programa de cómputo: Microsoft Excel y al SPSS V23 para su procesamiento y la debida presentación en tablas, figuras y el respectivo análisis estadístico.

3.6. Matriz de Consistencia

Título: Caracterización de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO Y PROCEDIMIENTO
<p>¿Cuáles son las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, 2016?</p>	<p>General: Describir las principales características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, 2016.</p> <p>Específicos: Determinar las Principales Características de trabajadores de las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz.</p> <p>Determinar las características de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas de transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz.</p>	<p>Capacitación en seguridad y salud laboral.</p>	<p>Población: La población en estudio consta de un total de diez empresas de transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz</p> <p>Muestra: La muestra se determinó utilizando la sumatoria del total de empleados de las empresas de transporte de carga por carretera, dándonos como resultado un total de 78 empleados encuestados.</p>	<p>Tipo: El tipo de investigación es cuantitativa puesto que se van a utilizar técnicas y medición de variables.</p> <p>Nivel: La investigación será descriptiva porque se relatarán las características que están ocurriendo con 78 encuestados.</p> <p>Diseño: Se utilizará el diseño No Experimental (transaccional o transversal), porque se recolectarán los datos en un solo momento, en un tiempo único.</p>	<p>Técnica: - Encuesta</p> <p>Instrumento: - Cuestionario</p>

3.7. Principios éticos

Para el desarrollo de la presente investigación académica se basó en la aplicación de principios éticos, como: la confidencialidad de los datos proporcionados, respeto a la dignidad y protección de la identidad de las personas entrevistadas, consideración a la propiedad intelectual; también se reconoce públicamente que toda la información recabada y utilizada en el presente trabajo fueron con fines netamente académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Referente a las características de los trabajadores de las MYPES.

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

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Menos de 30 años	12	15,4	15,4
De 31 a 40 años	35	44,9	60,3
De 41 a 50 años	19	24,3	84,6
De 51 a más años	12	15,4	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

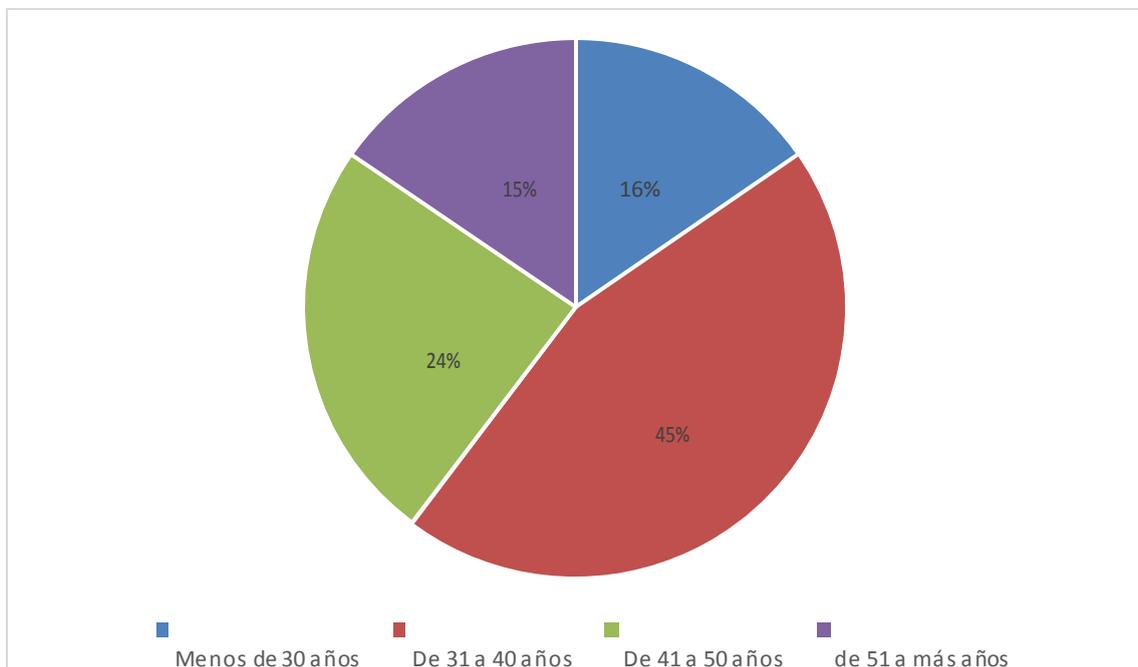


Figura 1: *Edad de los trabajadores de las MYPES*

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 44,9% manifiestan tener de 31 a 40 años de edad, el 24,3% está entre los 41 a 50 años de edad, el 15,4% tiene menos de 30 años y el 15,4% manifiesta tener de 51 a más años de edad.

Tabla 2: Género de los trabajadores de las MYPES

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Masculino	67	85,9	85,9
Femenino	11	14,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

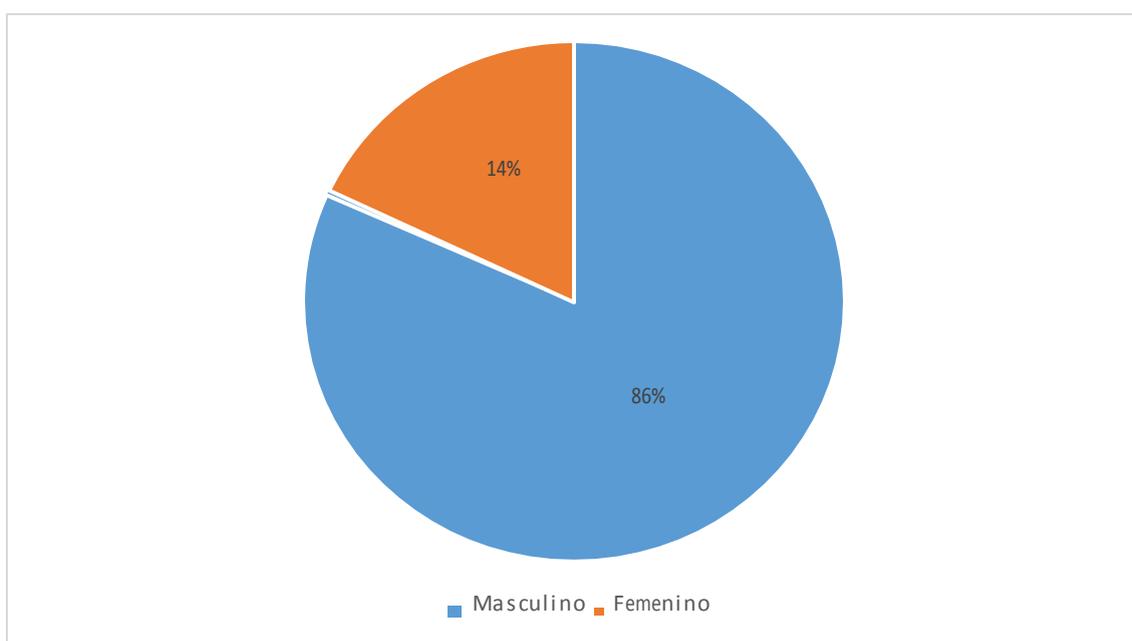


Figura 2: Género de los trabajadores de las MYPES

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 82,1% son del género masculino y el 17,9% son del género femenino.

Tabla 3: Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Primaria completa	6	7,7	7,7
Primaria incompleta	9	11,5	19,2
Secundaria completa	18	23,1	42,3
Secundaria incompleta	12	15,4	57,7
Superior no univ. completa	5	6,4	64,1
Superior no univ. incompleta	10	12,8	76,9
Superior univ. completa	8	10,3	87,2
Superior univ. incompleta	10	12,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al tra

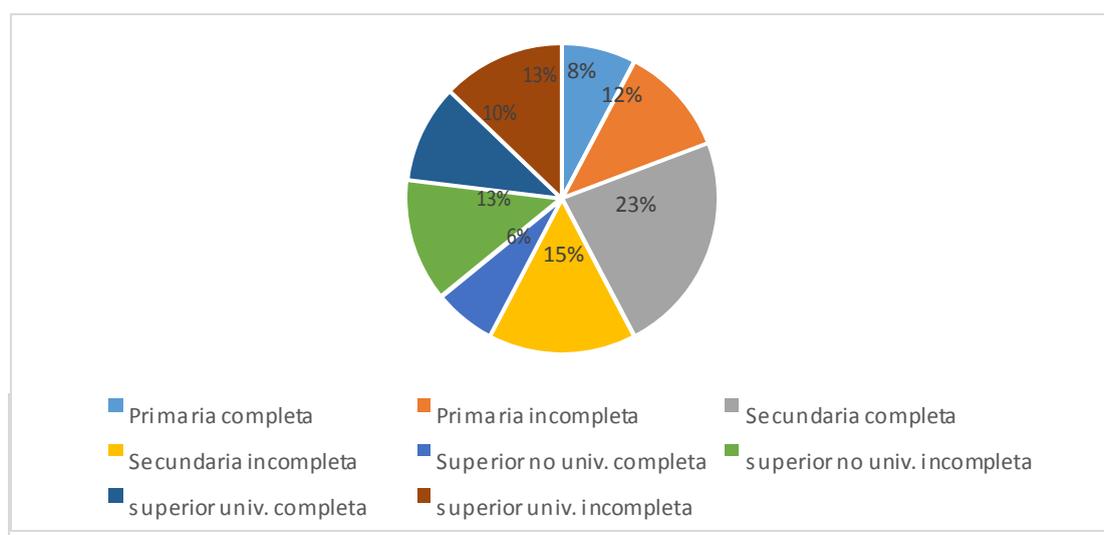


Figura 3: Grado de instrucción de los trabajadores de las MYPES

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 23,1% manifiesta tener grado de instrucción secundaria completa, el 15,4% manifiesta tener secundaria incompleta, el 12,8% manifiesta tener superior no univ. incompleta, el 12,8% manifiesta tener superior univ. incompleta, el 11,5% manifiesta tener primaria incompleta, el 10,3% tiene grado de instrucción superior univ. completa, el 7,7% manifiesta tener primaria completa y el 6,4% manifiesta tener superior no univ. completa.

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

Tabla 4: *Capacitación en el uso del equipo de protección respiratoria.*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	61	78,2	78,2
Casi nunca	0	0,0	78,2
A veces	0	0,0	78,2
Casi siempre	0	0,0	21,8
Siempre	17	21,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

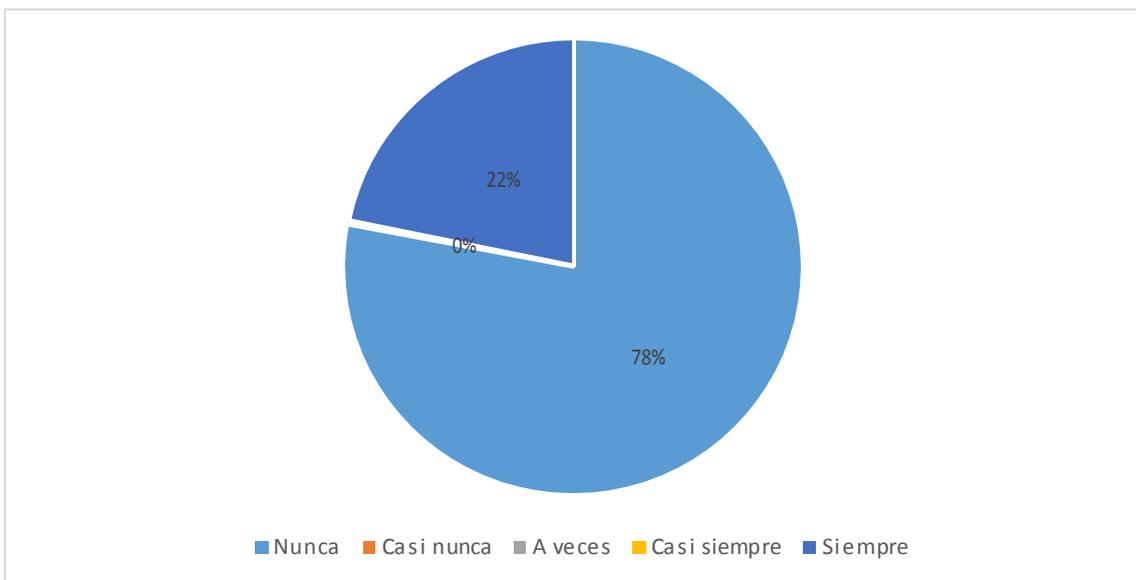


Figura 4: Capacitación en el uso del equipo de protección respiratoria

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 78,2% nunca han recibido capacitación sobre el uso de equipos de protección respiratoria y el 21,8% manifestó que siempre

Tabla 5: Capacitación en el uso del equipo de protección auditiva

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	54	69,2	69,2
Casi nunca	0	0,0	69,2
A veces	0	0,0	69,2
Casi siempre	0	0,0	69,2
Siempre	24	30,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

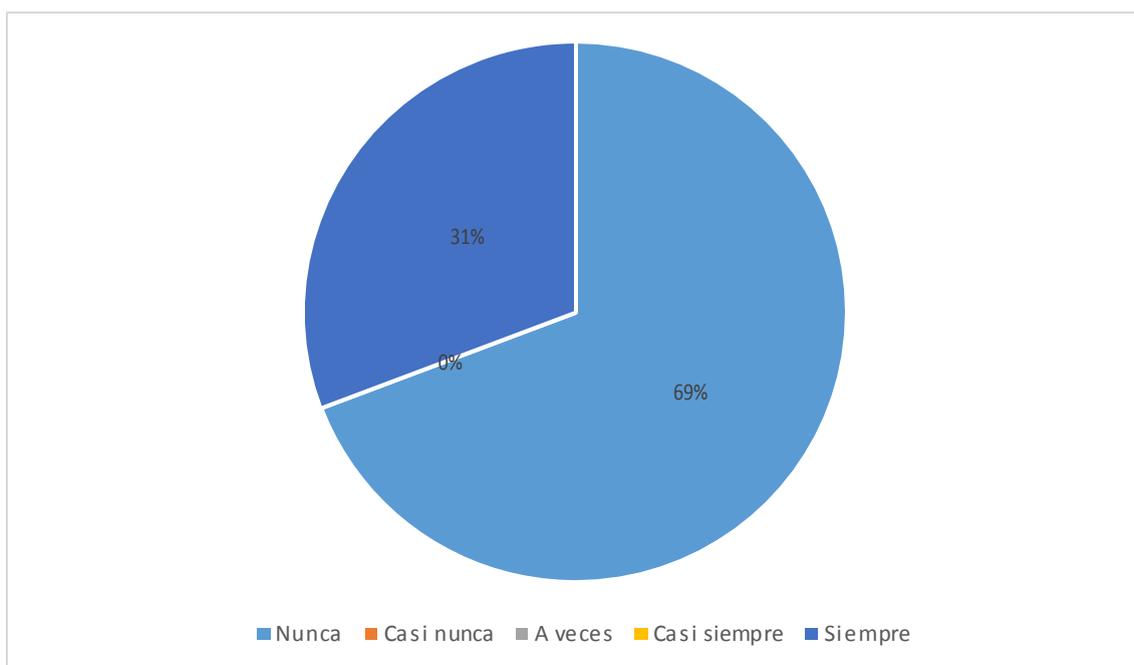


Figura 5: Capacitación en el uso del equipo de protección auditiva

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 69,2% nunca han recibido capacitación sobre el uso de equipos de protección auditiva y el 30,8% manifestó que siempre.

Tabla 6: Capacitación en el uso del equipo de protección visual

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	62	79,5	79,5
Casi nunca	0	0,0	79,5
A veces	0	0,0	79,5
Casi siempre	0	0,0	79,5
Siempre	16	20,5	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

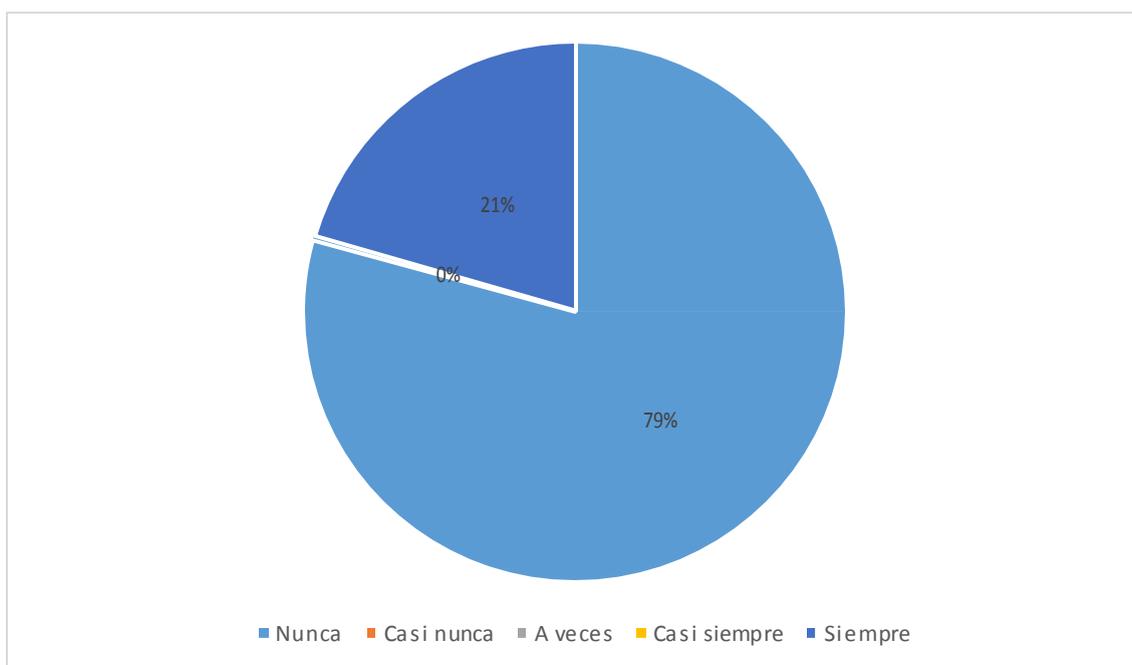


Figura 6: Capacitación en el uso del equipo de protección visual

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 79,5% nunca han recibido capacitación sobre el uso de equipos de protección visual y el 20,5% manifestó que siempre.

Tabla 7: Capacitación en el uso del casco de seguridad

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa Porcentual acumulada
Nunca	24	30,8	30,8
Casi nunca	0	0,0	30,8
A veces	25	32,1	62,9
Casi siempre	0	0,0	62,9
Siempre	29	37,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

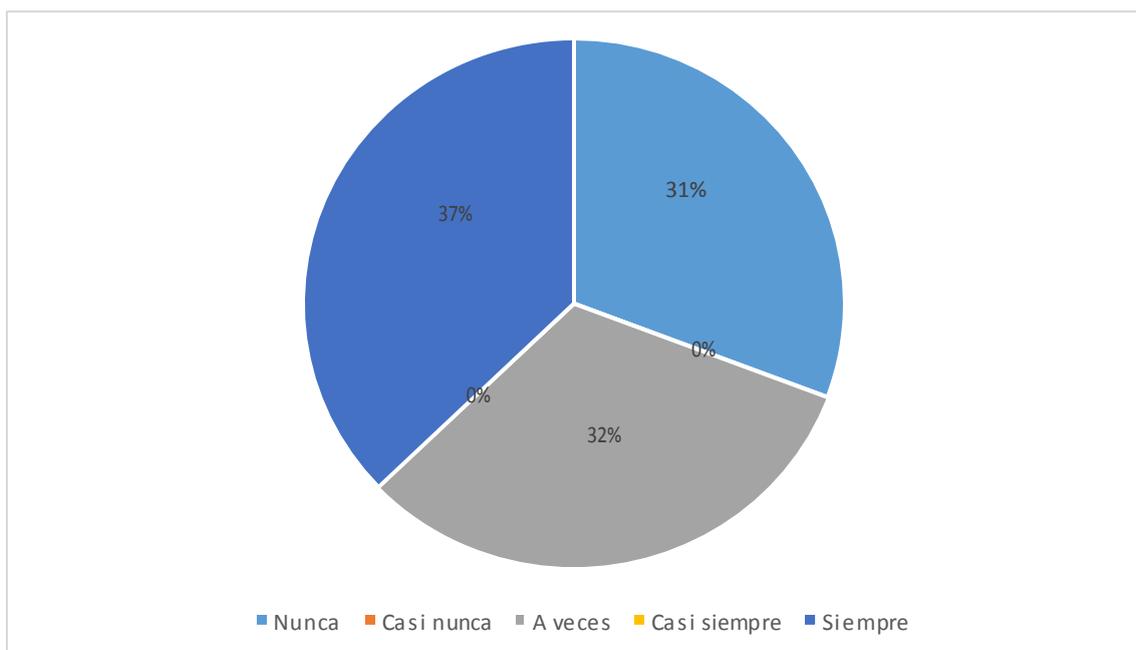


Figura 7: Capacitación en el uso del casco de seguridad

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% nunca han recibido capacitación sobre el uso del casco de seguridad, el 32,1% manifestó que a veces y el 37,1% menciona que siempre.

Tabla 8: Capacitación en el uso de los zapatos de seguridad

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	24	30,8	30,8
Casi nunca	0	0,0	30,8
A veces	25	32,1	62,9
Casi siempre	0	0,0	62,9
Siempre	29	37,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

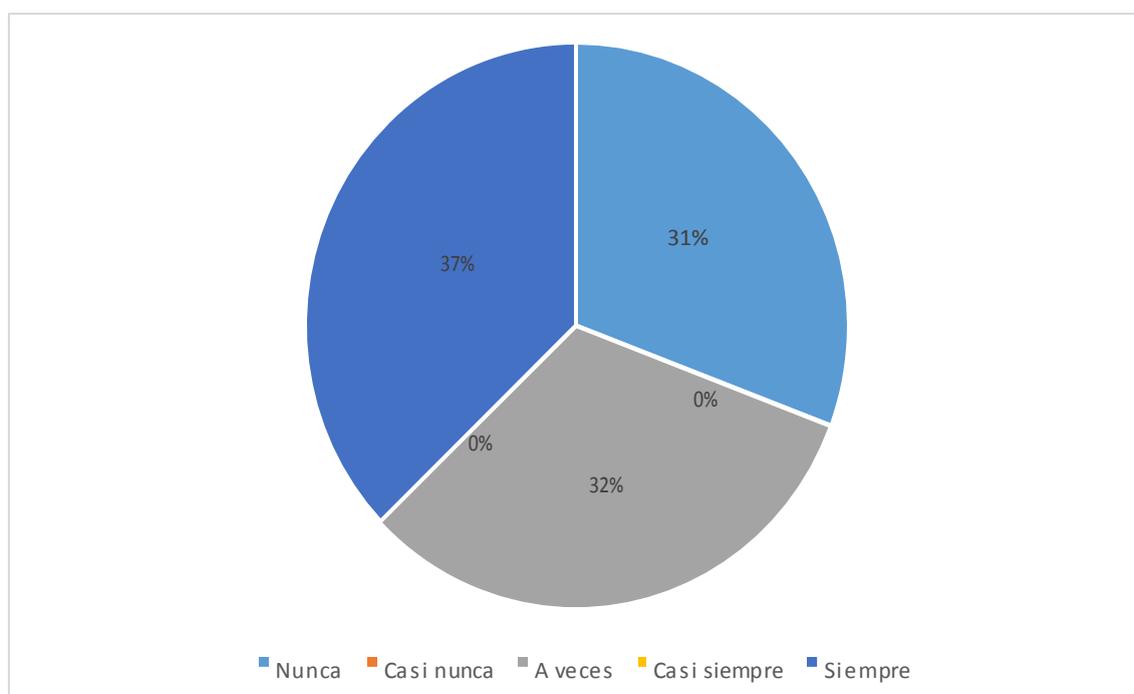


Figura 8: capacitación en el uso de los zapatos de seguridad

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% nunca han recibido capacitación sobre el uso de los zapatos de seguridad, el 32,1% manifestó que a veces y el 37,1% menciona que siempre.

Tabla 9: Capacitación en el uso de los guantes industriales

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	24	30,8	30,8
Casi nunca	0	0,0	30,8
A veces	25	32,1	62,9
Casi siempre	0	0,0	62,9
Siempre	29	37,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

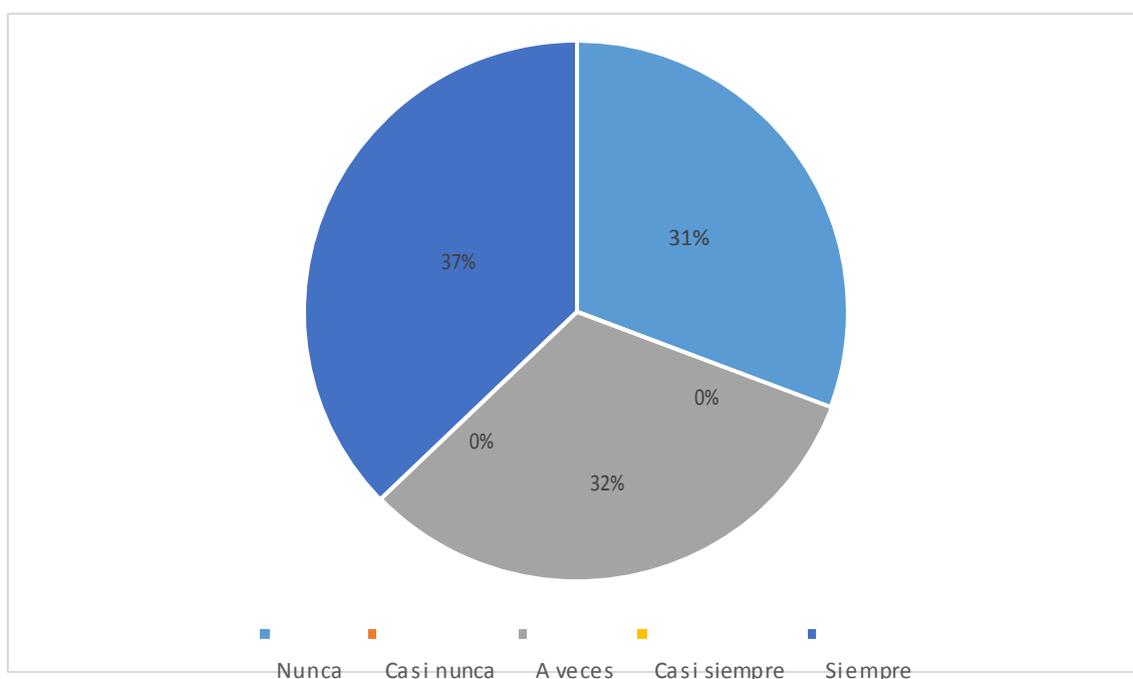


Figura 9: Capacitación en el uso de los guantes industriales

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% nunca han recibido capacitación sobre el uso de los guantes industriales, el 32,1% manifestó que a veces y el 37,1% menciona siempre.

Tabla 10: Capacitación en cómo saber manejar los pesos excesivos laborales

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

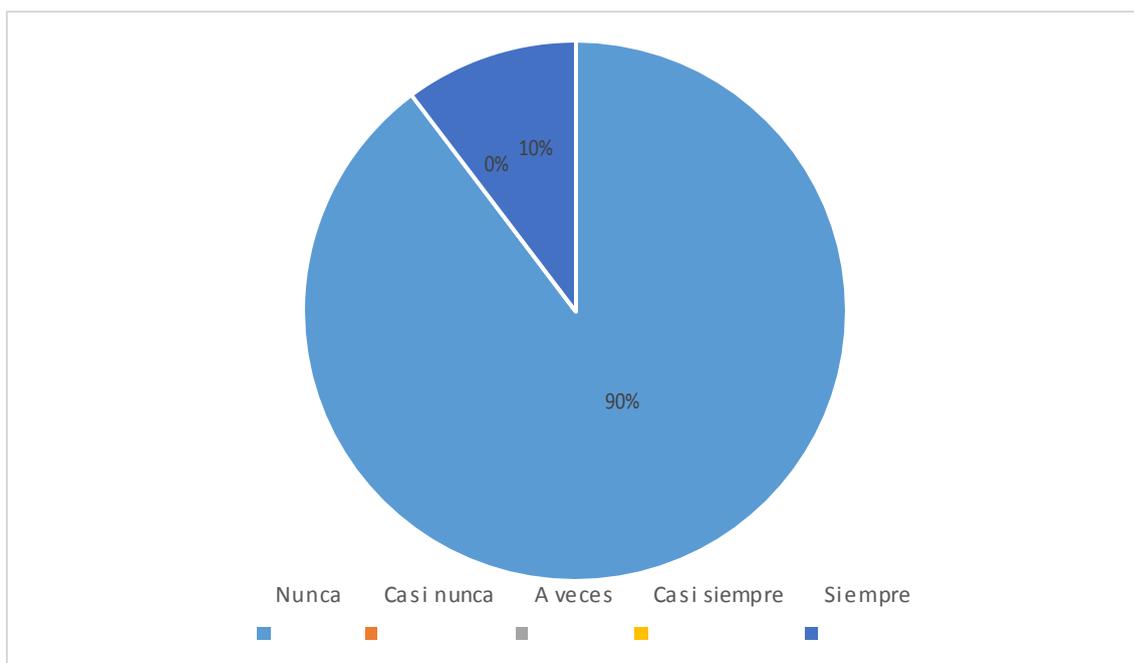


Figura 10: capacitación en cómo saber manejar los pesos excesivos laborales

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre cómo manejar los pesos excesivos laborales y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 11: Capacitación en cómo transitar por áreas con equipos en movimiento

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	62	79,5	79,5
Casi nunca	0	0,0	79,5
A veces	0	0,0	79,5
Casi siempre	0	0,0	79,5
Siempre	16	20,5	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

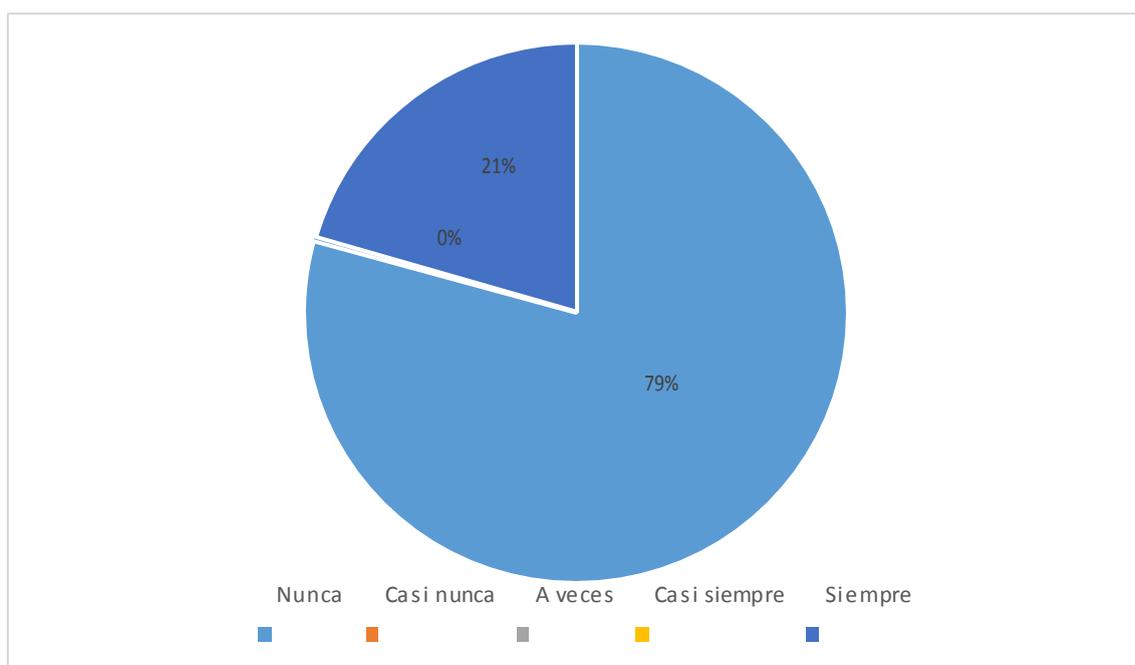


Figura 11: capacitación en como transitar por áreas con equipos en movimiento

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 79,5% nunca han recibido capacitación sobre cómo transitar por áreas con equipos en movimiento y el 20,5% manifestó que siempre.

Tabla 12: Capacitación en cómo controlar la inhalación de polvo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa Porcentual acumulada
Nunca	61	78,2	78,2
Casi nunca	0	0,0	78,2
A veces	0	0,0	78,2
Casi siempre	0	0,0	78,2
Siempre	17	21,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

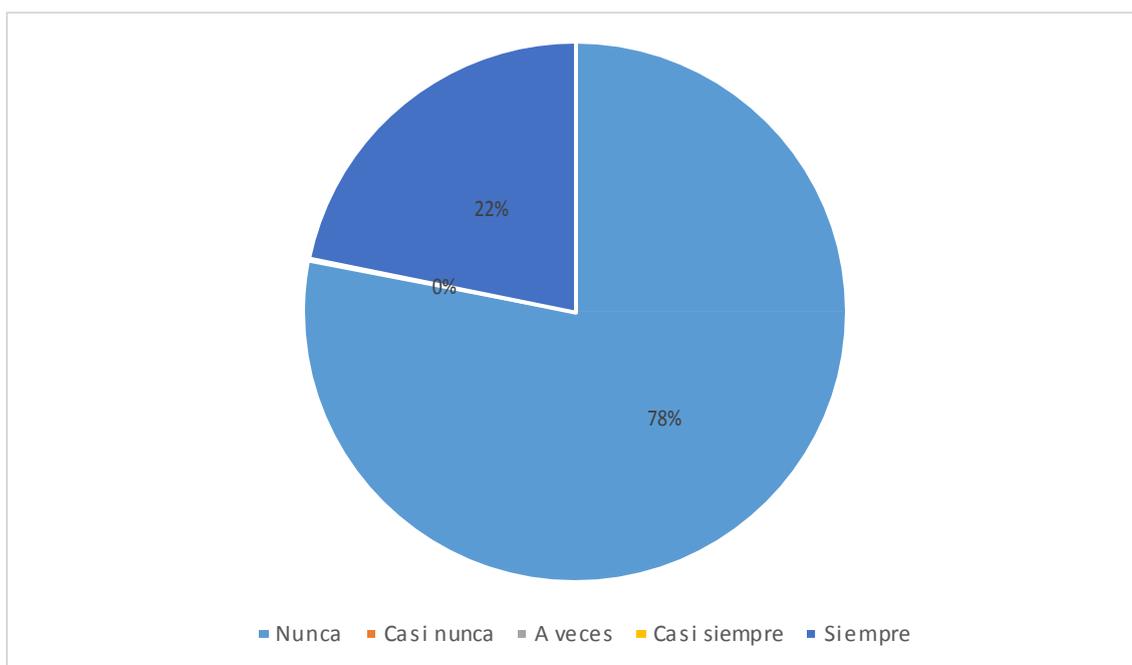


Figura 12: capacitación en cómo controlar la inhalación de polvo

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 78,2% nunca han recibido capacitación sobre cómo controlar la inhalación de polvo y el 21,8% manifestó que siempre.

Tabla 13: Capacitación en la realización de simulacros

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	39	50,0	50,0
Casi nunca	0	0,0	50,0
A veces	7	8,9	58,9
Casi siempre	8	10,3	69,2
Siempre	24	30,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

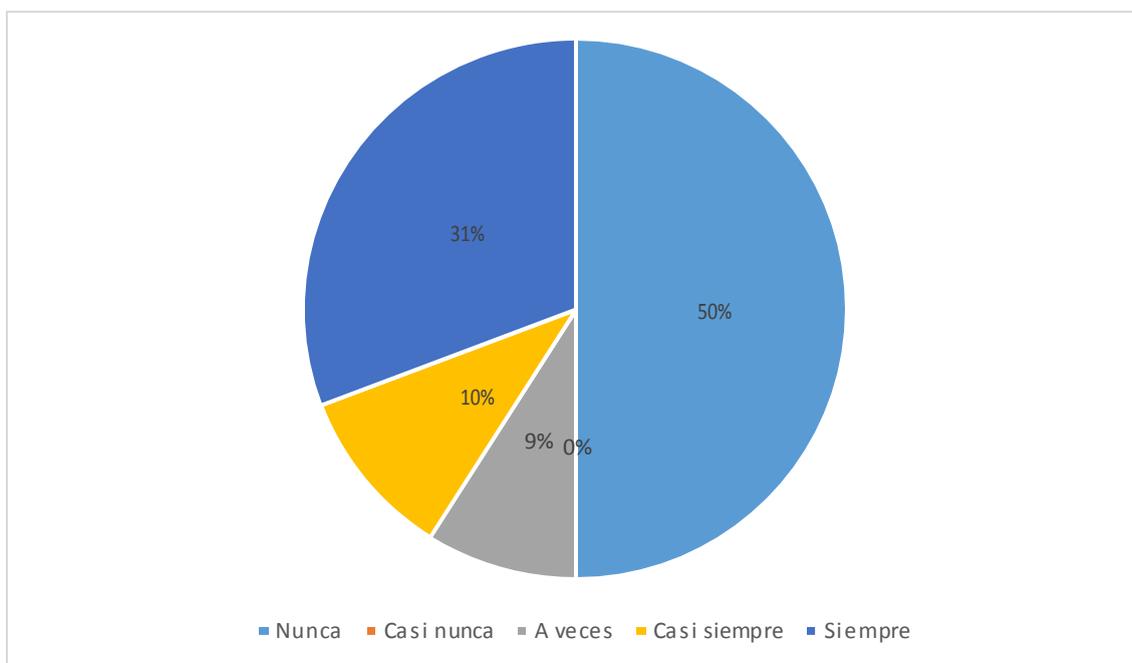


Figura 13: capacitación en la realización de simulacros

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 50% nunca han recibido capacitación sobre la realización de simulacros, el 30,8% manifestó que siempre, el 10,3% menciona que casi siempre y el 8,9% considero a veces.

Tabla 14: Capacitación en equipos de emergencia

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	62	79,5	79,5
Casi nunca	0	0,0	79,5
A veces	0	0,0	79,5
Casi siempre	0	0,0	79,5
Siempre	16	20,5	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

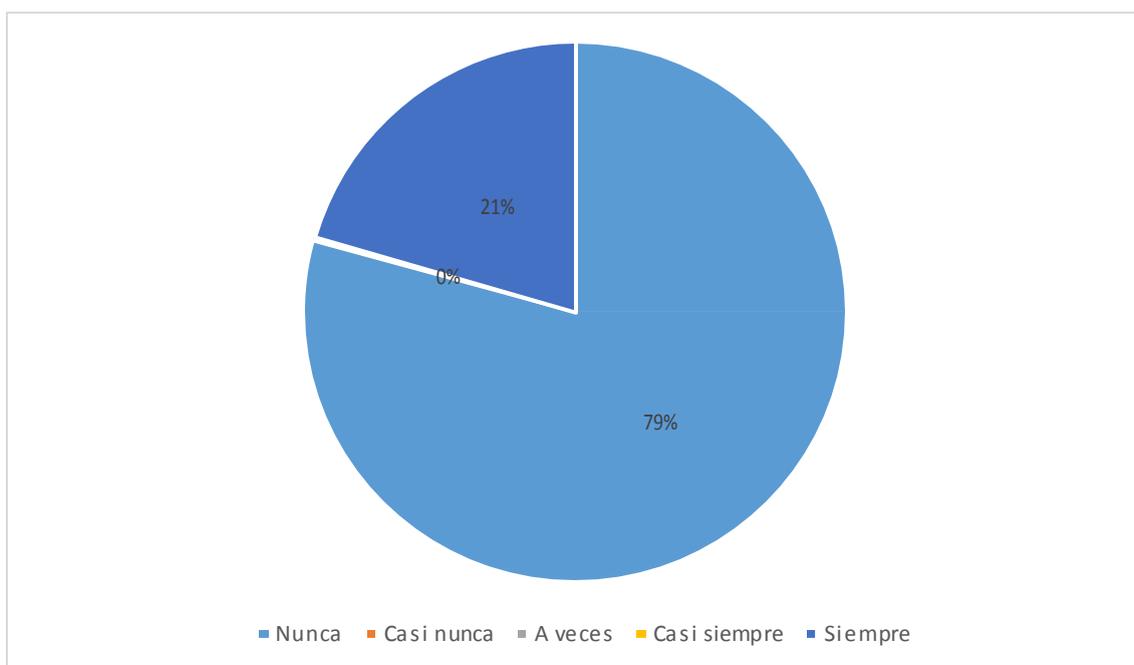


Figura 14: capacitación en equipos de emergencia

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 79,5% nunca han recibido capacitación sobre los equipos de emergencia y el 20,5% manifestó que siempre.

Tabla 15: Capacitación en el uso de los equipos de comunicaciones

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

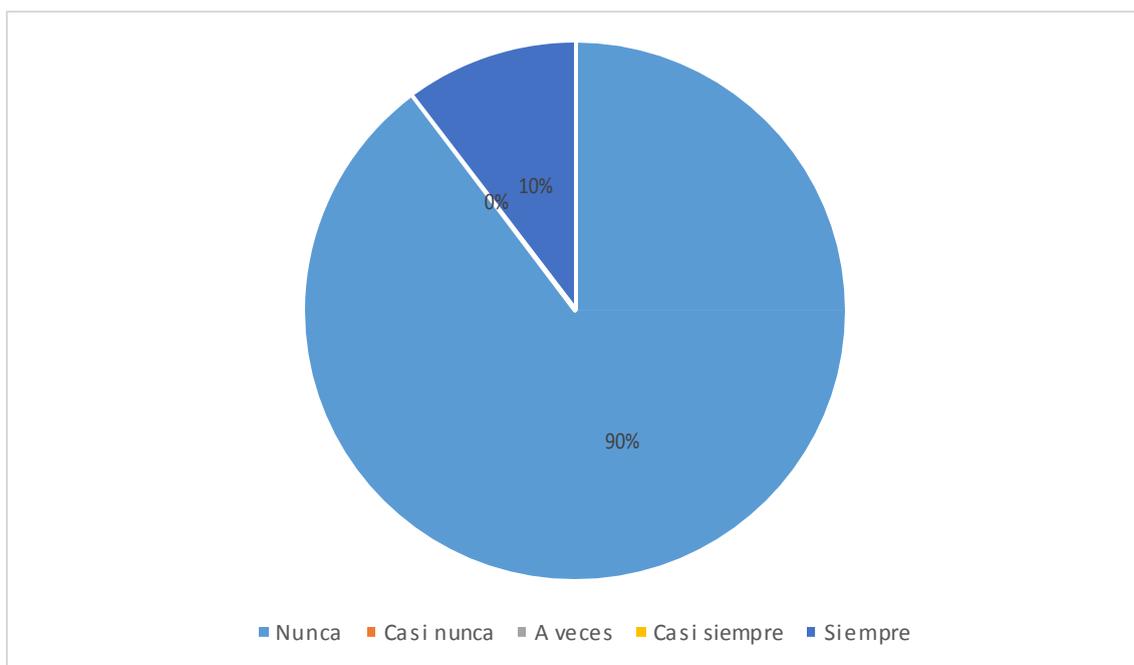


Figura 15: capacitación en el uso de los equipos de comunicaciones

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre el uso de los equipos de comunicaciones y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 16: Capacitación en el uso de los conos de seguridad

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	23	29,5	29,5
Casi nunca	0	0,0	29,5
A veces	25	32,1	61,6
Casi siempre	0	0,0	61,6
Siempre	30	38,4	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

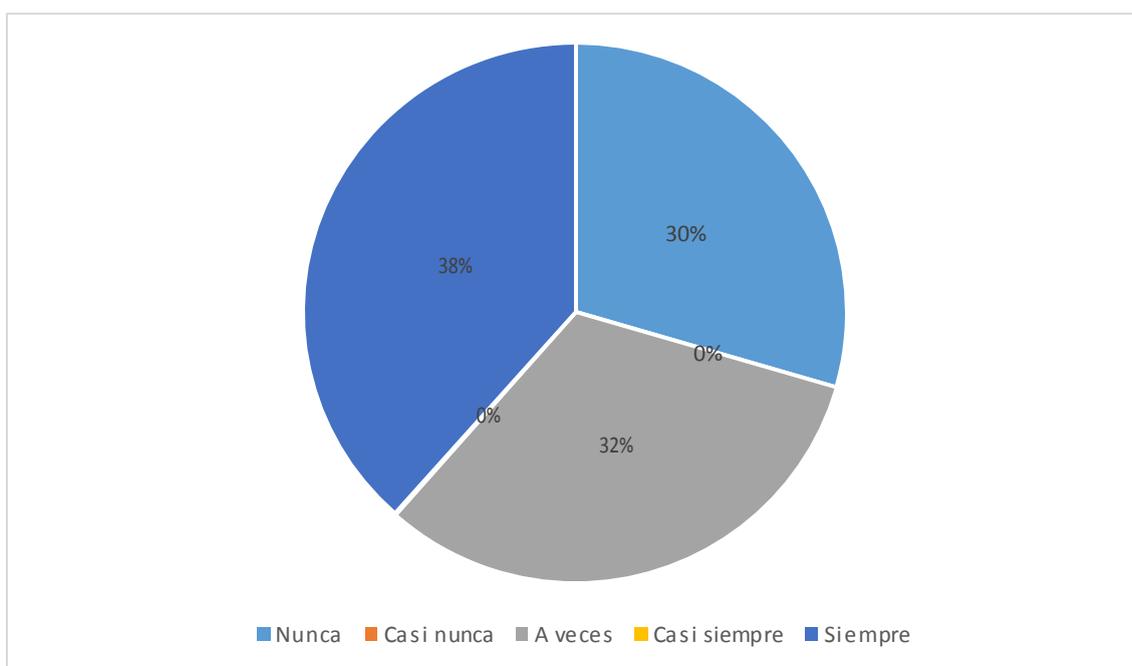


Figura 16: capacitación en el uso de los conos de seguridad

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 38,4% siempre han recibido capacitación sobre el uso de los conos de seguridad, el 32% manifestó que a veces y el 29,5 que nunca.

Tabla 17: Capacitación en el uso de las cintas de demarcación

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

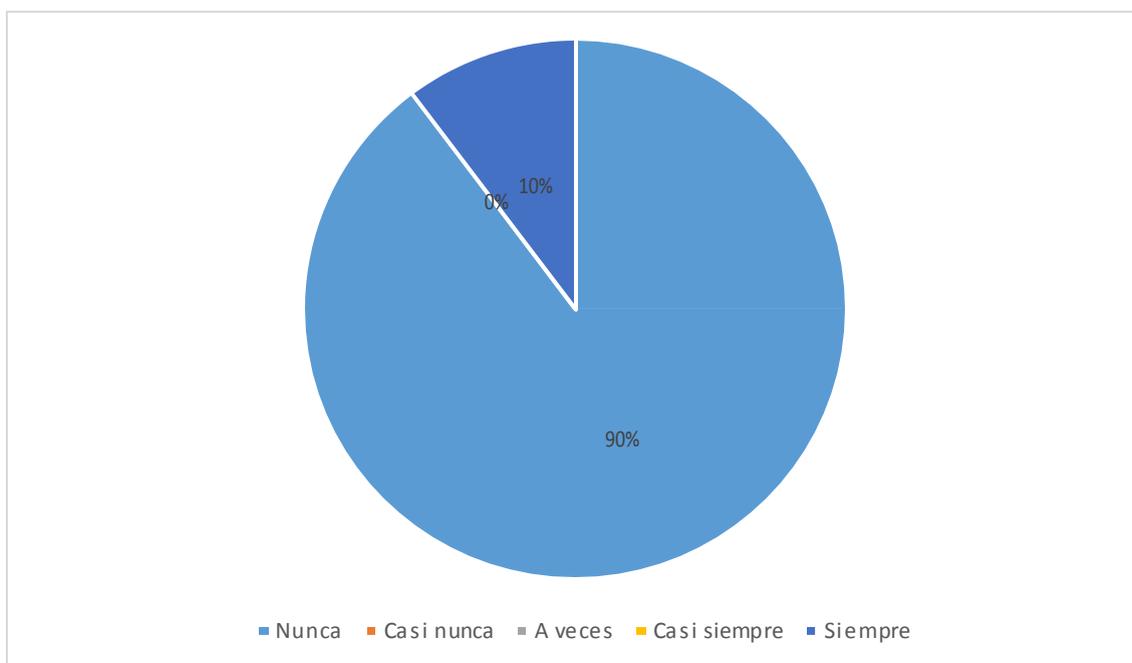


Figura 17: capacitación en el uso de las cintas de demarcación

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre el uso de las cintas de demarcación y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 18: Capacitación en la interpretación del código de colores y señales

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

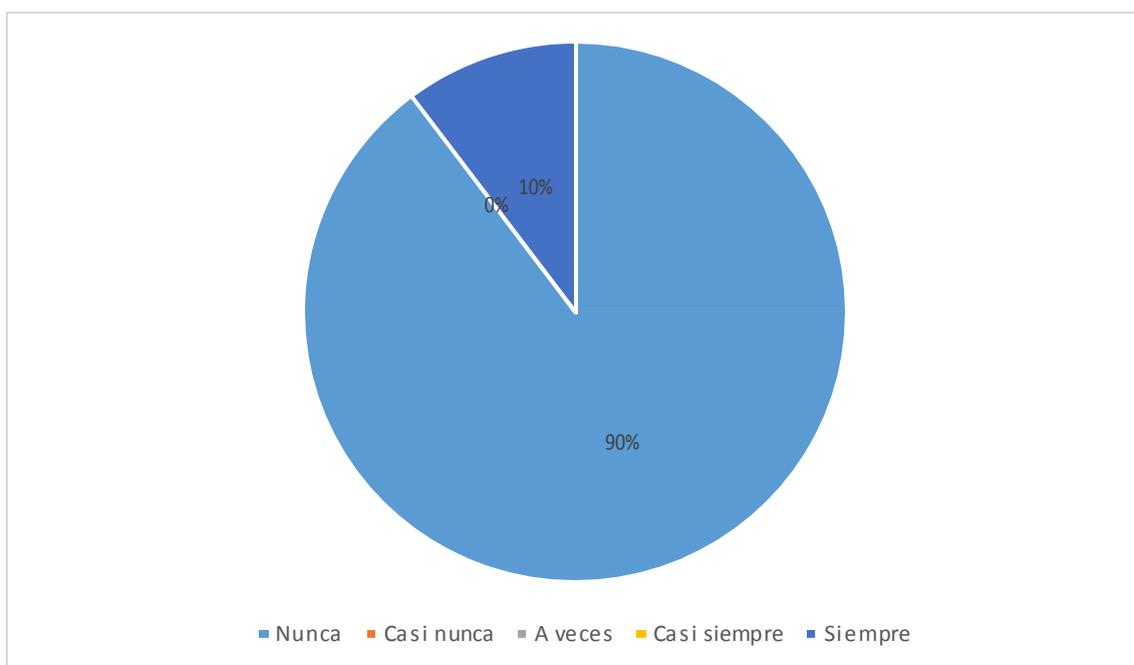


Figura 18: capacitación en la interpretación del código de colores y señales

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre la interpretación del código de colores y señales y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 19: Capacitación en el uso de los botiquines de emergencia

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	17	21,8	21,8
Casi nunca	0	0,0	21,8
A veces	9	11,5	33,3
Casi siempre	15	19,2	52,5
Siempre	37	47,5	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

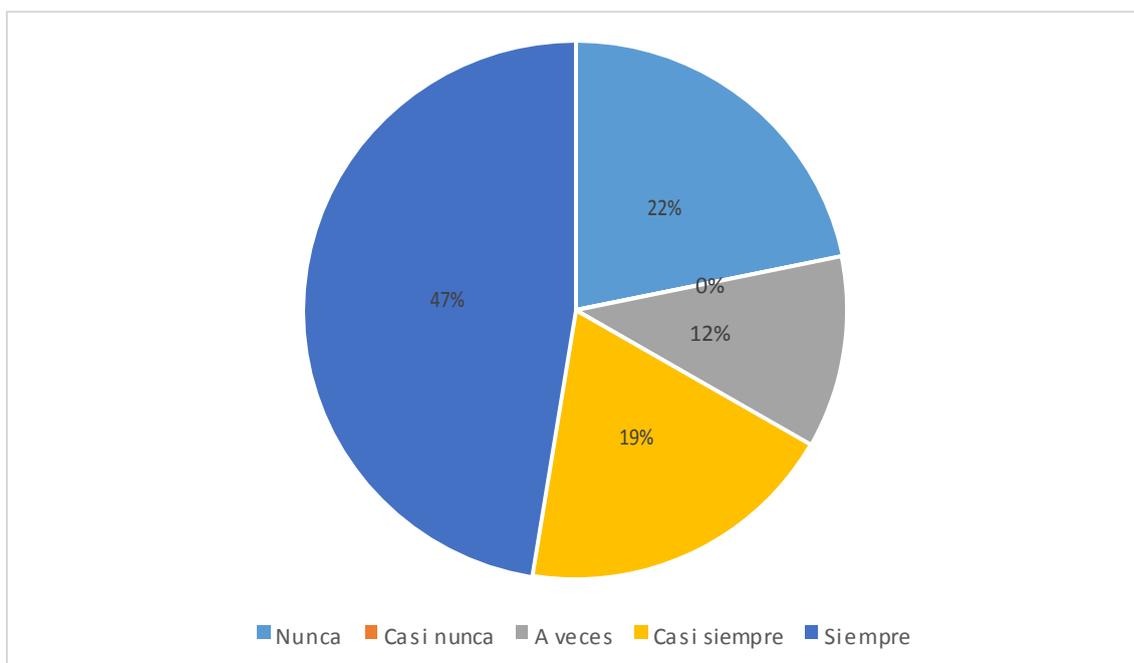


Figura 19: capacitación en el uso de los botiquines de emergencia

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 47,5% siempre han recibido capacitación sobre el uso de los botiquines de emergencia, el 21,8% manifestó que nunca, el 19,2% mencionó que casi siempre y el 11,5% considero a veces.

Tabla 20: Capacitación de los signos y síntomas de una lesión corporal

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	23	29,5	29,5
Casi nunca	0	0,0	29,5
A veces	15	19,2	48,7
Casi siempre	16	20,5	69,2
Siempre	24	30,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

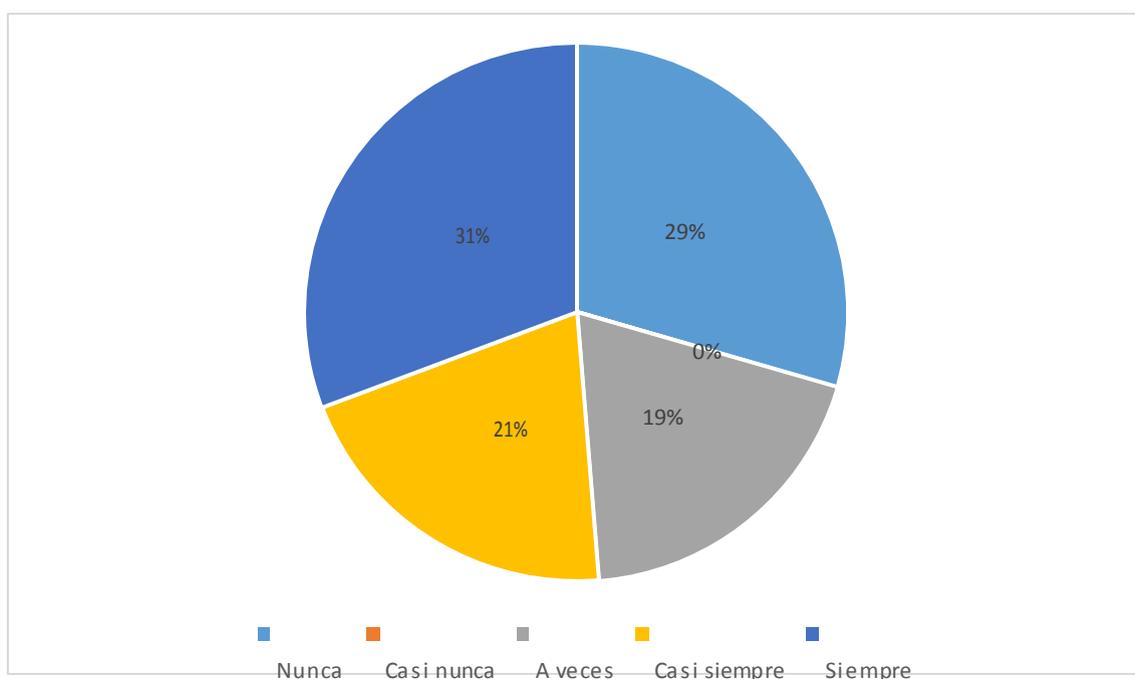


Figura 20: capacitación de los signos y síntomas de una lesión corporal

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% siempre han recibido capacitación sobre los signos y síntomas de una lesión corporal, el 29,5% manifestó que nunca, el 20,5% mencionó que casi siempre y el 19,20% consideró a veces.

Tabla 21: capacitación en el tratamiento de quemaduras

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	23	29,5	29,5
Casi nunca	0	0,0	29,5
A veces	15	19,2	48,7
Casi siempre	16	20,5	69,2
Siempre	24	30,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

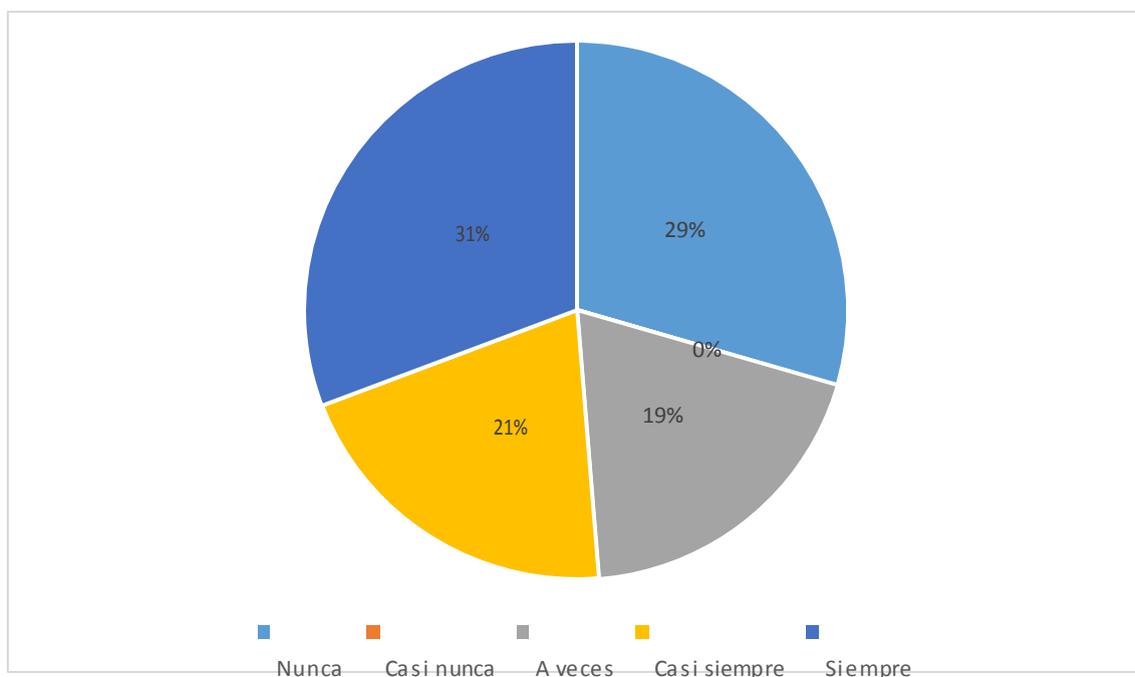


Figura 21: capacitación en el tratamiento de quemaduras

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% siempre han recibido capacitación sobre el tratamiento de quemaduras, el 29,5% manifestó que nunca, el 20,5% mencionó que casi siempre y el 19,2% a veces.

Tabla 22: capacitación en el tratamiento de heridas y hemorragias.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	23	29,5	29,5
Casi nunca	0	0,0	29,5
A veces	15	19,2	48,7
Casi siempre	16	20,5	69,2
Siempre	24	30,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

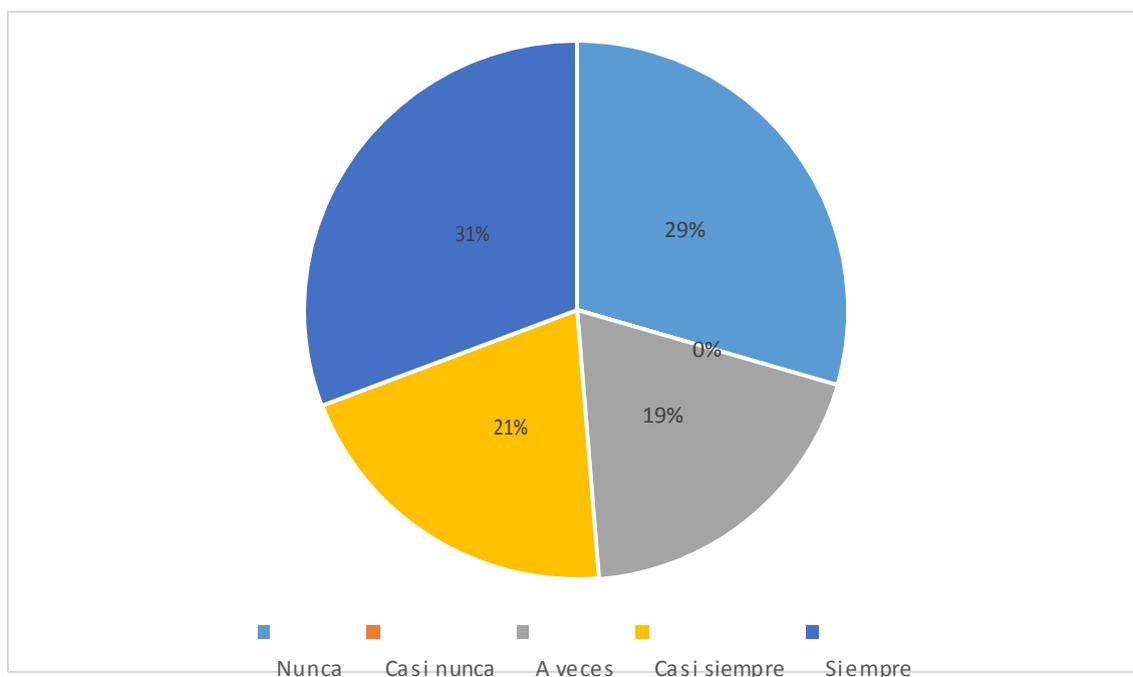


Figura 22: capacitación en el tratamiento de heridas y hemorragias

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% siempre han recibido capacitación sobre el tratamiento de heridas u hemorragias, el 29,5% manifestó que nunca, el 20,5% mencionó que casi siempre y el 19,2% consideró a veces.

Tabla 23: capacitación en estabilización de fracturas.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	23	29,5	29,5
Casi nunca	0	0,0	29,5
A veces	15	19,2	48,7
Casi siempre	16	20,5	69,2
Siempre	24	30,8	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

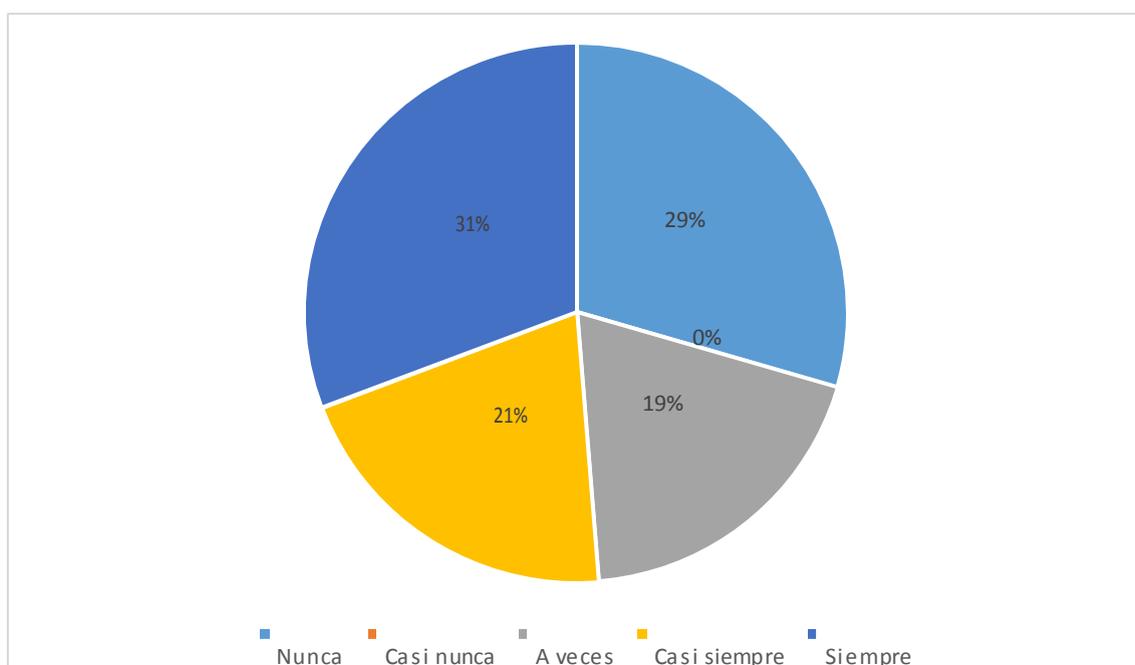


Figura 23: capacitación en estabilización de fracturas.

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 30,8% siempre han recibido capacitación sobre la estabilización de fracturas, el 29,5% manifestó que nunca, el 20,5% mencionó que casi siempre y el 19,2% consideró a veces.

Tabla 24: capacitación en la maniobra de Heimlich.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	61	78,2	78,2
Casi nunca	0	0,0	78,2
A veces	9	11,5	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

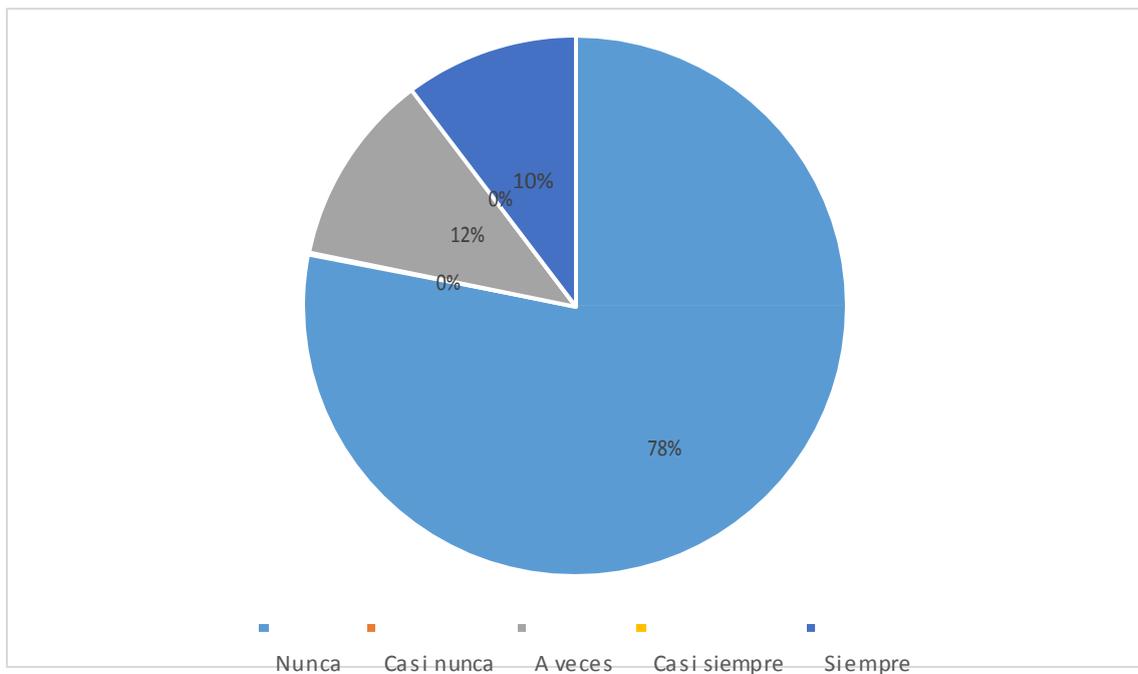


Figura 24: capacitación en la maniobra de Heimlich

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 78,2% nunca han recibido capacitación sobre la maniobra de Heimlich, el 11,5% manifestó que a veces y el 10,3% que siempre.

Tabla 25: capacitación en transporte de víctimas.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	47	60,3	60,3
Casi nunca	0	0,0	60,3
A veces	15	19,2	79,5
Casi siempre	0	0,0	79,5
Siempre	16	20,5	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

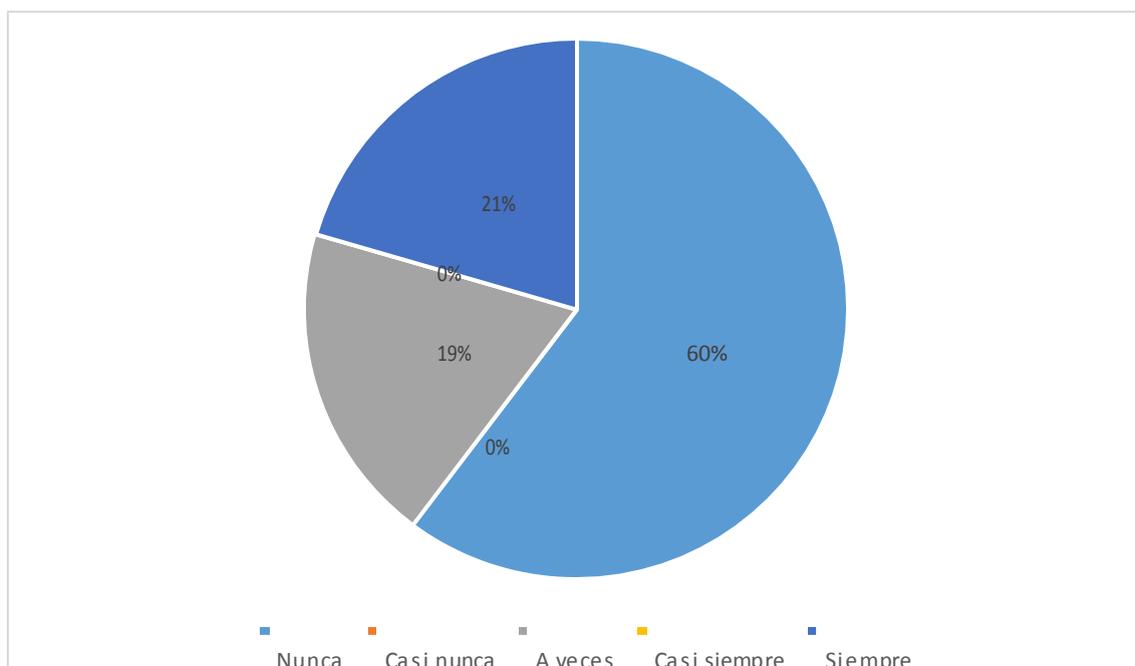


Figura 25: capacitación en transporte de víctimas

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 60,3% nunca han recibido capacitación sobre el transporte de víctimas, el 20,5% manifestó que siempre y el 19,2% a veces.

Tabla 26: capacitación sobre el sueño reparador.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

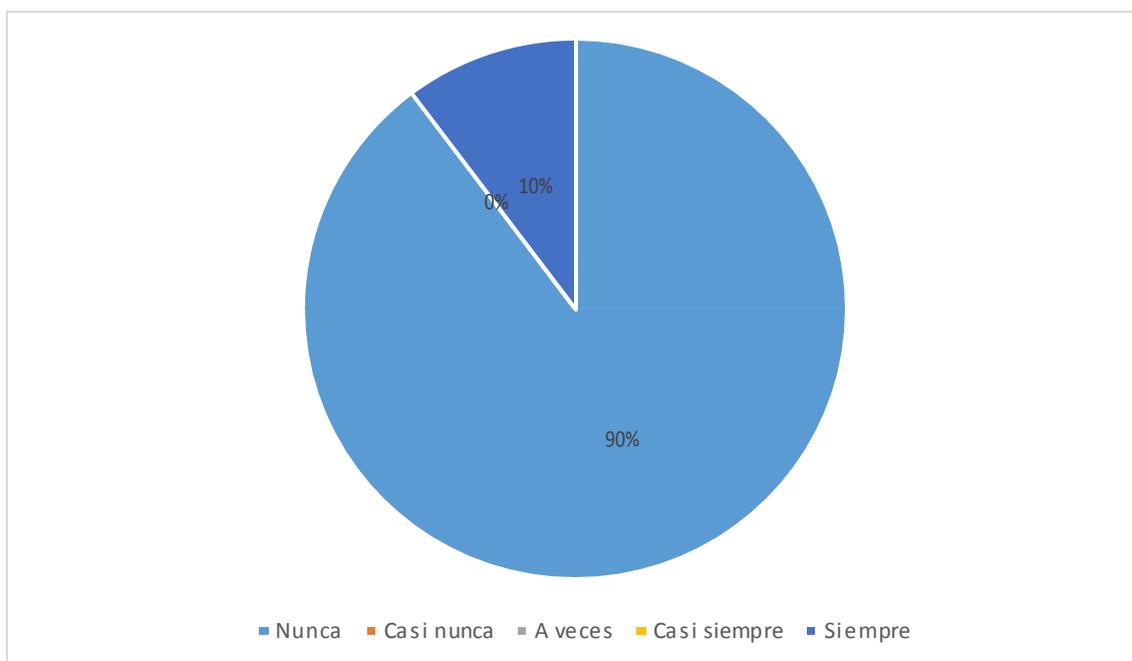


Figura 26: capacitación sobre el sueño reparador

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre el sueño reparador y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 27: capacitación sobre pausas activas.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

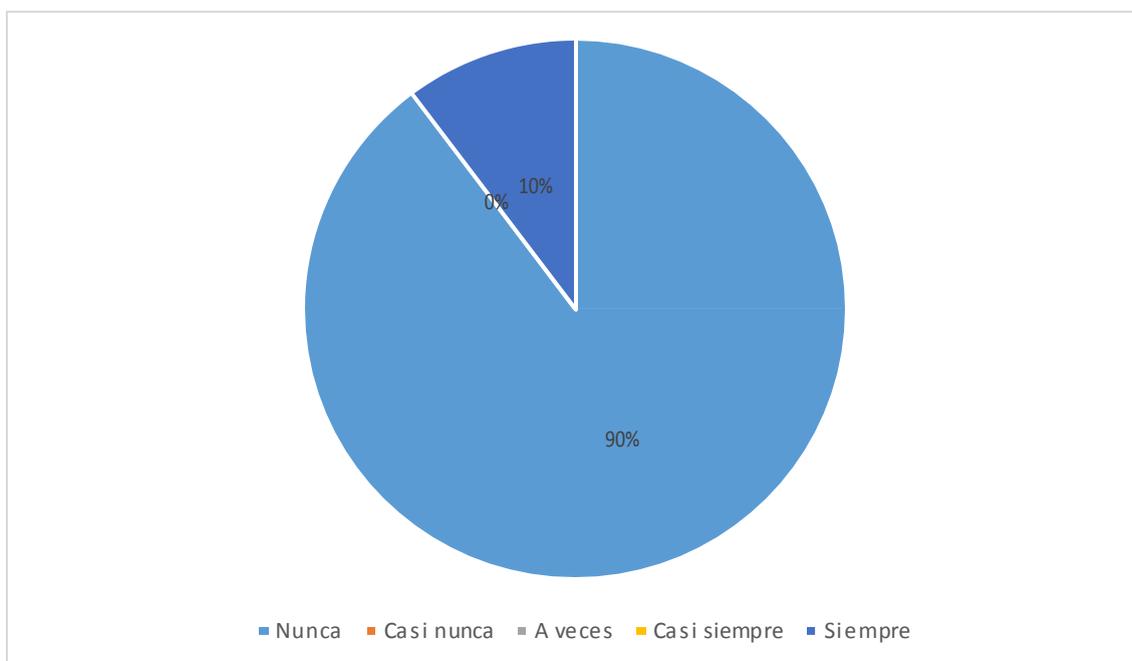


Figura 27: capacitación sobre pausas activas

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre las pausas activas y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 28: capacitación sobre las pausas de sueño

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

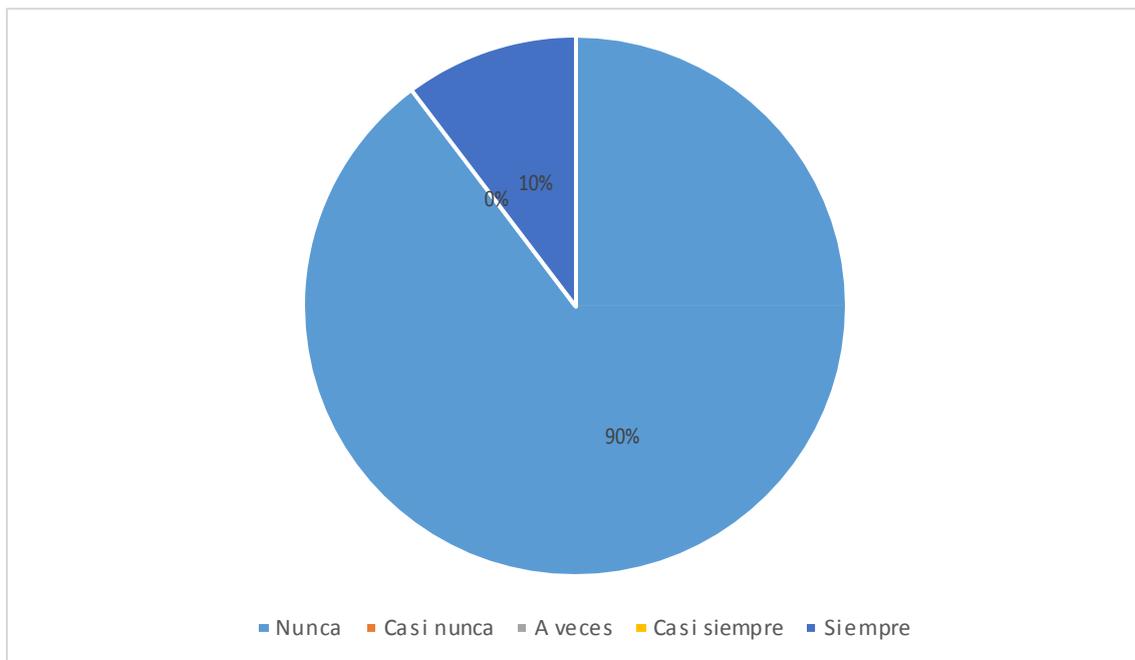


Figura 28: capacitación sobre las pausas de sueño

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre las pausas de sueño y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 29: capacitación sobre la alimentación saludable

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	70	89,7	89,7
Casi nunca	0	0,0	89,7
A veces	0	0,0	89,7
Casi siempre	0	0,0	89,7
Siempre	8	10,3	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

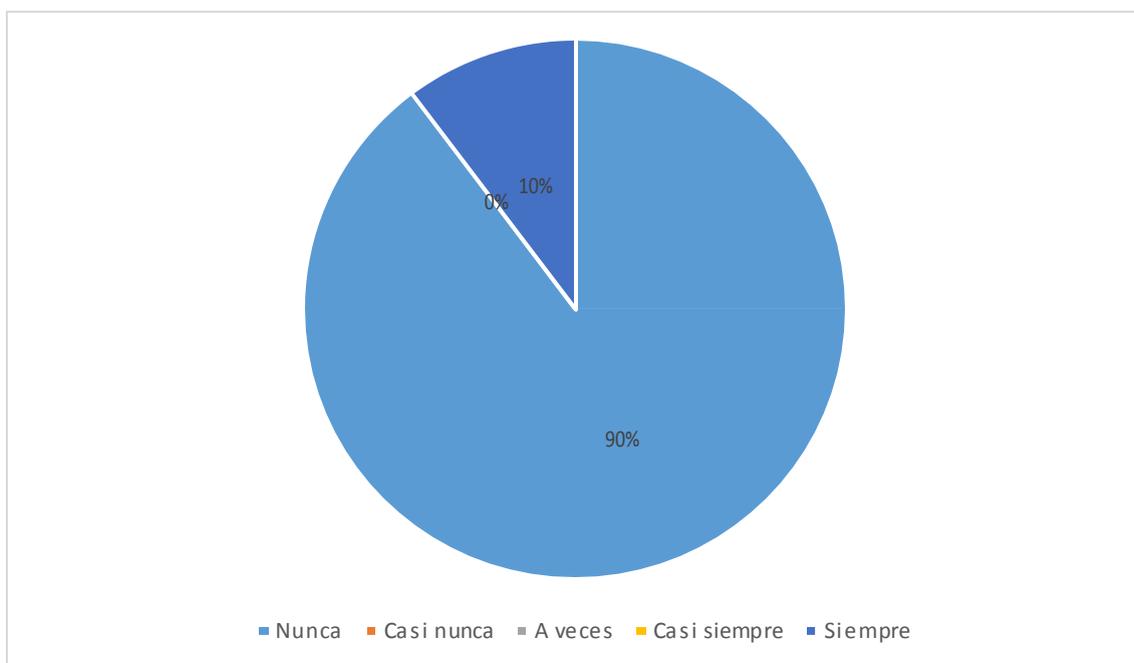


Figura 29: capacitación sobre la alimentación saludable

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 89,7% nunca han recibido capacitación sobre la alimentación saludable y el 10,3% manifestó que siempre.

Tabla 30: capacitación sobre los peligros del fuego

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	31	39,7	39,7
Casi nunca	0	0,0	39,7
A veces	15	19,2	58,9
Casi siempre	0	0,0	58,9
Siempre	32	41,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

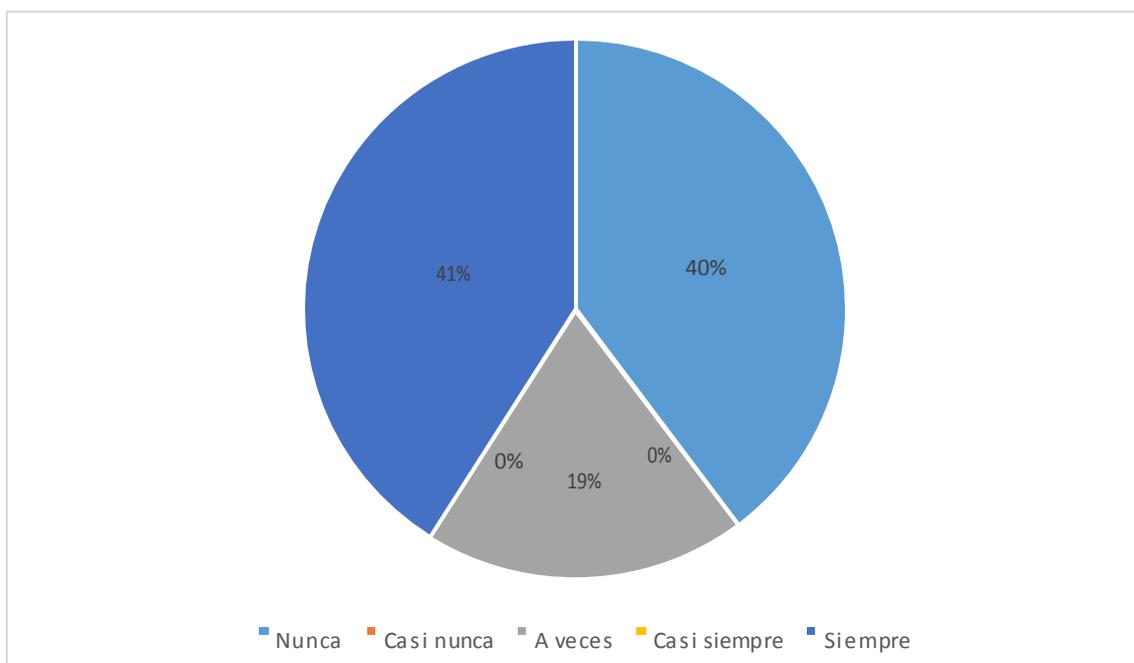


Gráfico 30: capacitación sobre los peligros del fuego

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 41,1% siempre han recibido capacitación sobre los peligros del fuego, el 39,7% manifestó que nunca y el 19,2% a veces.

Tabla 31: capacitación sobre los elementos del fuego

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	31	39,7	39,7
Casi nunca	0	0,0	39,7
A veces	15	19,2	58,9
Casi siempre	0	0,0	58,9
Siempre	32	41,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

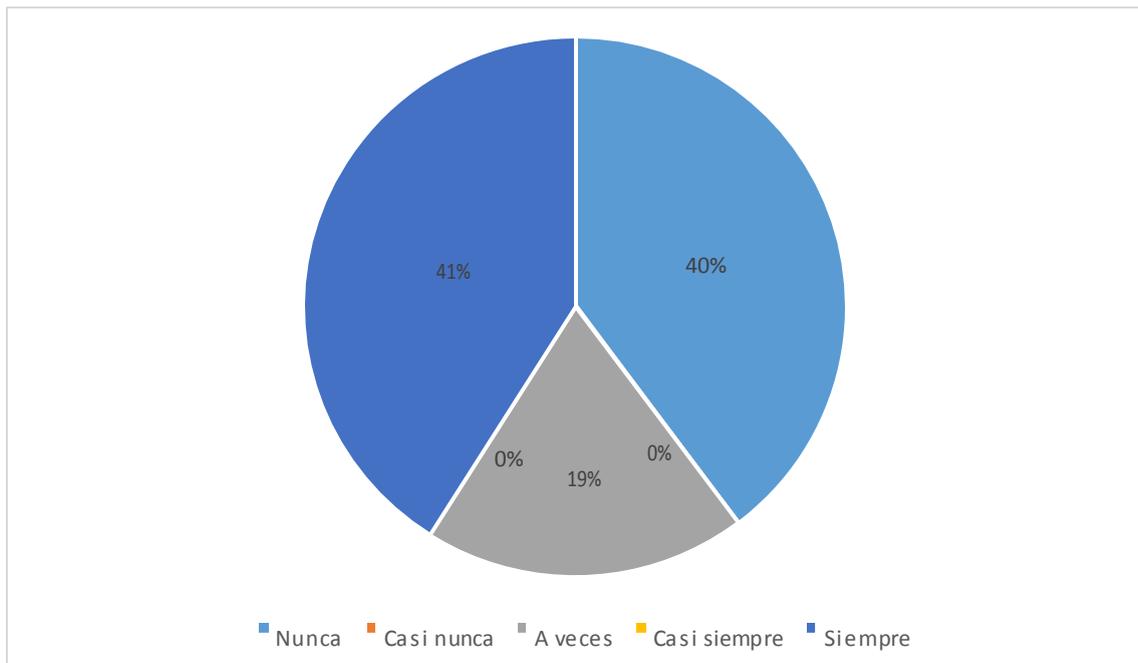


Figura 31: capacitación sobre los elementos del fuego

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 41,1% siempre han recibido capacitación sobre los elementos del fuego, el 39,7% manifestó que nunca y el 19,2% a veces.

Tabla 32: capacitación sobre los métodos de propagación del fuego

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	31	39,7	39,7
Casi nunca	0	0,0	39,7
A veces	15	19,2	58,9
Casi siempre	0	0,0	58,9
Siempre	32	41,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

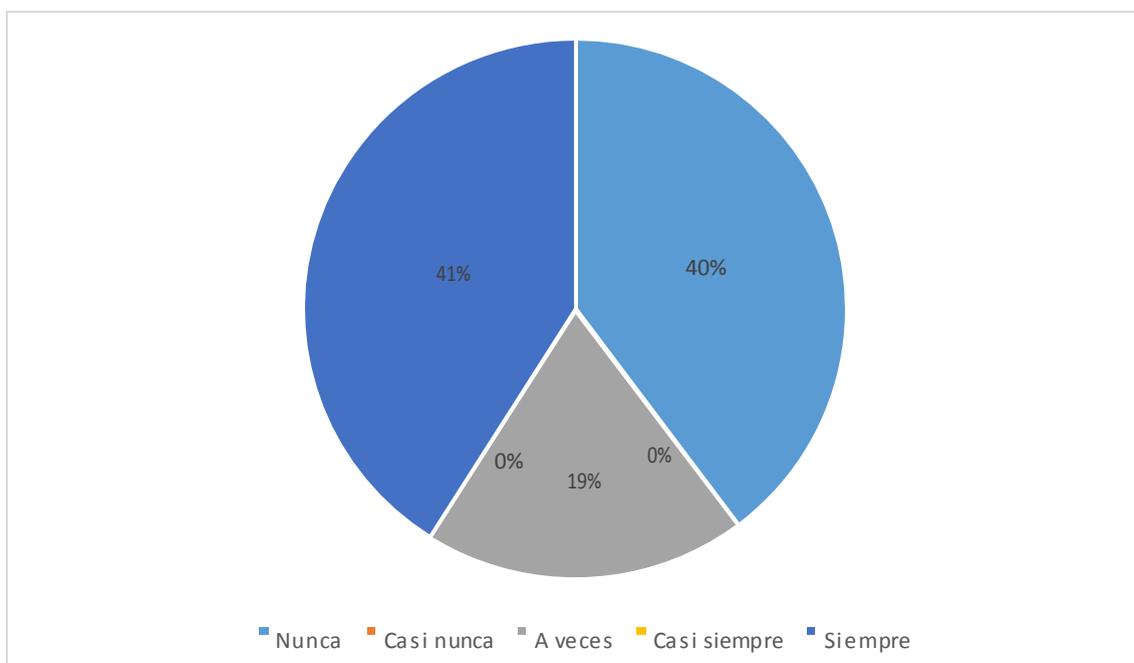


Figura 32: capacitación sobre los métodos de propagación del fuego

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 41,1% siempre han recibido capacitación sobre los métodos de propagación del fuego, el 39,7% manifestó que nunca y el 19,2% a veces.

Tabla 33: capacitación sobre los métodos de extinción del fuego

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	31	39,7	39,7
Casi nunca	0	0,0	39,7
A veces	15	19,2	58,9
Casi siempre	0	0,0	58,9
Siempre	32	41,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

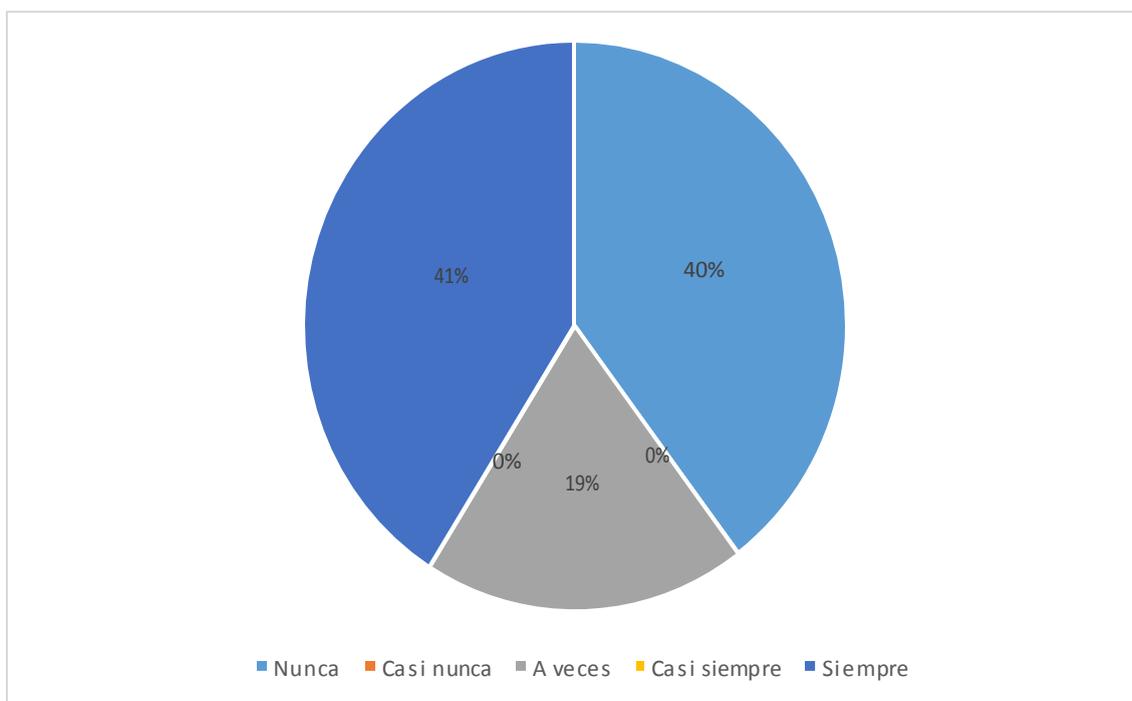


Figura 33: capacitación sobre los métodos de extinción del fuego

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 41,1% siempre han recibido capacitación sobre los métodos de extinción del fuego, el 39,7% manifestó que nunca y el 19,2% a veces.

Tabla 34: capacitación sobre el manejo de extintores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Nunca	31	39,7	39,7
Casi nunca	0	0,0	39,7
A veces	15	19,2	58,9
Casi siempre	0	0,0	58,9
Siempre	32	41,1	100,0
Total	78	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al trabajador

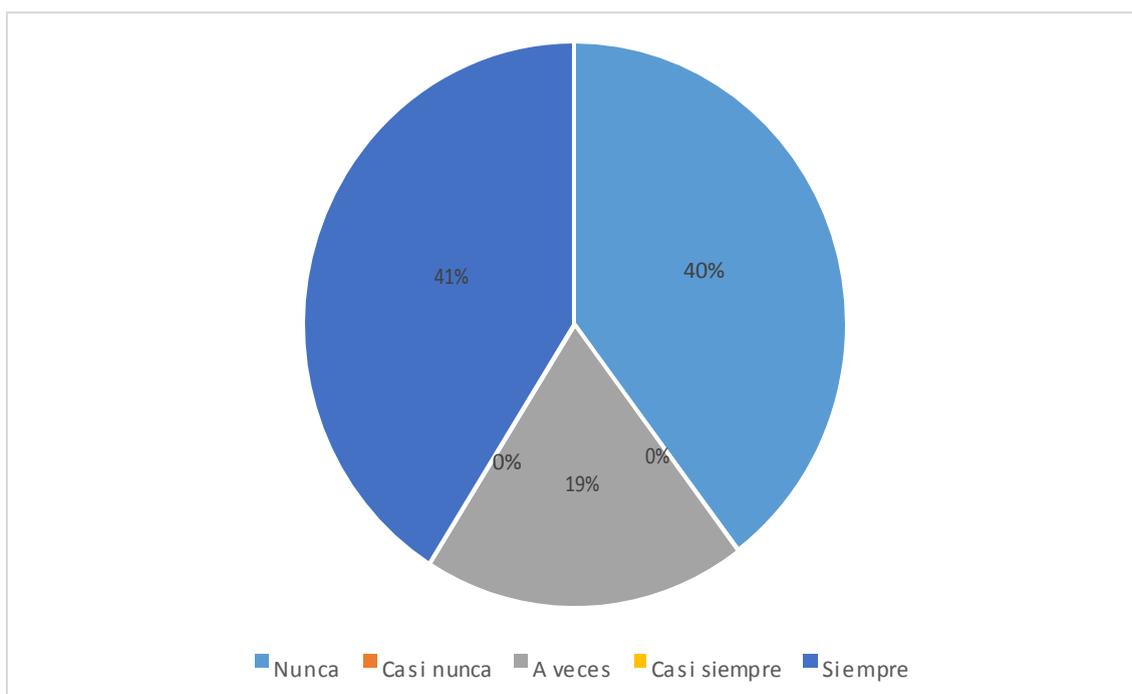


Figura 34: capacitación sobre el manejo de extintores

Interpretación: Del total de empleados encuestados se observa que el 41,1% siempre han recibido capacitación sobre el manejo de extintores, el 39,7% manifestó que nunca y el 19,2% a veces.

4.2. Análisis de resultados

Respecto a los datos generales de los trabajadores encuestados:

La mayoría relativa (44,9%) de los trabajadores tiene de 31 a 40 años de edad, la mayoría (82,1%) de los trabajadores son varones y el 23,1% manifestaron tener el grado de instrucción secundaria completa (figura 1, 2 y 3). Los resultados obtenidos contrastan con los resultados encontrados por Morales (2011), quien manifiesta que la edad de los conductores fluctúa entre los 36 y 50 años con un 60,1% y el 100% de los trabajadores tienen educación media completa; pero también coincide que la mayoría (100%) son varones. El transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, está copado por varones; las mujeres entrevistadas manifestaron que su labor dentro de las empresas es netamente administrativo. Se observa que después de terminar la educación secundaria completa, la primera opción de trabajo es la conducción de unidades vehiculares; en consecuencia los conductores desde los 30 años ya están en condiciones de operar unidades de gran tonelaje.

Respecto a la capacitación en seguridad y salud laboral:

El 78,2% de los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, señalan que nunca han recibido capacitación sobre el uso de equipos de protección respiratoria (figura 4). Los resultados obtenidos coinciden con los resultados encontrados por Morales (2011), quien manifiesta que se invierten escasos recursos económicos en la capacitación de los conductores de camiones. También los resultados contrasta con la Ley N°29783 donde se hace hincapié en que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar. Esto es una muestra que las MYPES del rubro transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, no tienen un programa de capacitación respecto al uso de equipos de protección personal.

Los trabajadores en un 69,2% del rubro transporte de carga por carretera, mencionan que nunca han recibido capacitación sobre el uso de equipos de protección auditiva (figura 5). Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación contrasta con los resultados encontrados por Pérez (2007), en la cual manifiesta que para la

utilización del equipo de protección auditiva, se debe recibir una adecuada instrucción la cual permitirá entender la necesidad del uso y mantenimiento adecuado de estos implementos. Las empresas de transporte de carga por carretera alcanzan altos porcentajes en la falta de capacitación a sus trabajadores, esto es debido a que no toman en cuenta la seguridad y salud de sus empleados.

En un 79,5% los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, manifestaron que nunca han recibido capacitación sobre el uso de equipos de protección visual (figura 6). Gran porcentaje de trabajadores encuestados manifiestan que no reciben capacitación sobre el uso de equipos de protección visual. Resultado que discrepa con la Ley N°29783 (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2015) menciona que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. Además, se puede complementar con el D.S.N°024-2016-EM (Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería), donde indica que los trabajadores reciben capacitación sobre el uso del equipo de protección personal (EPP) con una duración de cuatro horas.

El 30,8% de los trabajadores encuestados de las MYPES transporte de carga por carretera, respondieron que nunca han recibido capacitación sobre el uso del casco de seguridad (figura 7). Los trabajadores encuestados manifiestan que no reciben capacitación en relación al uso del casco de seguridad. Resultado que discrepa con la Ley N°29783 (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2015) menciona que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. Además, se puede complementar con el D.S.N°024-2016-EM (Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería), donde indica que los trabajadores reciben capacitación sobre el uso del equipo de protección personal (EPP) con una duración de cuatro horas.

El 30,8% de los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, señalan que nunca han recibido capacitación sobre el uso de los zapatos de seguridad (figura 8). El porcentaje nos indica que los trabajadores no reciben capacitación en el uso de los zapatos de seguridad. Resultado que discrepa con la Ley N°29783 (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2015) menciona que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. Además, se puede complementar con el D.S.N°024-2016-EM (Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería), donde indica que los trabajadores reciben capacitación sobre el uso del equipo de protección personal (EPP) con una duración de cuatro horas.

El 30,8% de los encuestados del rubro transporte de carga por carretera, marcaron como respuesta que nunca han recibido capacitación sobre el uso de los guantes industriales (figura 9). Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación coinciden con lo encontrado por Pérez (2007), en la cual manifiesta que la frecuencia con que se lastiman Las manos y los dedos son es casi el 20% de todos los accidentes incapacitantes. Con una adecuada capacitación sobre su uso se puede minimizar las lesiones en las manos. Se mantiene la costumbre de no capacitar a sus trabajadores porque no se cuenta con planes de capacitación, donde se plasmen las necesidades de conocimiento.

El significativo 89,7% de los trabajadores encuestados de las MYPES transporte de carga por carretera, dieron como respuesta que nunca han recibido capacitación sobre cómo manejar los pesos excesivos laborales (figura 10). Los resultados obtenidos coinciden con los resultados encontrados por Vásquez (2007), quien manifiesta que 26 de las 50 MYPES encuestadas (52%), sus trabajadores no recibieron capacitación. Es una constante en los resultados elevados de deficiencia en capacitación en seguridad y salud laboral de los trabajadores.

La casi mayoría (79,5%) de los trabajadores de las MYPES rubro transporte de carga por carretera, señalan que nunca han recibido capacitación sobre cómo transitar por áreas con equipos en movimiento (figura 11). Los resultados obtenidos de las

empresas de transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, coinciden con los resultados encontrados por Vásquez (2007), quien manifiesta que del total de las 50 MYPES encuestadas, 26 representadas en un 52%, su personal no ha recibido capacitación alguna. Las MYPES estudiadas no se concientizan que es mejor realizar capacitación de seguridad para su personal que incurrir en gastos económicos innecesarios.

El 78,2% de los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, respondieron que nunca han recibido capacitación sobre cómo controlar la inhalación de polvo (figura 12). De este resultado se observa que contrasta con lo estipulado en el D.S.N°024-2016-EM, donde indica que los programas anuales de capacitación deberán incluir una matriz de control de capacitación, donde se precise los temas de capacitación de cada trabajador de acuerdo a su puesto ocupacional o actividades que desarrollen. Es importante que los dueños de las MYPES en estudio prioricen capacitaciones relacionadas con este tema.

La mayoría relativa de los encuestados del rubro transporte de carga por carretera, señalan que nunca han recibido capacitación sobre la realización de simulacros (figura 13). Los resultados obtenidos de las MYPES transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, coinciden con los resultados encontrados por Alejo D. (2012), quien manifiesta que se debe capacitar a los trabajadores en la organización y realización de simulacros para mantener sus habilidades y capacidades óptimas de respuesta. Es indudable que la preparación constante ante eventos inesperados permite a los trabajadores estar entrenado y preparados para actuar decididamente ante eventualidades.

Los trabajadores en un 79,5% del rubro transporte de carga por carretera, marcaron como respuesta en la encuesta que nunca han recibido capacitación sobre los equipos de emergencia (figura 14). Los resultados obtenidos de las MYPES transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, coinciden con los resultados encontrados por Vásquez (2007), quien pone de manifiesto que de las 50 empresas encuestadas, el 60% (30) respondieron que no tuvieron capacitación. Una vez más se pone de manifiesto en las MYPES rubro transporte de carga por carretera, que no se

diagnostica una adecuada capacitación para los trabajadores, independientemente de las labores que realicen.

La mayoría relativa de los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, respondieron que nunca han recibido capacitación sobre el uso de los equipos de comunicaciones (figura 15). El alto porcentaje obtenido contrasta con lo expresado en el D.S.N°024-2016-EM, donde indica que los programas anuales de capacitación deberán incluir una matriz de control de capacitación, donde se precise los temas de capacitación de cada trabajador de acuerdo a su puesto ocupacional o actividades que desarrollen. Si bien es cierto algunas MYPES del rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, cuentan con sistemas de radio comunicación para mantenerse comunicados; también es importante capacitar a los trabajadores en el manejo óptimo de los equipos celulares.

La minoría de los encuestados del rubro transporte de carga por carretera, mencionaron que nunca han recibido capacitación sobre el uso de los conos de seguridad (figura 16). Los resultados obtenidos de las MYPES rubro transporte de carga por carretera, coinciden con los resultados encontrados por Vásquez (2007), quien manifiesta que el 48% de las 50 MYPES estudiadas, sus trabajadores recibieron por lo menos alguna capacitación. Eventualmente, algunas MYPES de transporte de carga por carretera capacitan a su personal en determinados temas de seguridad y salud ocupacional, es por eso que los resultados dan en positivo.

La mayoría de los trabajadores encuestados de las MYPES del rubro transporte de carga por carretera, confirmaron que nunca han recibido capacitación sobre el uso de las cintas de demarcación (figura 17). Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación contrasta con lo encontrado por Pérez (2007), indicando con un 24.1% el no advertir y/o limitar las áreas de peligro o de trabajo riesgoso. Otra pregunta de la encuesta en que se demuestra la carencia de capacitación y los resultados son preocupantes por la probabilidad de ocurrencia de accidentes.

La mayoría significativa de los trabajadores del rubro transporte de carga por carretera, respondieron que nunca han recibido capacitación sobre la interpretación del código de colores y señales (figura 18). El resultado obtenido contrasta con lo

manifestado en el D.S.N°024-2016-EM, donde se menciona que los trabajadores reciben capacitación sobre el significado y el uso del código de señales y colores, con una duración de ocho horas. Sigue siendo el talón de Aquiles por parte de los dueños, la falta de programas de capacitación en temas relacionados a la actividad laboral de sus trabajadores.

La minoría de los trabajadores (21,8%) encuestados respondieron que nunca han recibido capacitación sobre el uso de los botiquines de emergencia (figura 19). Los resultados obtenidos de las empresas de transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, coinciden con los resultados encontrados por Vásquez (2007), manifestando que el 48% de las MYPES estudiadas y a sus trabajadores encuestados recibieron por lo menos alguna capacitación. Es optimista ver que ciertos temas se dicten en las capacitaciones, con lo cual se minimiza el que se produzcan lesiones a los trabajadores.

El 29,5% de los trabajadores encuestados de las MYPES rubro transporte de carga por carretera, afirman que nunca han recibido capacitación sobre los signos y síntomas de una lesión corporal (figura 20). Los resultados obtenidos de las MYPES, coinciden con los resultados encontrados por Alejo D. (2012), quien manifiesta si un trabajador no está debidamente capacitado no debe intervenir en realizar alguna maniobra que pueda empeorar la salud de la víctima en el trabajo. El estar debidamente entrenado en acciones que preserven la salud de algún trabajador, es un factor determinante en la perspectiva de vida del accidentado.

El 29,5% representa a los trabajadores encuestados que nunca han recibido capacitación sobre el tratamiento de quemaduras (figura 21). Del resultado se puede apreciar que los trabajadores de las empresas de transporte de carga por carretera no se les capacitan sobre el tratamiento de las quemaduras. Resultado que contrasta con la Ley N°29783 donde se menciona que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. La salud es un bien que no se puede cuantificar en recursos económicos, debido a que cada trabajador de las MYPES rubro transporte por carretera es único e

indispensable.

Los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, en un 29,5% respondieron que nunca han recibido capacitación sobre el tratamiento de heridas y hemorragias (figura 22). Este porcentaje obtenido nos demuestra que a los trabajadores se les capacita sobre cómo realizar el tratamiento de heridas y hemorragias en el trabajo, resultado que coincide con el D.S.N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre primeros auxilios con una duración de cuatro horas. Es alentador que en temas básicos de conservación de la salud, se haya capacitado a los trabajadores de las MYPES y los porcentajes sean en minoría.

La minoría (29,5%) de los encuestados del rubro transporte de carga por carretera, marcaron como respuesta que nunca han recibido capacitación sobre la estabilización de fracturas (figura 23). De este resultado se observa que los trabajadores reciben capacitación sobre como estabilizar una fractura; resultado que coincide con el D. S.N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre primeros auxilios con una duración de cuatro horas. Los porcentajes negativos en este tema son datos que demuestran que en ciertos temas si se realiza una capacitación para los trabajadores.

El 78,2% de los trabajadores encuestados de las MYPES transporte de carga por carretera, señalan que nunca han recibido capacitación sobre la maniobra de Heimlich (figura 24). El alto porcentaje obtenido nos demuestra que a los trabajadores no se les capacita sobre la maniobra de Heimlich; resultado que contrasta con lo establecido en el D. S. N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre primeros auxilios con una duración de cuatro horas. Hay temas que no son expuestos en capacitaciones por su poca ocurrencia, pero que deberían ser tomados en cuenta para futuros planes de capacitación.

El 60,3% de los trabajadores nunca recibieron capacitación sobre el transporte de víctimas (figura 25). Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los resultados encontrados por Pérez (2007), en la cual manifiesta que todas las empresas deben implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional, con lo cual se

conseguirá disminuir la tendencia de accidentes fatales. Es preocupante la coincidencia de resultados en temas relacionados a la preservación de la salud de los trabajadores y no estar debidamente capacitados para responder adecuada y oportunamente.

La mayoría de encuestados de las MYPES transporte de carga por carretera, señalaron que nunca han recibido capacitación sobre el sueño reparador (figura 26). Los resultados obtenidos coinciden con los resultados encontrados por Morales (2011), quien manifiesta que el aspecto sueño y cansancio no son tomados en cuenta en las capacitaciones. Estos resultados contrastan con el D.S.N°024-2016-EM, donde se hace mención que los trabajadores reciben capacitación sobre el sueño reparador. Los aspectos ligados al descanso demuestran que se debe optar por descansar adecuadamente, más aun en los trabajadores de las MYPES transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz.

Los trabajadores en su mayoría respondieron que nunca han recibido capacitación sobre las pausas activas (figura 27). Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los resultados encontrados por Pérez (2007), en la cual manifiesta que todas las empresas deben implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional, con lo cual se conseguirá disminuir la tendencia de accidentes fatales. Todo lo relacionado con la monotonía en la conducción de carga por carretera, debe ser tomado en cuenta en las capacitaciones para evitar pérdidas económicas, materiales y vidas humanas.

La mayoría (89,7%) de los trabajadores de las MYPES del rubro transporte de carga por carretera, señalaron que nunca han recibido capacitación sobre las pausas de sueño (figura 28). Los resultados obtenidos coinciden con los resultados encontrados por Morales (2011), quien manifiesta que los conductores de camiones no son capacitados en temas relacionados al sueño (fatiga y somnolencia). Además, estos resultados contrasta con lo estipulado en el D.S.N°024-2016-EM, donde hace mención que los trabajadores reciben capacitación sobre el manejo defensivo, con una duración de ocho horas. Otra respuesta que alcanza niveles de preocupación para los dueños de las MYPES transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, porque sus conductores están propensos a ocasionar accidentes vehiculares.

El 89,7% representa la mayoría de trabajadores, cuya respuesta es que nunca han recibido capacitación sobre la alimentación saludable (figura 29). Los resultados obtenidos coinciden con los resultados encontrados por Morales (2011), quien manifiesta que los conductores no conocen sobre una alimentación saludable, por el contrario sus hábitos alimenticios no son los más recomendable para una vida saludable, porque las jornadas laborales son extensas y muchas veces no se alimentan o ingieren alimentos una vez al día. Los resultados encontrados demuestran inevitablemente la necesidad de crear conciencia entre los dueños de las MYPES de capacitar en temas vitales para la conservación de la salud de sus conductores.

El 39,7% refleja a los trabajadores que nunca han recibido capacitación sobre los peligros del fuego (figura 30). Los resultados obtenidos en las MYPES rubro transporte de carga por carretera contrasta con lo encontrado por Pérez (2007), en mención a que muchos incendios se inician con pequeños fuegos; un grupo de trabajadores debidamente entrenados pueden controlar el amago de incendio. Es gratificante ver por otro lado los resultados de las encuestas, en la cual se demuestra que se capacita al personal en aspectos de prevención de incendios.

El 39,7% representa a los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, los cuales nunca recibieron capacitación sobre los elementos del fuego (figura 31). A los trabajadores de las empresas de transporte de carga por carretera les hace falta capacitarlos sobre los elementos del fuego, estos resultado coinciden con el D.S.N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre la prevención y protección de incendios con una duración de cuatro horas. La capacitación sobre acciones contra incendios tiene que ser programada periódicamente.

Los trabajadores de las MYPES del rubro transporte de carga por carretera en un 39,7% nunca recibieron capacitación sobre los métodos de propagación del fuego (figura 32). Del resultado se puede observar la deficiencia sobre la capacitación en los métodos de propagación del fuego, estos resultados coinciden con el D.S N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre la prevención y protección de incendios con una duración de cuatro horas. Se reitera

que deben seguir las capacitaciones en los programas anuales y favorecer el accionar de los trabajadores de ocurrir un siniestro.

Este 39,7% de los trabajadores de las MYPES transporte de carga por carretera, respondieron que nunca han recibido capacitación sobre los métodos de extinción del fuego (figura 33). Este resultado demuestra que los trabajadores reciben capacitación sobre el tema de los métodos de extinción del fuego; resultado que coincide con el D.S.N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre la prevención y protección de incendios con una duración de cuatro horas.

El 39,7% de los trabajadores encuestados del rubro transporte de carga por carretera, señalan que nunca han recibido capacitación sobre el manejo de extintores (figura 34). A los trabajadores de las empresas de transporte de carga por carretera se les capacita sobre el manejo de extintores, estos resultado coinciden con el D. S. N°024-2016-EM, donde indica que los trabajadores deben recibir capacitación sobre la prevención y protección de incendios con una duración de cuatro horas. Es indispensable que los dueños de las MYPES sigan programando capacitaciones sobre este tema y fortalecer las capacidades de respuesta de los trabajadores.

IV. Conclusiones

Los trabajadores de las MYPES transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, tienen entre 31 a 40 años de edad representando la mayoría relativa; en su mayoría son del género masculino; y con relación a sus estudios los trabajadores manifiestan tener secundaria completa.

En gran porcentaje los trabajadores manifiestan que nunca son capacitados en temas relacionados con la seguridad y salud laboral dentro de las MYPES del rubro transporte de carga por carretera en el distrito de Huaraz, o que simplemente se les entrega lo básico en equipos de protección personal, como son: los guantes industriales, cascos y zapatos de seguridad; y que los demás ítems de la encuesta si bien es cierto algunos trabajadores tienen alguna referencia, en su mayoría los trabajadores no conocen a profundidad dichos temas; con lo cual se sienten desprotegidos al no saber responder ante situaciones de emergencia o en técnicas de conducción y normas legales que los protegen.

Las MYPES de transporte de carga por carretera dentro de su sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, deben establecer criterios básicos en relación a qué necesidades de capacitación responden los trabajadores dentro de su desempeño laboral o a la inducción como nuevo trabajador; y así evitar futuros accidentes incapacitantes o mortales. Con un adecuado programa de capacitación versado en temas que involucran el correcto trabajo de conducir unidades de transporte de carga por carretera, se tendrá mejores conductores dispuestos a lograr cumplir con el objetivo primordial de la seguridad y salud ocupacional, que es: “cero accidentes laborales”.

Recomendaciones

Para la capacitación en seguridad y salud laboral se debe tener énfasis en la calidad, cantidad y características de los trabajadores de las MYPES del rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz, toda vez que los conductores vienen a ocupar puestos de trabajo con diferentes perspectivas.

La capacitación en seguridad y salud laboral debe gestionarse en toda empresa, aun siendo este micro, mediana y gran empresa. No es el simple hecho de entregar equipos de protección personal, botiquines de emergencia, extintores, etc.; sino capacitarlos en su adecuada conservación y uso.

Los directivos o dueños de las MYPES deben considerar invertir mayores recursos económicos, logísticos, tecnológicos y humanos; en temas de capacitación y tener personal altamente preparado en el rubro de transporte de carga por carretera; porque este sector es y seguirá siendo una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de sus trabajadores relacionados a este rubro económico.

Referencias bibliográficas

- Alejo, R. (2012). *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1508/alejo_ramirez_dennis_gestion_seguridad_carreteras.pdf?sequence=1
- Asfahl, R., & Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Pearson Educación.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: International Thomson Editores.
- Morales, G. (2011). *En el camino, los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales*. Obtenido de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100038_recurso_1.pdf
- Perez, J. (2007). *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicada a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico*. Obtenido de http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/633/1/perez_jl.pdf
- Peruano, D. O. (sábado, 20 de agosto de 2011). Ley N° 29783 Seguridad y Salud Laboral. *Normas legales*, págs. 448694-448706.
- Peruano, D. O. (Martes, 02 de Julio de 2013). Normas Legales. *Ley N°30056 Medidas para el impulso al desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*, págs. 498461-498471.
- Peruano, D. O. (Jueves, 28 de julio de 2016). Normas Legales. *D.S N° 024-2016-EM, Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería*, págs. 595392-595447.
- Vásquez, P. (2007). *Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Chimbote*. Obtenido de <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/documentos/repositorio/2012/01/03/162855/16285520140702071520.pdf>
- Wong, V. (2007). *Desarrollo del programa técnico-económico de conducción de camiones para una empresa de transporte pesado de carga seca*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_1835_IN.pdf

Anexos

Anexo 01: Directorio de empresas de transporte terrestre de carga, en el distrito de Huaraz.

Nombre Comercial	RUC	Dirección	Tamaño	Número de empleados
Transportes NOLASCO HNOS. S.R.L.	20488344936	Paraje Taclán S/N – Carretera Huaraz – Pativilca	Micro	8
Multiservicios JHON CESAR V. S.R.L.	20534162686	Pj. San Andrés nro. 116. Cono Aluviónico Oeste Huaraz – Ancash	Micro	6
Transportes PAJUELO HNOS.	10316676206	Jr. Prolongación Caraz nro. 1127 Huaraz - Ancash	Micro	8
Transportes MARICIELO	10316767341	Carretera Central nro. s/n Barrio Taclán Huaraz - Ancash	Micro	7
Transporte ÑOPE	10320363298	Jr. Larrea y Laredo nro. 795 cercado urbano Huaraz – Ancash	Micro	8
ESMIK S.R.L.	20449315830	Jr. Caraz nro. 845 Cono Aluviónico Este Huaraz – Ancash	Micro	7
Empresa de transportes JL & OMAR E.I.R.L.	20542009510	Av. Agustín Gamarra nro. 629 Barrio San Francisco Huaraz – Ancash	Micro	9
Empresa de transportes JUAN MARCO S.R.L.	20115625234	Jr. 13 de Diciembre s/n Huaraz – Ancash	Micro	8
Empresa de transportes EL PROLETARIO S.C.R.LTDA.	20449313110	Jr. Soledad nro. 1438 Barrio La Soledad Huaraz – Ancash	Micro	8
Transportes VILLANUEVA	10316298309	Calle. Taclán. s/n Barrio de Taclán Huaraz – Ancash	Micro	9
Población total de empleados				78



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

ULADECH CATÓLICA HUARAZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DEPARTAMENTO ACADÉMICO METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN – CADI

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES DEL SECTOR

SERVICIOS, RUBRO TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de las MYPES del sector y rubro indicado anteriormente, la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado:

CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS, RUBRO TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA DEL DISTRITO DE HUARAZ, 2016.

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

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
I. DATOS GENERALES				
1.1. Edad: a) Menos de 30 años b) De 31 a 40 años c) De 41 a 50 años d) De 51 a más años.		1.3. Grado de Instrucción a) Primaria (completa) (incompleta) b) Secundaria (completa) (incompleta) c) Sup. no univ. (completa) (incompleta) d) Sup. univ. (completa) (incompleta)		
1.2. Sexo: a) Masculino b) Femenino				

II. DE LA CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL						
NUMERO DE PREGUNTA	ITEMS	VALORES				
2.1	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar el equipo de protección respiratoria .	1	2	3	4	5
2.2	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar el equipo de protección auditiva .	1	2	3	4	5
2.3	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar el equipo de protección visual .	1	2	3	4	5
2.4	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar el casco de seguridad .	1	2	3	4	5
2.5	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar los zapatos de seguridad .	1	2	3	4	5
2.6	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar los guantes industriales .	1	2	3	4	5
2.7	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo saber manejar los pesos excesivos , en sus labores.	1	2	3	4	5
2.8	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo saber transitar por áreas donde hay equipos en movimiento .	1	2	3	4	5
2.9	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo poder controlar la inhalación de polvo .	1	2	3	4	5
2.10	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo se realizan los simulacros .	1	2	3	4	5
2.11	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle para que sirven los equipos de emergencia .	1	2	3	4	5
2.12	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar los equipos de comunicaciones .	1	2	3	4	5
2.13	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar los conos de seguridad .	1	2	3	4	5
2.14	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar las cintas de demarcación .	1	2	3	4	5
2.15	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo saber interpretar el código de colores y señales .	1	2	3	4	5
2.16	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo usar los botiquines de emergencia .	1	2	3	4	5
2.17	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre los signos y síntomas de una lesión corporal.	1	2	3	4	5
2.18	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre el tratamiento de las quemaduras .	1	2	3	4	5
2.19	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre el tratamiento de las heridas y hemorragias .	1	2	3	4	5
2.20	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre la estabilización de las fracturas .	1	2	3	4	5
2.21	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre la maniobra de Heimlich .	1	2	3	4	5
2.22	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre el transporte de víctimas .	1	2	3	4	5
2.23	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre el sueño reparador .	1	2	3	4	5
2.24	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre las pausas activas .	1	2	3	4	5
2.25	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre la pausa de sueño .	1	2	3	4	5
2.26	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre la alimentación saludable .	1	2	3	4	5
2.27	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre cómo evitar los peligros con el fuego .	1	2	3	4	5
2.28	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre los elementos del fuego .	1	2	3	4	5
2.29	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre los métodos de propagación del fuego .	1	2	3	4	5

2.30	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre los métodos de extinción del fuego.	1	2	3	4	5
2.31	En la empresa donde usted trabaja se preocupan por capacitarle sobre el uso de los extintores.	1	2	3	4	5

