



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de **Tesis** cuyo título es:

**APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA CONTRATA GERENCIA DE PROYECTOS S.A.C. – ACEROS
AREQUIPA, ICA 2020**

Presentado por:

BENDEZU LAURA MAYRA MARIA

Estudiante del nivel PREGRADO de la **Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia**. El resultado obtenido es 17% por el cual se otorga el calificativo de:

(APROBADO, Según Reglamento de Evaluación de la Originalidad)

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

APROBADO OBTUVO EL 17% (MENOR O IGUAL AL 20% REQUERIDO)

Ica, 08 de abril de 2024

.....
DR. VICTOR MANUEL FLORES MARCHAN
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS Y METALURGIA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS Y METALURGIA



**Aplicación del plan de capacitación y desempeño
laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de
Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo en ciencias puras, ciencias de la tierra e ingeniería de procesos

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO METALÚRGICO**

**PRESENTADO POR
BACH. MAYRA MARÍA BENDEZU LAURA**

NASCA – PERÚ

2023



The logo of the Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica is a large, semi-transparent watermark in the background. It features a central sunburst design with rays emanating from a central point. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL 'SAN LUIS GONZAGA'" is written in a large, semi-circular arc above the sunburst. Below the sunburst, the text "MANTA LLAO" is visible, and at the bottom, "ICA HATUN YACHAY HUASI" is written. The entire logo is rendered in a light, faded color.

Agradecimiento

A la Universidad San Luis Gonzaga de Ica

A la Facultad de Minas y Metalurgia

A la empresa GERENPRO por la accesibilidad a la información

A las amistades profesionales por el aporte incondicional

A mi familia

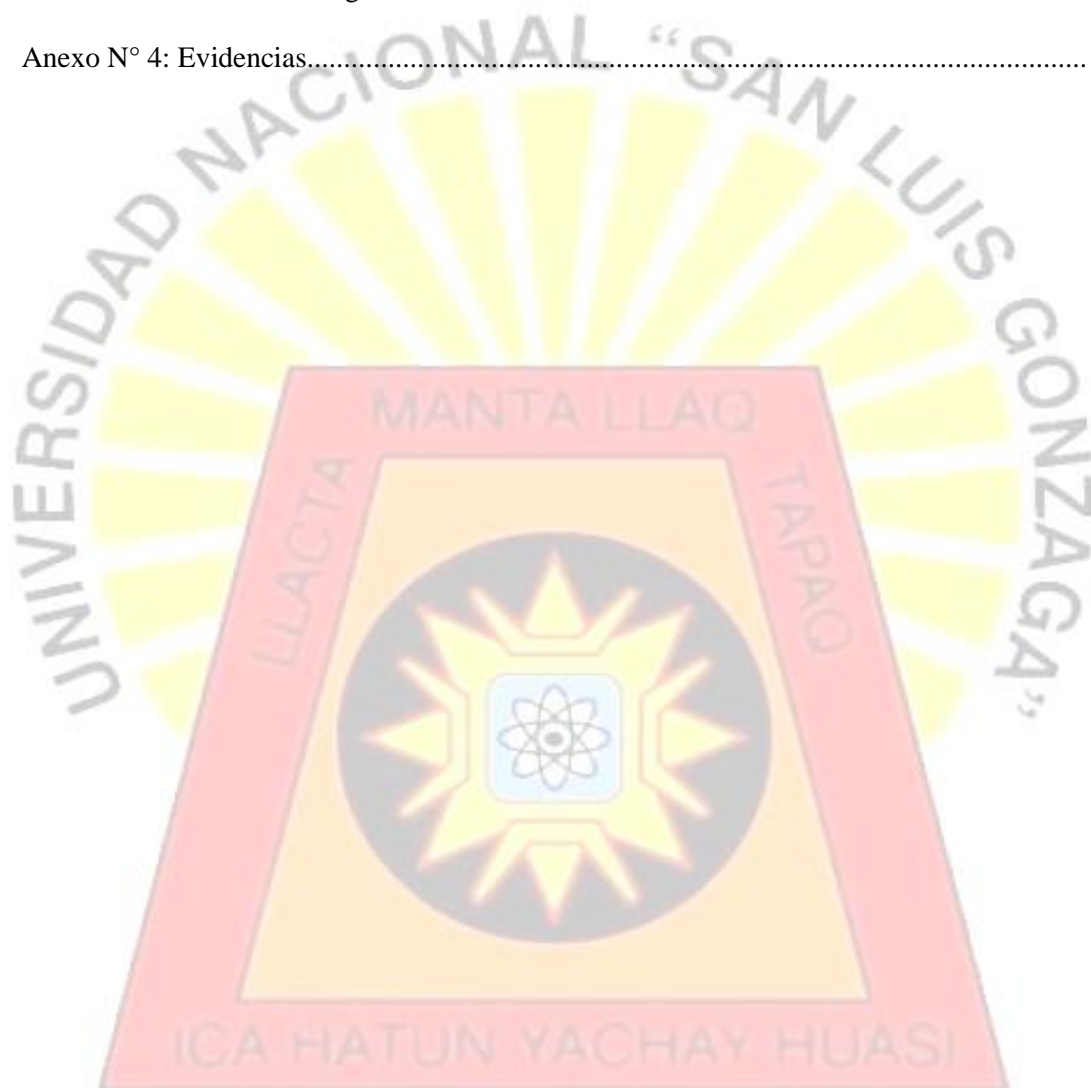
Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Antecedentes	13
1.2.1. Internacionales.....	13
1.2.2. Nacionales.....	15
1.3. Bases teóricas.....	17
1.3.1. La seguridad y salud ocupacional en el trabajo.....	17
1.3.1.1. La seguridad industrial.....	17
1.3.1.2. La salud ocupacional.....	17
1.3.1.3. La seguridad y salud en el trabajo.....	18
1.3.1.4. Factores de riesgo laboral.....	19
1.3.2. Las capacitaciones.....	22
1.3.2.1. Definición.....	22
1.3.2.2. Principios de la capacitación.....	22
1.3.2.3. Beneficios de la capacitación.....	23
1.3.2.4. Capacitaciones en seguridad y salud.....	24
1.3.3. El desempeño laboral.....	25
1.3.3.1. Definición.....	25
1.3.3.2. Características.....	25

1.3.3.3.	<i>Evaluación del desempeño laboral</i>	26
1.3.3.4.	<i>Beneficios de la evaluación del desempeño laboral</i>	27
1.4.	Formulación de los problemas	28
1.4.1.	<i>Problema general</i>	28
1.4.2.	<i>Problemas específicos</i>	28
1.5.	Justificación	28
1.6.	Objetivos	29
1.6.1.	<i>Objetivo general</i>	29
1.6.2.	<i>Objetivos específicos</i>	29
1.7.	Hipótesis.....	30
1.7.1.	<i>Hipótesis específica</i>	30
1.7.2.	<i>Hipótesis específica</i>	30
II.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	31
2.1.	Ámbito de estudio	31
2.2.	Tipo	31
2.3.	Nivel de investigación.....	31
2.4.	Diseño de investigación	31
2.5.	Población y muestra	32
2.5.1.	<i>Población</i>	32
2.5.2.	<i>Muestra</i>	32
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.7.	Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	32
III.	RESULTADOS	33
3.1.	Aplicación del plan de capacitación en SSOMA	33
3.1.1.	<i>Objetivo</i>	33
3.1.2.	<i>Alcance</i>	33

3.1.3.	<i>Referencias</i>	33
3.1.4.	<i>Definiciones</i>	33
3.1.5.	<i>Responsabilidades</i>	34
3.1.6.	<i>Desarrollo</i>	36
3.1.6.1.	<i>Cumplimiento legal</i>	36
3.1.6.2.	<i>Detección de necesidades</i>	37
3.1.6.3.	<i>Establecimiento del programa de capacitación</i>	38
3.1.6.4.	<i>Programa mensual de capacitación en SSOMA</i>	39
3.1.6.5.	<i>Planeación de la capacitación</i>	40
3.1.6.6.	<i>Organización y ejecución de la capacitación</i>	40
3.1.6.7.	<i>Registro de capacitaciones</i>	41
3.1.6.8.	<i>Evaluación de capacitación</i>	42
3.1.6.9.	<i>Tipos de capacitación</i>	42
3.1.6.10.	<i>Entrenamiento</i>	44
3.1.6.11.	<i>Simulacro</i>	44
3.1.6.12.	<i>Periódico mural</i>	45
3.2.	Resultados de la variable desempeño laboral.....	45
IV.	DISCUSIÓN	49
4.1.	Hipótesis general.....	49
4.2.	Hipótesis específicas.....	49
4.2.1.	<i>Hipótesis específica 1</i>	49
4.2.2.	<i>Hipótesis específica 2</i>	50
4.2.3.	<i>Hipótesis específica 3</i>	51
V.	CONCLUSIONES	53
VI.	RECOMENDACIONES	54
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

VIII. ANEXOS.....	58
Anexo N°1: Operacionalización de variables.....	59
Anexo N° 2: Matriz de consistencia.....	60
Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos.....	62
Anexo N° 4: Programas de seguridad.....	64
Anexo N° 4: Políticas de seguridad.....	67
Anexo N° 4: Evidencias.....	69



Índice de tablas

Tabla 1. <i>Tabla de frecuencias del indicador habilidades y capacidades</i>	45
Tabla 2. <i>Tabla de frecuencias del indicador comportamientos</i>	46
Tabla 3. <i>Tabla de frecuencias del indicador metas y resultados</i>	47
Tabla 4. <i>Tabla de frecuencias de la variable desempeño laboral</i>	48
Tabla 5. <i>Comparativo de la variable desempeño laboral y el alcance porcentual</i>	49
Tabla 6. <i>Comparativo del indicador habilidades y capacidades y el alcance porcentual</i>	50
Tabla 7. <i>Comparativo del indicador comportamiento y el alcance porcentual</i>	51
Tabla 8. <i>Comparativo del indicador metas y resultados y el alcance porcentual</i>	52



Índice de figuras

Figura 1. Frecuencias del indicador habilidades y capacidades.....	45
Figura 2. Frecuencias del indicador comportamientos	46
Figura 3. Frecuencias del indicador metas y resultados	47
Figura 4. Frecuencias de la variable desempeño laboral.....	48



Resumen

TITULO: Aplicación del plan de capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

OBJETIVO: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

MATERIAL Y MÉTODO: Es una investigación de tipo aplicada, nivel explicativo y diseño pre experimental – transversal; se empleó la técnica de la encuesta, se utilizará el Cuestionario de Desempeño Laboral diseñado y validado por César Hurtado Calle en su tesis de titulación en una empresa minera en el año 2018, constituido por 3 dimensiones y 30 ítems con escala Likert de Nunca=1, Casi Nunca=2, A Veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5.

CONCLUSIÓN: Se estableció que al aplicar un plan de capacitación se mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa, en el año 2022, ya que se obtuvo un nivel excelente con el 100% de las opiniones, mayor al antecedente del año anterior.

Palabras Claves: *Capacitación, desempeño laboral, plan de capacitación, seguridad y salud.*

Abstract

TITLE: Application of the training plan and work performance of the collaborators of the Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

OBJECTIVE: To establish how the application of the training plan influences the work performance of the employees of the Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

MATERIAL AND METHOD: It is an applied research, explanatory level and pre-experimental – transversal design; the survey technique was used, the Work Performance Questionnaire designed and validated by César Hurtado Calle in his degree thesis in a mining company in 2018 will be used, consisting of 3 dimensions and 30 items with a Likert scale of Never=1, Almost Never=2, Sometimes=3, Almost Always=4 and Always=5.

CONCLUSION: It was established that by applying a training plan, the work performance of the employees of the Company Gerencia de Proyectos S.A.C. is improved, who execute work in the benefit plant belonging to Aceros Arequipa, in 2022, since an excellent level was obtained with 100% of the opinions, higher than the previous year's antecedent.

Keywords: *Training, job performance, training plan, safety and health*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La actividad minera en el Perú ha sido importante desde su práctica, su colaboración más relevante en específico es la economía, puesto que ha permitido elevar la calidad de vida del país, a través de los ingresos fiscales como consecuencia de las exportaciones mineras, que a su vez es el resultado del manejo eficiente en concordancia con las inversiones extranjeras y las políticas dinámicas que admiten procesos seguros [1].

La minería tiene diversos componentes que en su conjunto le permiten desarrollar exhaustivamente el proceso completo, como el caso específico del factor humano, que además es considerado necesario para lograr los objetivos empresariales; este factor humano debe ostentar también diversos aspectos que le dan facilidad a desarrollarse en un entorno laboral, por lo que es necesario que se encuentre capacitado según el requerimiento de área en la que se desempeña, para conseguir un alto rendimiento y desempeño laboral.

La capacitación, asegura la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, representa un rol esencial para lograr las tareas y los diversos proyectos, dado que es un proceso a través del cual los trabajadores adquieren los diversos conocimientos, habilidades, actitudes y herramientas para interactuar en un entorno de trabajo y de tal manera cumplir con sus actividades que la organización le ha encomendado [2].

La capacitación, también indica Jiménez[3] se refiere al constante entrenamiento en un área específica que permite la perfección de las actitudes y habilidades de los colaboradores en una organización para ejecutar sus diversas tareas bajo una supervisión y de esa manera se les admita el trabajo en manera individual, segura y exista un consecuencia de capacitación a otros compañeros, lo que permitirá entre sus mejores beneficios una sostenibilidad de la calidad, productividad y desempeño laboral, siendo este ultimo influenciado por las expectativas de la persona respecto al trabajo, por lo que es crucial asegurar que ostenta ardua vinculación con los conocimientos que el trabajador realiza para alcanzar sus metas.

Gerencia de Proyectos S.A.C. o conocido por sus siglas GERENPRO es una empresa contratista que brinda servicios en el rubro minero y obras civiles, actualmente viene ejecutando actividades metalmecánicas en la Organización Aceros Arequipa en la región Ica, contrata que considera al factor humano como centro y razón de ser de las diversas operaciones y actividades desarrolladas diariamente, en esa medida en su evaluación constante sobre este componente da cuenta de dificultades que se vienen presentando, como en el caso específico del desempeño laboral en su

ámbito de habilidades, comportamientos y obtención de metas y resultados como parte de los alcances generales, que ha sido punto de partida las complicaciones en la aplicación del plan de capacitación en el campo de la seguridad y salud ocupacional, que si bien es cierto ostenta la empresa, se ha tomado en cuenta de manera genérica y no específica en entrenamiento, capacitación y proceso de inducción en el área SSOMA, el cual se considera individualmente para los fines de conocimiento y basado en el tipo de personal de trabajo que se tiene, por ello es primordial e importante para la organización mencionada, mejorar e implementar, según las necesidades, un plan de capacitación respecto a la seguridad y salud ocupacional, basado en todo momento en lo que dictamina el reglamento que rige la actividad minera y sus procesos mineros.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

Martí[4] en el 2017, en Argentina, en su investigación que tuvo como objetivo: *“Elaborar y Proponer un plan de capacitación, en temas inherentes al puesto de trabajo, de carácter general y específico para toda la dotación de guardias de seguridad y los diferentes puestos laborales para mejorar el desempeño laboral”*. Fue una investigación no experimental descriptiva con técnicas de la encuesta estructuradas. Al término el autor concluyó que: La capacitación y el avance de los Elementos Humanos es un aspecto estratégico para las Organizaciones, tener Personal que posea las competencias primordiales para cada funcionalidad es esencial en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la Compañía, por esto la capacitación siempre debe ser considerada una inversión que favorece al empleado pero que redundara siempre en un desarrollo de eficacia y calidad para la Organización. De esta forma es sustancial nombrar como influye la Capacitación como elemento Motivador para la gente, incentivándolas a hacer mejor todo el tiempo en sus tareas, construyendo reacciones y destrezas, circunstancia valorada por estas que sienten que el avance de sus habilidades se consideran esenciales para el triunfo de la compañía en su grupo. La capacitación en elementos humanos es un aspecto esencial para el cumplimiento de los objetivos de una organización. Desarrollar tanto reacciones como destrezas, desarrollo personal y profesional en los trabajadores y empleados facilita que éstos desempeñen su trabajo con más grande eficacia y calidad. El plan de capacitación juega un papel muy sustancial en el avance de los elementos

humanos de una organización, ya que su precisa aplicación se transforma en un medio de razón y estímulo en los empleados, que al final acaba beneficiando a la organización.

Alderete[5] en el 2017, en Argentina, en su investigación que tuvo como objetivo: *“Rediseñar el proceso de capacitación y utilizar las técnicas de motivación laboral, como herramientas clave para mejorar el desempeño del trabajador y la productividad para la industria minera.”*. Fue una investigación no experimental, descriptiva con caso etnográfico. Al término el autor concluyó que: La razón es una utilidad de esencial consideración para el sujeto en el momento de desarrollar cualquier actividad, y por consiguiente además para incrementar el desarrollo de los trabajadores. En la actualidad, cada vez son más las compañías preocupadas por promover técnicas de razón laboral para sus trabajadores, dado que saben que ello conllevará un más grande desempeño para la compañía. Las personas requieren estar seguras de que son apreciadas y valoradas, que sus esfuerzos y aportes son reconocidos, que por medio de estas acciones van a tener gratificaciones, y que sus puestos de trabajo son espacios seguros y confiables, de donde consiguen el soporte, para subsistir y para lograr un constante avance personal. Si el sector de Elementos Humanos de una compañía no analiza lo que ejecuta, no es posible dimensionar el provecho que se está consiguiendo, de esta forma como tampoco se puede entender si los objetivos establecidos se cumplen y si estos están verdaderamente ajustados con los objetivos estratégicos de la compañía. Esto quiere decir que no se logren medir los resultados, impidiendo, además, plantear actualizaciones frente lo que se está llevando a cabo.

Navarrete[6] en el 2018, en Ecuador, en su investigación que tuvo como objetivo: *“Determinar la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A. Ambato.”*. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, investigación de campo documental y nivel descriptivo con 100 personas de población a través de la técnica de la encuesta. Al término el autor concluyó que: Solamente a veces existe talleres de formación en un 53.04%, existe espacio físico, conocimientos del capacitador y excelente espacio físico (75.4%), se dinamiza el trabajo en equipo y la supervisión ostenta alto conocimiento (77.1%), el desempeño es bueno – regular en un 39.4%, y en nivel bajo se practica los reconocimientos (34%), el aspecto más elevado de incentivos es la motivación seguido

por capacitación técnica en 47% y 23.05% respectivamente. Los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes, mayormente muestra pretensiones de capacitación desde lo verdaderamente fundamental que es el saber mismo de la compañía y los pilares empresariales que la componen: País y Compromiso, Talento Humano, Eficacia, Vivencia al Cliente e Originalidad; hasta lo que comprende ya temas particulares para el avance de cada cargo y de profesionalización. Los trabajadores denotan un desarrollo incorrecto en sus funcionalidades gracias a la carencia de elaboración y formación en las ocupaciones propias de sus cargos.

1.2.2. Nacionales

Umiña[7] en el 2017, en Lima, en su investigación que tuvo como objetivo: “*Determinar la relación que existe entre el Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. San Borja - 2016*”. Fue una investigación no experimental, de tipo descriptivo – correlacional con 36 colaboradores como muestra con técnicas de la encuesta. Al término el autor concluyó que: La manifestación de los participantes indican que existe mala capacitación (36.2%), regular capacitación en un 30.5% y buena capacitación en 33.5%; además el desempeño laboral es de nivel regular con 50.04%, donde se observa que solo el 61.1% dictamina que se ha cumplido con evaluar a los colaboradores después de una capacitación, donde el 50% considera no tener habilidades necesarias para cumplir con sus funciones en el trabajo; en esa medida, las variables se relacionan con una r de Pearson de 0.658 y un p -valor=0.000<0.05.

Estrada[8] en el 2018, en Lima, en su investigación que tuvo como objetivo: “*Determinar los impactos del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa SEOING E.I.R.L.*”. Fue una investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Al término el autor concluyó que: Existe mayor participación del sexo masculino (73.05%), con edades entre 20-30 años, el 62% de los ayudantes refieren en sus respuestas a las investigaciones hallarse satisfechos, y por lo tanto buscan hallar los resultados que se sugieren en la compañía. La satisfacción en SEOING está cierta por tener un óptimo planteo de funcionalidades similares con los cargos laborales, el sentirse valorados, buenas relaciones entre camaradas y jefes. No obstante, hay un 3% que no está según estas declaraciones y esta únicamente se proporciona en la sede Chorrillos, esto podría deberse

a que la agrado está cierta por las pretensiones personales como el tipo de trabajo y la seguridad laboral. el 67% de los ayudantes refiere sentirse incentivado y basado en la literatura revisada, los autores señalan que esto optimización el desempeño de la compañía. No obstante, al adquirir la figura 5 y 6 se puede observar que un 67% recibe incentivos, pero solo un 62% está satisfecho, es decir, un 5% no está satisfecho con los incentivos dados. Los incentivos que ejerce SEOING son felicitaciones cuando cumplen las misiones que se sugieren etc., esto tendrían la posibilidad de ser los que generen que un enorme conjunto de trabajadores se halle incentivados y motivados. El 55% tiene orientación al logro y esto se refleja en los resultados de la compañía. Esto se origina por que la orientación al logro tiene como base las reacciones de los ayudantes. Tanto las capacidades técnicas como la orientación al logro se tienen la posibilidad de hacer mejor con capacitaciones y se puede ver que es importante implantarlas puesto que un 13% no tiene orientación al logro, es decir, no están ajustados con los objetivos y misiones de la compañía.

Cristóbal y Marcelo[9] en el 2018, en Pasco, en su investigación que tuvo como objetivo: *“Conocer de qué manera influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A – 2016”*. Fue una investigación de tipo cuantitativa, y nivel descriptiva correlación con método analítico deductivo y diseño transversal con muestra de 122 trabajadores. Al término los autores concluyeron que: Los trabajadores en un 73% piensan que se cumple completamente con la identificación de la normatividad vigente en temas de riesgos laborales; además se identifican los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; de esta forma hay un plan anual de capacitación. Un 73% de los trabajadores refieren que se hace una supervisión epidemiológica de la salud en los puestos de trabajo; de todas formas, piensan que se cumple con la evaluación y análisis de las estadísticas sobre patología y accidentabilidad. Los trabajadores piensan que está predeterminado la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo; de esta forma se hizo la revisión por la alta dirección; además se generó acciones correctivas y preventivas.

Susanibar[10] en el 2020, en Lima, en su investigación que tuvo como objetivo: *“Determinar si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los*

trabajadores del área de ingeniería de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua”. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental transversal correlacional con 146 trabajadores como muestra. Al término el autor concluyó que: la razón laboral es un elemento que se debe tener presente para el desarrollo laboral de los trabajadores del sector de ingeniería de tres compañías contratistas para campamentos mineros en Moquegua, por lo que se puede ratificar que la razón laboral se relaciona con el desempeño laboral, y por tal se asegura que cuando incrementa la aptitud de evaluación de los trabajadores sobre su desempeño dentro la compañía cuando estos están cumplimiento sus trabajos el desarrollo laboral de los trabajadores del sector de ingeniería de tres compañías contratistas para campamentos mineros. las condiciones motivacionales internas son un componente que hay que tener en cuenta para el desarrollo laboral de los trabajadores del sector de ingeniería de tres compañías contratistas para campamentos mineros en Moquegua, por lo cual se puede ratificar que las condiciones motivacionales internas se relacionan con el desarrollo laboral, y portal se asegura que si se mejoran las condiciones personales internas de los trabajadores así sea de carácter afectivo o cognitivo, el desarrollo laboral de los trabajadores.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. La seguridad y salud ocupacional en el trabajo

1.3.1.1. La seguridad industrial

La Organización Internacional del Trabajo (2011)[11] se refiere a la seguridad industrial como la especialidad profesional que tiene como función achicar o evadir accidentes de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Al cual se sabe por Seguridad Industrial al grupo de ocupaciones de orden técnico, legal, humano, barato, que tiene por objeto contribuir a los trabajadores y empleadores a impedir los accidentes industriales, controlando los peligros propios de cualquier clase de ocupación.

1.3.1.2. La salud ocupacional

Según la Organización Panamericana de la Salud (2009)[12] la salud ocupacional tiene como propósito primordial impedir y vigilar los causantes de peligros ambientales, evadiendo de esta forma la ocurrencia de accidentes laborales y

patologías profesionales con el objetivo de hacer mejor la calidad de vida, la eficacia y como resultado la eficacia de las compañías.

Por otro lado, la salud ocupacional debe estar apuntada a la asistencia médica preventiva por que la salud física y socioemocional de los trabajadores puede verse perjudicadas por distintas causas, así como accidentes laborales o estrés emocional. Finalmente, Lorrén (2018)[13] refiere que la salud ocupacional son el grupo de ocupaciones para publicitar la agrado y la calidad de vida de los trabajadores; es decir, la optimización de las condiciones física, psíquica y popular en sus ocupaciones y actividades.

1.3.1.3. La seguridad y salud en el trabajo

En la actualidad, tienen la posibilidad de mencionarse diferentes perspectivas en el momento de emprender el estudio de la persona en circunstancia de trabajo, y en especial lo que atañe a su salud y su seguridad endicho tema. Se permite identificar dos enfoques para el estudio de esta materia. Uno de ellos, llamado tradicional y relacionado a las condiciones objetivas que cubren el desarrollo de trabajo, enfoca primordialmente los problemas de higiene, seguridad y medicina del trabajo como puntos manifiestos y visibles de la circunstancia de trabajo. De forma simultánea, ofrece concepciones indemnizatorias o reparadoras de los perjuicios relacionados con el trabajo, con menos énfasis en la prevención de peligros.

El segundo enfoque, popular como renovador, que fue creado desde las demandas de diferentes organizaciones sindicales y de estudios investigadores sobre la materia, revaloriza las dimensiones subjetivas de las condiciones de trabajo y del medio ámbito en que este se ejecuta, sin ignorar el examen de las dimensiones objetivas implicadas en ese desarrollo. Si bien algunas de las huellas de la visión clásico persisten en la actualidad en el abordaje del hombre en circunstancia de trabajo, el enfoque renovador aparece de la consideración el examen de las Condiciones y Medio ámbito de trabajo lo que tornó visibles algunos puntos no tratados antes. Esta concepción renovadora toma como eje de examen y de observación el desarrollo de trabajo, en el cual tienen la posibilidad de ser identificadas dos enormes dimensiones: las condiciones de trabajo el medio ámbito de trabajo. Las condiciones de trabajo son esos componentes, así como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía, la tecnología implicada, la administración de la

fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, además, la participación de los trabajadores.

1.3.1.4. Factores de riesgo laboral

A. Riesgos mecánicos

Se piensan a los peligros relacionados con los sitios o espacios de trabajo, las máquinas, las utilidades y demás elementos presentes a lo largo del trabajo que tienen la posibilidad de producir: caídas, aplastamientos, cortes, proyecciones de partículas en los ojos, etc.

B. Riesgos físicos

Representan un trueque brusco de energía entre el sujeto y el ámbito, en una proporción más grande a la que el organismo es con la capacidad de aguantar, entre los más indispensables se citan: el ruido, vibración temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta, baja frecuencia); radiaciones ionizantes (rayos X, alfa, beta, gama).

C. Riesgos químicos

Los químicos son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que tienen la posibilidad de presentarse en distintos estados físicos en el ámbito de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en proporciones que tengan posibilidades de lesionar la salud de la gente que entran en contacto con ellas. Se puede determinar la siguiente ordenación para los agentes químicos que se tienen la posibilidad de presentar:

- Gases: Tienen la posibilidad de cambiar de estado físico por una conjunción de presión y temperatura y se expanden libre y de forma sencilla en un sector.
- Vapores: Etapa gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Se desarrollan desde disolventes, hidrocarburos, diluyentes, etc.
- Polvos: Son partículas sólidas finas que se forman por acción mecánica de disgregación, en operaciones espolvoreo, perforación, trituración, detonaciones, cortado, choque o pulido.

- Humos: Tienen la posibilidad de ser de dos tipos: fume y hollín x Fume: Son partículas metálicas que se generan de humos de combustión, sublimación y condensación, de esta forma como por oxidación de vapores metálicos.
- Hollín: Son las partículas formadas por la combustión de materiales orgánicos
- Nieblas: Conocidas además como rocíos, se forman por gotas muy pequeñas de líquidos producidas por separación mecánica, encontronazo, burbujeo, nebulización o pulverización. (ejm: aplicación de pinturas con aerosol)

D. Riesgos biológicos

Tiene relación a un grupo de micro organismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al entrar al organismo tienen la posibilidad de desatar anomalías de la salud infectocontagiosas o parasitarias, reacciones alérgicas o intoxicaciones.

E. Riesgos ergonómicos

Los causantes de compromiso ergonómicos dependen de las cargas de trabajo que paralelamente es dependiente de otros causantes como: cantidad, peso elevado, propiedades personales, más grande o esfuerzo reducido físico intelectual, duración del día, ritmos de trabajo, confort del puesto del trabajo. Si se trabaja parado y se hacen movimientos y esfuerzos físicos, tales como: levantamiento, transporte y manipulación de cargas, se tienen la posibilidad de producir sobre esfuerzos. El esfuerzo muscular de la manipulación de caras hace el incremento del ritmo cardiaco y respiratorio. Las articulaciones, fundamentalmente la columna vertebral, tienen la posibilidad de ser dificultosamente perjudicadas por los sobre esfuerzos o posiciones de trabajo inadecuadas. Los riegos ergonómicos se clasifican en esfuerzos intensos y movimientos repetitivos.

No se tendrá que reclamar ni aceptar a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso logre poner en una situación comprometedora su salud o seguridad. La manipulación manual de una carga puede enseñar un compromiso, en especial dorsolumbar, en las situaciones siguientes:

- Cuando la carga es bastante pesada o bastante grande
- Cuando es voluminosa o complicado de sujetar
- En el momento que está en equilibrio desequilibrado o su contenido corre el compromiso de moverse.
- En el momento que está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con la torsión o inclinación del mismo.
- Cuando la carga, gracias a su apariencia exterior o a su rigidez, puede ocasionar lesiones al trabajador, en especial en caso de golpe.

F. Riesgos psicosociales

Son aquellas condiciones que están presentes en una circunstancia laboral y que están de manera directa similares con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, y que afectan el confort o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al avance del trabajo. Cuando las condiciones psicosociales son adversas o perjudiciales se derivan en secuelas dañinas sobre la salud o el confort del trabajador, la compañía, etc.

La fatiga además tiene la posibilidad de tener efectos sobre la razón de los trabajadores. Esta relación entre fatiga y razón es complicada puesto que, por un lado, la razón por una labor puede bajar mientras el trabajador se siente más fatigado; además, la ejecución de una labor con escasa razón provoca que aparezcan antes los indicios de fatiga; y por último, cuando la razón es alta puede no sentirse fatiga hasta que ésta alcance un nivel muy alto. Es decir, se ve que el umbral para la sensación de fatiga es distinto de acuerdo con la razón que se tenga para hacer la actividad.

G. Riesgos eléctricos

Tiene relación a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o crea energía dinámica o estática y que, al ingresar en contacto con la gente puede ocasionar quemaduras, paros cardiacos o fibrilación ventricular, según sea la intensidad y el tiempo de contacto.

El riesgo eléctrico puede materializarse en accidentes con baja, más allá de que en número reducido, atendiendo a los que nos indican las estadísticas. En la mayoría de las situaciones son de extrema gravedad, llegando inclusive a

provocar la desaparición del accidentado. Como producto de accidentes relacionados a peligros eléctricos, tenemos la posibilidad de tener:

- ✓ Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas de manera accidental en tensión (contacto eléctrico indirecto)
- ✓ Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico
- ✓ Caídas o golpes como resultado de choque o arco eléctrico.
- ✓ Incendios o detonaciones originados por la electricidad.

1.3.2. Las capacitaciones

1.3.2.1. Definición

La capacitación del personal es el proceso de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos [14].

La capacitación es un desarrollo que permite al capacitando la apropiación de algunos entendimientos, capaces de cambiar los hábitos propios de la gente y de la organización a la que forman parte, por lo que la capacitación es una utilidad que permite el estudio y por ello ayuda a la rectificación de reacciones del personal en el puesto de trabajo [15].

1.3.2.2. Principios de la capacitación

En concordancia con el trabajo de Bermúdez [16], asegura los siguientes:

A. La participación

Es primordial que todos los capacitandos concurren en forma activa de las acciones que se desarrollan en los tutoriales. Por esto, además de exposiciones magistrales, es requisito que todas las capacitaciones tengan un espacio planificado para aceptar la participación de todos los pertenecientes del curso.

B. La responsabilidad

Los competidores de una capacitación tienen que reflejar compromiso. Esto es para quien capacita y para quien es preparado. Una actitud poco responsable de quien imparte la capacitación va a proporcionar a quienes reciben la capacitación una imagen de poca consideración a los temas que se traten, una actitud poco responsable de los competidores va a proporcionar la imagen de poca consideración que dan estos al tema.

C. La actitud de investigación

Esta actitud debe estar que se encuentra en los dos lados de la capacitación. No en todos los casos quien otorga una capacitación sabe todo lo que le sugieren en las consultas, esto no debe ser tomado como una cosa negativa o molesta, al opuesto debe aprovecharse para exhibir el espíritu de exploración que tiene quien otorga la capacitación y paralelamente despertar el de los competidores. Si no se otorga por este medio lo mismo debe ser animado desde el solicitado de capacitar hacia los capacitados por medio de tareas que no le lleven esfuerzos plus, primordialmente de tiempo plus laboral, pero que hagan hacer a los competidores visualizaciones particulares y toma de notas de hechos, hechos, ocasiones o realidades que son comunes pero que ocultan considerable información para el avance de los entendimientos sobre los temas que se están intentando.

D. El espíritu crítico

sobre lo que se aprende debe estar presente, sino aparece espontáneamente, deberá ser incitado, con preguntas.

E. La gestión cooperativa

Esto se consigue por medio de la resolución de temas propuestos en grupos. Los grupos en forma general llevan a la resolución de temas de forma muy costumbre y completa, el aporte de todos transporta a resoluciones terminadas de inconvenientes complejos y asiste para la capacitación de la organización.

F. Capacidad para el aprendizaje y la evaluación

Es sustancial que se evalúe antes de comenzar a trabajar con el grupo el nivel de capacitación que tienen los competidores, para evadir comentar para pocos. El capacitador paralelamente, va a tener aptitud y costumbre para considerar en forma ligera, a lo largo del avance de las ocupaciones, estas situaciones a efectos de ir redefiniendo las condiciones en caso de ser primordial.

1.3.2.3. Beneficios de la capacitación

En relación a Quiñones[17], son los siguientes

A. Para la organización

- Mejora el saber del puesto a todos los escenarios.

- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de reglas.
- Se facilita la toma de elecciones y la satisfacción de inconvenientes.
- Promueve el avance con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de dirigentes y dirigentes.
- Incrementa la eficacia y calidad del trabajo.
- Ayuda a sostener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

B. Para el trabajador

- Ayuda a la persona en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

C. Para las políticas de la empresa

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

1.3.2.4. Capacitaciones en seguridad y salud

Las capacitaciones de seguridad y salud en el Trabajo representan el medio más efectivo para sensibilizar y fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales; asegurando la formación y ampliando entendimientos y el avance de capacidades para cambiar

reacciones y formas de proceder que son de suma consideración en temas de seguridad y salud en el trabajo, evadiendo y/o achicando la ocurrencia de accidentes y/o accidentes en el ámbito laboral [18].

La capacitación en seguridad y salud es una necesidad de primer orden porque asiste para la compañía a asegurar su más grande recurso: el recurso humano, y con ello garantiza calidad, eficacia y productividad en sus procesos productivos y/o de servicios. Estableciendo proposiciones para el mejoramiento del ámbito de trabajo, la prevención de los accidentes, la aparición de patologías expertos y la preservación del medio ambiente [19].

El plan de capacitaciones tiene como propositito el avance de capacidades y habilidades de todo el plantel con el objetivo de conformar un talento humano más competente y hábil. Además, se busca publicitar la salud, el autocuidado e impedir la patología y los riesgos. Por otro lado, más allá de esto, busca alentar el interés de todos sobre los resultados positivos de utilizar el sistema de gestión, incitar la participación en las distintas ocupaciones sobre autocuidado, componentes de riesgo y condiciones inseguras, busca hacer mejor el tiempo laboral, la productividad, la salud física y mental, y hacer mejor la aptitud de los empleados para detectar y reportar componentes de riesgos presentes en su tarea [20].

1.3.3. El desempeño laboral

1.3.3.1. Definición

Según Chiavenato, el desempeño laboral “es el accionar del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para poder los objetivos”, siendo este desempeño, una secuencia de propiedades particulares, entre las cuales se tienen la posibilidad de mencionar: las habilidades, capacidades, pretensiones y características, etc, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir hábitos que afectan los resultados [21].

1.3.3.2. Características

Las distintas propiedades del desarrollo laboral están en razón a las capacidades entendimientos y habilidades que se esperan que un individuo coloque y demuestre al desarrollar su trabajo que se le encomienda, en ese sentido Furnham[22] sugiere distintas propiedades como:

A. Adaptabilidad

Hace referencia a la mantención de lograr la efectividad en distintos ambientes y con diferentes responsabilidades y asignaciones.

B. Comunicación

Se refiere a la capacidad de poder expresar las diferentes ideas coherentes y de manera efectiva ya sea en grupo o de manera individual.

C. Iniciativa

Es referido a la intención de incidir de forma activa sobre los hechos para intentar conseguir todos los objetivos predispuestos además de ocasionar ocasiones en vez de aceptarlas pasivamente, de igual modo es referido a las medidas que se toma el sujeto para conseguir sus misiones más allá de lo que se necesita.

D. Conocimientos

Es considerable porque hace referencia al nivel que se consigue basado en los entendimientos expertos y o técnicos en las diferentes superficies que se relacionan con su trabajo y otros dónde puede ayudar.

E. Trabajo en equipo

Tiene relación a la aptitud que tiene el sujeto para desenvolverse de forma eficiente en grupos y grupos laborales y de esta forma lograr en grupo los objetivos de la organización provocando un ámbito armónico y ayudando logos que permitan un prominente consenso.

F. Potencia el diseño del trabajo

Tiene relación a la aptitud de detallar la organización y estructurar de forma eficiente todo los protocolos y seguimientos para lograr una misión.

G. Maximiza el desempeño

Es cuando se consigue la aptitud de desarrollar misiones de desarrollo ofreciendo capacitación eficaz y evaluando el desarrollo de forma objetiva sin aceptar alguna incidencia externa.

1.3.3.3. Evaluación del desempeño laboral

Alles[23] señala que la evaluación del desarrollo es una técnica de apreciación del desenvolvimiento del trabajador en el cargo y su capacidad que brinda al avance del

desarrollo por medio del cual se puede detectar distintos inconvenientes de supervisión del aspecto humano, además de la incorporación del trabajador a la organización o al cargo que esté ocupando hoy en día, sumado a la carencia de aprovechamiento de potenciales superiores que los exigidos por el cargo, la razón, etc. En ese sentido es un criterio cambiante dado que los trabajadores son siempre y todo el tiempo evaluado sea este informal o formalmente con alguna continuidad por las organizaciones.

1.3.3.4. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

A. Para la organización

Se va a poder considerar el potencial de cada sujeto y de esa forma determinar la contribución de todos ellos al logro de las misiones y objetivos de la organización; de esta forma, se puede detectar los empleados que requieren aprender y más que nada actualizarse en ciertas superficies de actividad del mismo u otros afines, así sea este para hacer mejor los puntos débiles de su desarrollo y de esta forma detectar personas claves que tienen las condiciones primordiales para que ya logren ser promovidos; por otro lado se puede ofrecer más grande dinámica a la política de elementos humanos ofreciéndose oportunidades a los empleados para que se desarrollen de forma personal progresando las relaciones entre personas y creciendo la razón y estimulando consigue su alta productividad.

B. Para el jefe

Se va a valorar de una mejor forma el accionar y desarrollo de sus inferiores esto para conseguir por medio de la utilización de causantes de evaluación de un sistema de evaluación que se diseña para evadir mediciones subjetivas además de ofrecer proyectos de acción destinadas a hacer mejor estrés empeño y forjar una comunicación más abierta con los inferiores para que comprendan porque esta evaluación debe ser objetiva por medio del cual tienen la posibilidad de comprender su sentir y propiedades del puesto de trabajo.

1.4. Formulación de los problemas

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?

PE2: ¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?

PE3: ¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?

1.5. Justificación

La investigación es importante porque va permitir encontrar el nivel de desempeño laboral desde la perspectiva del colaborador mismo, donde fluctúa los cambios diarios y como este se acomoda a las diversas situaciones en las actividades cotidianas en el trabajo. Además, permitirá verificar el impacto generado a partir de aplicar el plan de capacitaciones aunado a los entrenamientos e inducciones en personal nuevo y cambios de área, con la finalidad de conseguir elevar tal desempeño, así como el rendimiento y la productividad específica y general de los colaboradores y de la empresa contratista.

En el ámbito teórico, la investigación va permitir elaborar una nueva estructura para abarcar las variables plan de capacitación de desempeño laboral, que en últimos años, han sido altamente consideradas en el campo de la gestión del talento humano, y su estudio es esencial y la mayoría de empresas a nivel del mundo; por otro lado, el estudio aporta nuevo conocimiento a la empresa, ya que se pudo corroborar que no existe estudios similares, sino que solo existen valuaciones de desempeño que servirán de apoyo para ejecutar una comparativa, que servirá para discusiones futuras.

En el ámbito práctico, la investigación se enfoca en conocer el nivel de desempeño, para que a partir de ello, se considera incidir en la gestión del recurso humano según sea cambiándolo o mejorando el existente, dependiente de las estrategias y medidas usadas para su aplicación; esto con la sola finalidad de evitar la causalidad de incidentes y accidentes, y fortaleciendo la cultura organizacional, la cultura de seguridad y consiguiendo colaboradores altamente calificados en seguridad y salud ocupacional.

En el ámbito técnica, la investigación ejecuta la aplicación de un plan de capacitación que ha sido diseñado en concordancia con la normativa legal vigente peruana en su D.S. 024-2016-Em y su modificatoria en D.S. 023-2017-Em, su reglamento y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783; ya que se considera como pilar fundamental el valor de respeto por la legislación; en conjunto con lo dictaminado en el reglamento interno de la empresa contratista.

En su justificación por conveniencia; la investigación nace de la línea de mejora continua que la empresa considera en la gestión de los procesos, por lo que el factor humano es eje primordial y sus estudios afines se deben ejecutar exhaustivamente, en consecuencia, de algunos antecedentes que permitan saber del mejoramiento, siempre en respeto de los derechos y la posibilidad de elegir participar.

Finalmente, en el ámbito metodológico, la investigación va permitir se basa en el método científico y utiliza un diseño propio de investigación debidamente fundamentada para aplicar, además considera instrumentos fiables y válidos en la realidad peruana para asegurar sus hallazgos.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1.6.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

OE2: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

OE3: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis específica

La aplicación del plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1.7.2. Hipótesis específica

HE1: La aplicación del plan de capacitación mejora las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

HE2: La aplicación del plan de capacitación mejora los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

HE3: La aplicación del plan de capacitación mejora metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. **Ámbito de estudio**

GERENCIA DE PROYECTOS SAC es una empresa sólida en el mercado peruano, con más de 40 años de experiencia en el rubro de la construcción.

GERENCIA DE PROYECTOS SAC, en adelante La Empresa, considera que la seguridad del trabajador es de vital importancia, y en ese sentido, se preocupa por ofrecer las condiciones adecuadas para su mejor desempeño, garantizando un trabajo bajo condiciones seguras, evitando lesiones y enfermedades ocupacionales.

Las disposiciones que establece son de obligatorio cumplimiento en todos los niveles de La Empresa y en todo su proceso constructivo. Asimismo, se tiene como propósito el coadyuvar en la consolidación de los objetivos empresariales, a través de un ambiente de trabajo adecuado y seguro afín a nuestras responsabilidades laborales.

La integridad del personal de La Empresa a nivel de profesionalismo, de cumplimiento, de seguridad y de ética es el activo más importante en nuestra organización.

2.2. **Tipo**

Será aplicada, ya que su objetivo es la resolución de problemas prácticos y concretos de un fenómeno en una realidad mejorada a partir del conocimiento hallado en la investigación pura [24]. En esa medida, la investigación pretende mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, en el año 2020.

2.3. **Nivel de investigación**

Será explicativa, ya que el estudio ejecuta explotación en la relación causal de las variables, por lo que no solo su finalidad es describir peculiaridades del fenómeno sino también acercarse y encontrar las causas, así como explicar el porqué de los hechos acontecidos; en esa medida, el estudio pretende describir la causalidad de la variable plan de capacitación y desempeño laboral, además de explicar sus acontecimientos [25].

2.4. **Diseño de investigación**

Será pre experimental – transversal con pre y postest, ya que existirá manipulación en bajo grado de la variable independiente (plan de capacitación) para medir los hechos en la variable dependiente (desempeño laboral); demostrando así los cambios ocurridos antes y después de la aplicación según los datos recolectados en un lapso de tiempo determinado [26].

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población estará conformada por todos los colaboradores que pertenezcan a la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa ubicado en la provincia de Pisco, departamento de Ica, en el año 2022.

2.5.2. Muestra

La muestra se constituirá por 35 colaboradores que ejecutan labores entre los meses de enero-junio del año 2022.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El actual estudio usará la técnica de la encuesta, para medir las variables en concordancia con la opinión de una muestra seleccionada para luego ser generalizada [27].

En relación a los instrumentos utilizados; para medir la variable aplicación del plan de capacitación se usará el documento y fichas elaboradas por el área de SSOMA respecto a capacitaciones en el plan anual de SSO.

Para medir la variable desempeño laboral, se utilizará el Cuestionario de Desempeño Laboral diseñado y validado por César Hurtado Calle en su tesis de titulación en una empresa minera en el año 2018, constituido por 3 dimensiones y 30 ítems con escala Likert de Nunca=1, Casi Nunca=2, A Veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5 [28].

2.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Subsecuente de haber recogido los datos en los instrumentos indicados, se procederá a clasificar la información obtenida, luego ordenarlas según criterios de indicadores, y a continuación procesarlos estadísticamente para finalmente interpretarlos en tablas y gráficos en relación a los indicadores señalados.

Es necesario acotar, que el procesamiento de datos se llevará a cabo con el uso de software estadístico Microsoft Excel 2016 para el análisis descriptivo y el software estadístico IBM SPSS V.23 para evaluar la estadística inferencial basado en un coeficiente de correlacional.

III. RESULTADOS

3.1. Aplicación del plan de capacitación en SSOMA

3.1.1. Objetivo

Elaborar y desarrollar un plan de formación, capacitación, entrenamiento, inducción, re-inducción, de acuerdo con los criterios establecidos y las necesidades en cada proceso con respecto al Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SIG) de GERENPRO, así como al proceso constructivo y las actualizaciones de la normativa legal vigente aplicable, de manera que se tenga el nivel de competencia suficiente para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales desde el cargo a ocupar.

3.1.2. Alcance

Aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente con la operación y el SIG de GERENPRO.

3.1.3. Referencias

- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- DS N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus modificatorias.
- DS N° 006-2014-TR Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR
- RM N° 050-2013-TR Formatos Referenciales con la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del SG-SST.
- Norma G050 Seguridad Durante la Construcción.
- Ley N° 28611 – Ley General del Ambiente.
- Ley N° 27314 – Ley General de Residuos Sólidos

3.1.4. Definiciones

- Actividades: Ejercicios u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente [DS N° 005-2012-TR].
- Capacitación: Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud [DS N° 005-2012-TR].

- Inducción: Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta [DS N° 005-2012-TR].
- Instructor Interno: Profesional con la competencia, conocimiento y calificación requerida para ejecutar una capacitación al interior de la obra.
- Entrenamiento: Es la formación que busca adaptar a la persona a determinado cargo o puesto de trabajo. Su objetivo es buscar en el trabajador los elementos esenciales para ejecutar un cargo de manera adecuada y a corto plazo.
- Peligro: Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.
- Re-inducción: Continuación de la inducción que se lleva a cabo a través de capacitación o profundización de la inducción primera, llevada a cabo por disposición del Área de SIG y/o una vez al año en el proyecto.
- Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado [DS N° 005-2012-TR].

3.1.5. Responsabilidades

- Jefe de Proyectos:
 - ✓ Responsabilidad de la revisión y aprobación del plan de capacitación, así como de la aprobación de los recursos requeridos para la realización de la misma.
- Ingeniero Residente:
 - ✓ Responsabilidad por la detección de necesidades de capacitación de los trabajadores a su cargo, la realización de las capacitaciones propias de la obra

y el seguimiento a la aplicación del conocimiento y de la información impartida dentro del plan de capacitación, en el puesto o cargo por parte del trabajador.

- Ingeniero de Campo:
 - ✓ Impartir la capacitación que le sea encomendada.
 - ✓ Obligación como condición de empleo, el acudir a las capacitaciones que sean invitados.
 - ✓ Cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, tanto para sí mismos como su personal a cargo.
 - ✓ Coordinar las capacitaciones con el Área de SIG para con su personal a cargo en las actividades o procedimientos identificados, o de acuerdo a lo especificado en los programas.
- Área de SIG:
 - ✓ Responsabilidad de la gestión y coordinación de la detección de necesidades de capacitación, el desarrollo y seguimiento de las mismas los registros asociados a su realización y las medidas a que haya lugar.
 - ✓ Coordinar y desarrollar capacitaciones al personal de obra en las actividades identificadas como de alto riesgo de desviación, o de acuerdo a lo especificado en los programas.
 - ✓ Evaluar permanentemente junto con el Jefe de Proyecto y/o Residente de Obra la eficacia del Programa de Capacitación y tomar acciones para la mejora.
 - ✓ Verificar que en el presente procedimiento se cumpla, contemplando todos los aspectos de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad del proyecto.
 - ✓ Asesorar al Staff de Obra (Jefe de Proyectos, Ingeniero Residente e Ingenieros de Campo) para el cumplimiento del presente procedimiento.
- Maestro de Obra / Capataces / Jefe de Grupo
 - ✓ Dirigir e impartir las Reuniones diarias de 5 minutos.
 - ✓ Obligación como condición de empleo, el acudir a las capacitaciones que sean invitados.
 - ✓ Controlar las tarjetas de capacitación y entrenamiento de su personal a cargo a fin de no dar un trabajo para el cual no están capacitados.

- ✓ Todo el personal
- ✓ Cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

3.1.6. Desarrollo

3.1.6.1. Cumplimiento legal

A. Registro de las actividades de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia permite a GERENPRO tener un control de las actividades desarrolladas para mejorar capacidades en los trabajadores. Es la evidencia de la ejecución del Programa de Capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo (Art. 42°, inc. f) del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el D.S. N° 005-2012-TR).

B. GERENPRO, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada:

- En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- El resultado de la Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- Los Objetivos y Metas fijados por la Empresa.
- Los Objetivos y Metas fijados en el Proyecto.
- En la actualización periódica de los conocimientos.

C. Asimismo, GERENPRO garantiza, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.

- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

3.1.6.2. Detección de necesidades

A. Inducción hombre nuevo y re-inducción

a.1.- La Inducción Hombre Nuevo se brindará a personal nuevo y/o entrante al proyecto, previa inducción de la empresa Supervisora (de ser el caso). La Inducción tendrá una duración de mínimo 120 min. La re-inducción se realizará como medida preventiva ante cualquier incidente o falta grave cometida por algún trabajador, si obtuvo una calificación menor a 14 en la Inducción Hombre Nuevo; y/o también si el proyecto tiene más de 12 meses de duración, de ser el caso.

a.2.- La Inducción Hombre Nuevo se expondrá, preferentemente, a través de una presentación de PowerPoint o mediante una exposición hablada y participativa, en un ambiente acondicionado para la atención del trabajador; y se desarrollará acorde al temario listado en la sección 9 del presente procedimiento, incluyéndose -de ser necesario- los riesgos específicos de la obra o los que se desprendan.

a.3.- La inducción iniciará entregando al trabajador el SSOMA-FR-PR-03.02 Evaluación de Inducción o Re-Inducción, donde se solicita la firma del trabajador y el registro de sus datos, lo cual también será un control escrito de lo expuesto para verificar la comprensión de los temas tratados en la Inducción.

a.4.- Aquel trabajador que obtenga una nota inferior a 14, deberá pasar un reforzamiento mediante una nueva Inducción o Re- Inducción.

a.5.- Finalmente, se registra y archiva el SSOMA-FR-PR-03.02 Evaluación de Inducción o Re-Inducción con la información y control escrito de la Inducción.

a.6.- La Inducción Hombre Nuevo o Re-Inducción al personal debe quedar registrada en el formato SSOMA-FR-PR-03.01 Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacro de Emergencia.

B. Formación, capacitación y entrenamiento

b.1.- El Área de SIG llevará a cabo periódicamente la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, tomando en cuenta los siguientes aspectos: perfil del cargo, matriz IPERC, matriz de aspectos ambientales, reporte de actos y condiciones inseguras, reuniones de SST, evaluaciones del periodo de prueba, auditorias anteriores o históricas.

b.2.- Se identifican las necesidades contemplando los siguientes mecanismos para la obtención de la información:

- Observación: Los ingenieros de campo identificarán en los equipos de trabajo que lideran, necesidades de capacitación formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada.
- Solicitud directa: El ingeniero de campo solicitará al Área SIG incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento del proceso constructivo y tenga incidencia directa con la calidad de su trabajo.
- Modificación del trabajo: Los ingenieros de campo y/o Staff de Obra evaluarán las necesidades de modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procesos o procedimientos de trabajo, que afecten o tengan incidencia directa en la calidad. En esta categoría aplicarán las actualizaciones o actividades aprobadas / autorizadas a desarrollar.
- Evaluación de desempeño: Los ingenieros de campo y/o Staff de Obra evaluarán y determinarán la necesidad de capacitación y entrenamiento, producto de los resultados grupales o individuales de la evaluación de desempeño.

3.1.6.3. Establecimiento del programa de capacitación

a.- El programa de capacitación debe establecerse para un período anual, si la duración del Proyecto es menos que un año, se debe confeccionar para el

período de duración establecido, de acuerdo al SSOMA-FR-PR-03.03 Programa Anual de Capacitación en SSOMA, lo realizan en forma anual.

b.- La duración de la capacitación es establecida por el instructor en función a la temática a desarrollar.

c.- La capacitación, cualquiera sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d.- El programa de capacitación debe ser revisado y aprobado conjuntamente con el SST de acuerdo a las variaciones que sufra el cronograma de Obra, como así también modificaciones en el alcance de la obra.

e.- El Programa de capacitación debe elaborarse de acuerdo a:

- Las necesidades de Capacitación de la Obra, tomando en cuenta su complejidad, tipo de obra, contrato y cronograma base de ejecución de la misma.
- El resultado de la Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- El resultado de la identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales.
- Las necesidades de capacitación del personal de acuerdo a puestos de trabajo.
- Las lecciones aprendidas de obras anteriores.
- Acontecimientos sucedidos en otras Obras.
- Los Objetivos y Metas fijados por la Empresa.
- Competencias y Funciones.

3.1.6.4. Programa mensual de capacitación en SSOMA

a) Luego de tener concluido el Programa de Capacitación del período total de Obra o anual, se elabora a detalle un programa de capacitación que abarca las actividades de un mes.

b) En el Programa Mensual de Capacitación, se realiza la trazabilidad de las capacitaciones programadas del formato anual con el mensual, allí se verifica su cumplimiento o de ser el caso ser reprogramado. Se consigna la firma del Responsable SSOMA y del Residente de Obra, dando conformidad del programa mensual que se establece para el estricto cumplimiento del personal.

3.1.6.5. Planeación de la capacitación

- a.- De acuerdo al Programa de Capacitación aprobado por la Jefatura o Residencia de Obra y el Comité de SST, establecerán las coordinaciones y recursos para su implementación y ejecución.
- b.- Es responsabilidad del Responsable SSOMA e Ingeniero Residente procurarán buscar la reducción de costos, dando prioridad a la utilización de medios y recursos internos y realizando alianzas con las entidades, como aseguradoras y demás entidades con las que se tenga contacto.
- c.- El Área SIG/SSOMA difundirá periódicamente el Programa de Capacitación a través de los medios establecidos por GERENPRO, comunicando al Staff de Obra sobre su designación a los eventos de capacitación cuando aplique.

3.1.6.6. Organización y ejecución de la capacitación

Es responsabilidad del Área SSOMA y de la Residencia de Obra la administración integral del Programa de Capacitación del proyecto. Asimismo, teniendo en cuenta el tipo de capacitación, se siguen unos lineamientos de la siguiente manera:

a) Organización y ejecución de la capacitación para cada área

Se dispone por la dirección general de cada área y bajo la responsabilidad del área impartirá capacitación y entrenamiento de los funcionarios a su cargo.

b) Capacitación interna

- El Responsable SSOMA del proyecto determinará y asignará cuando se requiere al profesional (del Área SSOMA) como responsable de impartir capacitación, el cual solicitará los recursos físicos y técnicos necesarios para su ejecución, lo cual será dispuesto, gestionado y suministrado oportunamente por la Residencia de Obra.
- Es responsabilidad de todos los trabajadores de la obra cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.
- El profesional responsable de impartir la capacitación deberá contar con los registros de asistencia y evaluación de la capacitación,

así como vídeos, imágenes, impresiones u otro material pertinente, en medio físico y/o en medios magnéticos, de ser el caso.

- Al recibir capacitación interna, cada trabajador se compromete a lo siguiente:

- Ser divulgador de ser necesario de los conocimientos e información aprendida.

- Aplicar dentro del ejercicio de sus funciones y en el proyecto los conocimientos y/o información adquirida.

c) Capacitación externa (de ser el caso)

- Es responsabilidad del Jefe Corporativo SSOMA recibir y evaluar las diferentes ofertas o cotizaciones de capacitaciones, orientadas al cumplimiento del Programa de Anual de Capacitación en GERENPRO, de aplicar.

- La Residencia de Obra o Jefatura de Proyecto coordinará la asistencia y/o cubrimiento de recursos (contemplados y no contemplados) para la capacitación, previa revisión y aprobación.

- Al recibir capacitación externa, cada trabajador se compromete a lo siguiente:

- Ser divulgador de ser necesario de los conocimientos e información aprendida.

- Aplicar dentro del ejercicio de sus funciones y en el proyecto los conocimientos y/o información adquirida.

3.1.6.7. Registro de capacitaciones

a.- El Área SIG/SSOMA es responsable de la recepción, archivo, actualización y manejo de los registros de capacitación de todo el proyecto, manejar el material necesario para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro de personal que toma la formación, capacitación y/o entrenamiento. De igual manera, se deja copia del contenido de los cursos, certificaciones o diplomas entregados (de ser el caso), remitiendo a la Residencia de Obra la evidencia (p. ej.: registro fotográfico, escaneo de documentos).

b.- El Área SSOMA es responsable de mantener actualizadas las Estadísticas SST de las capacitaciones por temas y tipo de capacitación, entre otros, teniendo siempre disponible la información y registros correspondientes.

c.- Nota: El formato a utilizar en todas las capacitaciones es el SSOMA-FR-PR-03.01 Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacro de Emergencia. Sin embargo, si el proveedor del servicio lo requiere (en caso de capacitaciones externas), se utilizarán adicionalmente los formatos que pertenecen a su empresa, y para efectos de validez, el Área SSOMA conservará una copia.

3.1.6.8. Evaluación de capacitación

a) Será responsabilidad del Área SIG/SSOMA realizar la evaluación de validación del conocimiento aprendido de la información impartida en la capacitación interna, a cada una de los funcionarios, con el fin de garantizar la asimilación del conocimiento adquirido.

b) Se considera conforme o aprobado el resultado cuya calificación sea por encima del 70%, y de ser así, se considera óptimo el proceso de calificación dada al trabajador y se procederá con los registros generales de resultado de las capacitaciones; caso contrario se deberán identificar actividades de refuerzo con el o los funcionarios que aplicase. Las evaluaciones a considerar son:

- Evaluación de Inducción o Re-Inducción
- Evaluación de Capacitación en Trabajos en Altura
- Evaluación de Capacitación en Trabajos en Caliente
- Evaluación de Capacitación en Trabajos con Electricidad
- Evaluación de Capacitación en Espacios Confinados
- Evaluación de Capacitación en Movimiento de Tierras

- Otros

3.1.6.9. Tipos de capacitación

Además de la Inducción y Re-Inducción citadas en el inciso a) de la sección 6.2, se tiene lo siguiente:

a.- Capacitación o Reunión Semanal: Se imparte al inicio de semana de labores en el proyecto (generalmente los lunes, salvo algún feriado calendario), y es dirigido a todo el personal, tanto a trabajadores operativos como técnico o de Staff de Obra, procurando abarcar a la totalidad del personal de obra. La duración de la misma va entre 30 y 60 minutos. Los temas son orientados a sostener los Objetivos SST del proyecto, p. ej.: Análisis Seguro de Trabajo, IPERC, Uso de EPP, Accidentes de Trabajo, Mapa de Riesgos, entre otros.

b.- Reunión/Charla Diaria: Se brinda de manera diaria a todos los trabajadores operativos, incluyendo al Staff de Obra. Puede, o no, abarcar a todo el personal del proyecto, y su duración va de cinco a diez minutos, aproximadamente. Los temas a considerar son complementarios al SIG como tópicos operativos SST y/o propios de la obra y medio ambiente, p. ej.: Trabajo en Equipo, Señalización, Estilos de vida saludable, La Contaminación Ambiental, entre otros.

c.- Capacitación Específica: Es la formación enfocada a un determinado grupo de trabajadores, sean del Staff de Obra, capataces, operarios, oficiales, o personal que realizará una determinada labor. Las Capacitaciones Específicas deben impartirse antes que el personal comience la operación o actividad motivo de la capacitación. La duración de la misma debe estar en función de la complejidad y extensión del tema tratado. La capacitación específica debe efectuarla personal especialista en la materia a desarrollar, como son el Jefe de SSOMA, personal calificado externo y proveedores que puedan dar este servicio.

d.- Campaña de motivación al personal: Es la estrategia que se realiza mediante un conjunto de actividades o de trabajos en un período de tiempo determinado, encaminados a conseguir un fin relacionado para establecer y mantener principios y valores en temas de prevención de riesgos y protección del medio ambiente. Constituye una forma de sensibilización y motivación muy efectiva. En estas campañas, se pueden emplear carteles, avisos y afiches alusivos a la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. Así como murales en los que se publican diferentes artículos y eslóganes.

e.- Capacitaciones en trabajos de Alto Riesgo: Se identificarán los trabajos denominados como de "Alto Riesgo", los mismos que tendrán un tratamiento

especial dentro de las capacitaciones, la cual contendrá la evidencia de interpretación de la capacitación dada.

Los trabajos de alto riesgo más comunes son:

- ✓ Trabajos en altura
- ✓ Trabajos en espacios confinados
- ✓ Excavación.
- ✓ Riesgos eléctricos.
- ✓ Izaje de Cargas.
- ✓ Señalización y Bloqueo (Lock out).
- ✓ Trabajos con sustancias químicas.
- ✓ Trabajos en Caliente

3.1.6.10. Entrenamiento

- a) Es una preparación para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas del proyecto, proporcionando al personal oportunidades para el continuo desarrollo en sus cargos actuales, como en otras funciones para las cuales el colaborador puede ser requerido, o a un equipo de trabajo (capataz, oficiales, operarios, ayudantes) que realizará actividades nuevas en la obra y sostenidas por un procedimiento que respalde la prevención de riesgos de dichas actividades. Por ejemplo: Uso de Plataforma Elevadora, Demolición de estructuras interiores, Tarrajeo de exteriores, etc.
- b) Asimismo, también se considera un medio para preparar a los empleados de bajo nivel jerárquico con el objeto de ascenderlos a puestos de supervisión, así como mejorar su nivel de competencia y capacidad para el desempeño de sus actuales funciones.

3.1.6.11. Simulacro

- Este tipo de instrucción (que figura como SIMULACRO DE EMERGENCIA en la RM N° 050-2013-TR) se considera una capacitación específica al personal del Proyecto para prepararlo para un ejercicio o ensayo de las medidas a tomar ante un posible incendio o siniestro, sismo o derrames químicos.

3.1.6.12. Periódico mural

- Cada Obra debe contar con un periódico mural donde se informa al personal sobre las distintas actividades a realizar en la obra, como así también toda información concerniente a Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

3.2. Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 1.

Tabla de frecuencias del indicador habilidades y capacidades

Habilidades y capacidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	6	16,7	16,7	16,7
	EXCELENTE	29	83,3	83,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

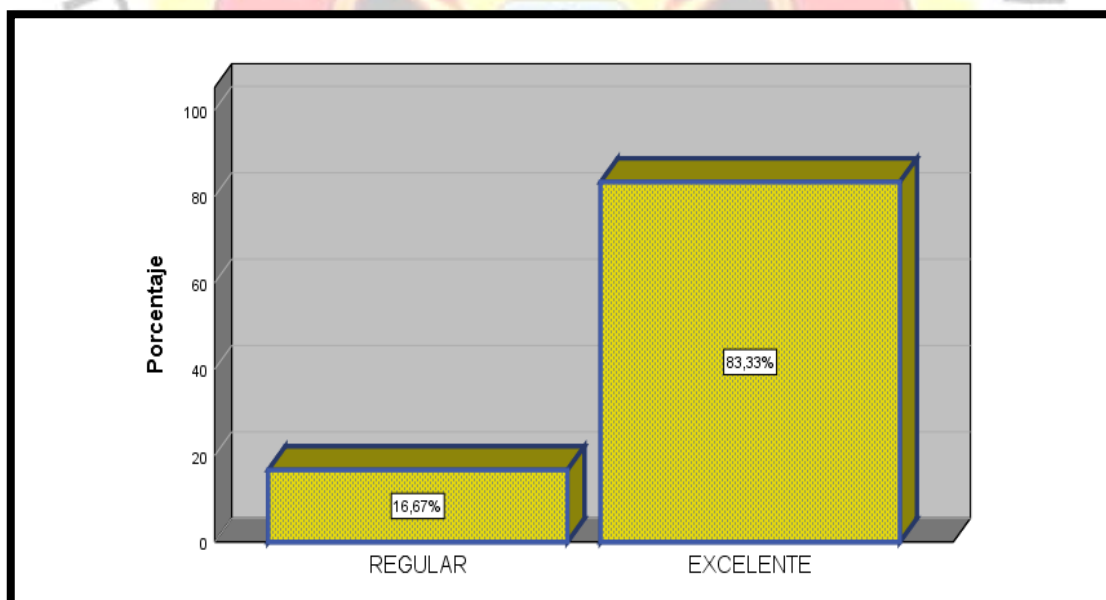


Figura 1. Frecuencias del indicador habilidades y capacidades

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 1 y figura 1 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto al indicador habilidades y capacidades, donde se observa que el 16.67% de los participantes manifiesta que existe regular compromiso de seguridad, además el 83.33% opina que existe excelentes habilidades y capacidades de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa ubicado en la provincia de Pisco, departamento de Ica, en el año 2022.

Tabla 2.
Tabla de frecuencias del indicador comportamientos

Comportamientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EXCELENTE	35	100,0	100,0	100,0

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable X



Figura 2. *Frecuencias del indicador comportamientos*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 2 y figura 2 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto al indicador comportamientos, donde se observa que el 100.00% opina que existe un excelente nivel comportamientos de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa ubicado en la provincia de Pisco, departamento de Ica, en el año 2022.

Tabla 3.
Tabla de frecuencias del indicador metas y resultados

Metas y resultados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	6	16,7	16,7	16,7
	EXCELENTE	29	83,3	83,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

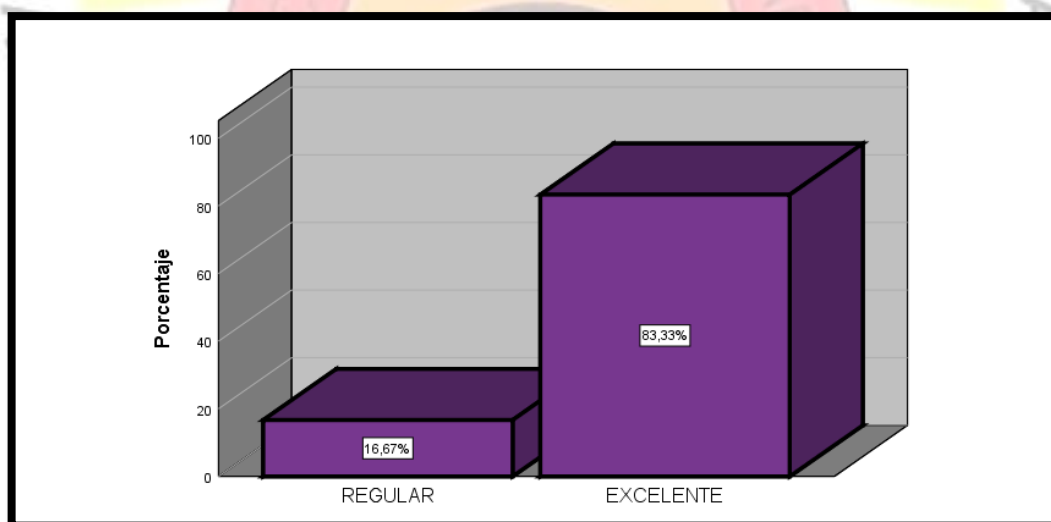


Figura 3. *Frecuencias del indicador metas y resultados*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 3 y figura 3 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto al indicador metas y resultados, donde se observa que el 16.67% de los participantes manifiesta que existe regulares alcance de metas y resultados, además el 83.33% opina que existe un excelentes

alcance de metas y resultados por parte de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa ubicado en la provincia de Pisco, departamento de Ica, en el año 2022.

Tabla 4.
Tabla de frecuencias de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EXCELENTE	35	100,0	100,0	100,0

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

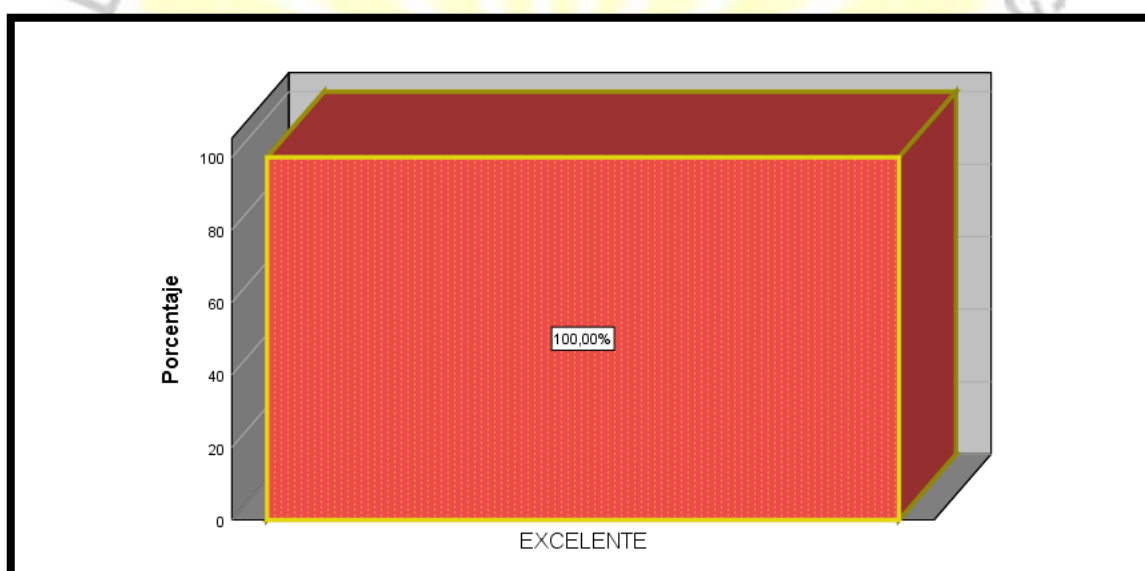


Figura 4. *Frecuencias de la variable desempeño laboral*

Nota: Procesamiento de datos en SPSS – Cuestionario de la Variable Y

En la tabla 4 y figura 4 se observan los resultados del procesamiento de datos, respecto a la variable desempeño laboral, donde se observa que el 100.00% opina que existe un excelente desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa ubicado en la provincia de Pisco, departamento de Ica, en el año 2022.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Hipótesis general

La hipótesis general sostiene:

La aplicación del plan de capacitación mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1° Formulación de las hipótesis estadísticas

H₀: $\rho=0$

No existe mejora del desempeño laboral de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

H_a: $\rho\neq 0$

Existe mejora del desempeño laboral de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

2° Comparativo

Tabla 5.

Comparativo de la variable desempeño laboral y el alcance porcentual

Antecedentes	Actual	Alcance
Excelente al 26.3%	Excelente al 100%	Incremento en 73.7%

3° Toma de decisión

Tomando en cuenta la tabla 5, se concluye que existe una mejora del desempeño laboral, al obtener un incremento del 73.7%; por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a, es decir, que existe mejora del desempeño laboral de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

4.2. Hipótesis específicas

4.2.1. Hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 sostiene:

La aplicación del plan de capacitación mejora las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1° Formulación de las hipótesis estadísticas

H₀: $\rho=0$

No existe mejora de las habilidades y capacidades de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

H_a: $\rho \neq 0$

Existe mejora de las habilidades y capacidades de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

2° Comparativo

Tabla 6.

Comparativo del indicador habilidades y capacidades y el alcance porcentual

Antecedentes	Actual	Alcance
Excelente al 31.6%	Excelente al 83.3%	Incremento en 51.7%

3° Toma de decisión

Tomando en cuenta la tabla 5, se concluye que existe una mejora de las habilidades y capacidades, al obtener un incremento del 51.7%; por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a, es decir, que existe mejora de las habilidades y capacidades de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

4.2.2. Hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 sostiene:

La aplicación del plan de capacitación mejora los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1° Formulación de las hipótesis estadísticas

H₀: $\rho=0$

No existe mejora del comportamiento de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

H_a: $\rho \neq 0$

Existe mejora del comportamiento de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

2° Comparativo

Tabla 7.
Comparativo del indicador comportamiento y el alcance porcentual

Antecedentes	Actual	Alcance
Excelente al 29.8%	Excelente al 100%	Incremento en 70.2%

3° Toma de decisión

Tomando en cuenta la tabla 7, se concluye que existe una mejora del comportamiento, al obtener un incremento del 70.2%; por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a, es decir, que existe mejora del comportamiento de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

4.2.3. Hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 sostiene:

La aplicación del plan de capacitación mejora las metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

1° Formulación de las hipótesis estadísticas

H₀: $\rho=0$

No existe mejora del comportamiento de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

H_a: $\rho \neq 0$

Existe mejora del comportamiento de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

2° Comparativo

Tabla 8.

Comparativo del indicador metas y resultados y el alcance porcentual

Antecedentes	Actual	Alcance
Excelente al 31.1%	Excelente al 83.3%	Incremento en 52.2%

3° Toma de decisión

Tomando en cuenta la tabla 8, se concluye que existe una mejora del alcance de las metas y resultados, al obtener un incremento del 52.2%; por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a, es decir, que existe mejora del alcance de las metas y resultados de los colaboradores a partir de la aplicación del plan de capacitación de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.

V. CONCLUSIONES

- 1°. Se estableció que al aplicar un plan de capacitación se mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa, en el año 2022, ya que se obtuvo un nivel excelente con el 100% de las opiniones, mayor al antecedente del año anterior.
- 2°. Se estableció que al aplicar un plan de capacitación se mejora las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa, en el año 2022, ya que se obtuvo un nivel excelente con el 83.3% de las opiniones, mayor al antecedente del año anterior.
- 3°. Se estableció que al aplicar un plan de capacitación se mejora el nivel de comportamiento de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa, en el año 2022, ya que se obtuvo un nivel excelente con el 100% de las opiniones, mayor al antecedente del año anterior.
- 4°. Se estableció que al aplicar un plan de capacitación se mejora el nivel de alcance de las metas y resultados de los colaboradores de la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa, en el año 2022, ya que se obtuvo un nivel excelente con el 83.3% de las opiniones, mayor al antecedente del año anterior.

VI. RECOMENDACIONES

- 1°. Se recomienda a la alta gerencia involucrarse cada vez más con los colaboradores, participando en las diferentes actividades de capacitación y/o actividades para fortalecer la confianza laboral.
- 2°. Se recomienda generalizar programas referidos a políticas de incentivos económicos y no económicos por las buenas prácticas de seguridad, ya que solamente es realizado momentáneamente y en ocasiones.
- 3°. Se recomienda enfatizar cada vez más en el aspecto psicosocial del colaborador, correspondiente a estrés laboral, cultura de seguridad y clima laboral; para medir la satisfacción del personal con su ámbito de trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] O. Narrea, “La minería como motor de desarrollo económico,” 10/09/2018, 2018. https://www.up.edu.pe/egp/Documentos/agenda_2030_la_mineria_como_motor_de_desarrollo_economico_para_el_cumplimiento_de_los_ods_89_12_y_17.pdf
- [2] Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, “La importancia de la capacitación para las y los trabajadores,” *Gobierno de México*, Jun. 13, 2018. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel, trabajo%20que%20se%20les%20encomienda.> (accessed Feb. 06, 2023).
- [3] A. Jiménez, “Capacitación del personal y desempeño de los trabajadores,” *Gestiopolis*, Feb. 27, 2015. <https://www.gestiopolis.com/capacitacion-del-personal-y-desempeno-de-los-trabajadores/> (accessed Feb. 06, 2023).
- [4] M. Martí, “Plan de Capacitación para una empresa de Seguridad de la provincia de Córdoba (Tesis de Titulación),” Universidad de la Defensa Nacional, Argentina, 2017.
- [5] D. Alderete, “Estudio del proceso de capacitación - técnicas de motivación: Caso Compañía Minera Aguilar (Tesis de Maestría),” Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires (Argentina), 2017.
- [6] M. Navarrete, “La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral (Tesis de Maestría),” Universidad Técnica de Ambato, Ambato (Ecuador), 2018.
- [7] B. S. Umiña Flores, “Plan de capacitación y el desempeño laboral en la Empresa Serpetbol Perú S.A.C. - San Borja 2016 (Tesis de Titulación),” Universidad Autónoma del Perú, Lima (Perú), 2017.
- [8] A. Estrada, “Impacto del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Empresa Seoing E.I.R.L. (Tesis de Titulación),” Universidad de Piura, Lima, 2018.
- [9] S. Cristóbal and M. Marcelo, “Gestión de seguridad y salud en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral Compañía Minera Aurífera Aurex S.A. - 2016 (Tesis de Titulación),” Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco (Perú), 2018.
- [10] F. Susanibar, “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020 (Tesis de Titulación),” Universidad San Ignacio de Loyola, Lima (Perú), 2020.

- [11] Organización Internacional del Trabajo, *Sistema de gestión de SST*. OIT, 2011.
- [12] la Organización Mundial de la Salud, “Salud mental: un estado de bienestar,” *Sitio Web de Organización Mundial*, 2009.
- [13] N. Lorrén, “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017 (Titulación en Administración de Empresas),” *Universidad San Ignacio de Loyola*, 2018.
- [14] I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos*, 8tava ed. México D.F: Mc Graw Hill, 2007.
- [15] S. Robbins and T. Judge, *Comportamiento organizacional*, 13ava ed. México D.F: Pearson Educación, 2009.
- [16] L. Bermúdez, “Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes,” *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, vol. 16, no. 33, pp. 1–25, 2015, Accessed: Feb. 06, 2023. [Online]. Available: <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- [17] A. Quiñones, “La Gestión de la Capacitación con Estrategia de Desarrollo Institucional,” *Innovando Gestión*, Oct. 2010. http://www.auraquinonesli.com/gestion_de_la_capacitacion.pdf (accessed Feb. 06, 2023).
- [18] Minedu, “Plan anual de capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo,” *Proyecto Especial de Inversión Pública*, Jun. 2021. https://peip-eb.gob.pe/Repositorio/PTE/Planeamiento-y-Organizacion/Informacion-Adicional/05-PLAN-DE_CAPACITACIONES_SST-PEIP.pdf (accessed Feb. 06, 2023).
- [19] M. Morales, F. Delgado, and J. Imamura, “La capacitación en seguridad y salud del trabajo,” *Pedagogía Profesional*, vol. 18, no. 3, 2020, Accessed: Feb. 06, 2023. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/353130694_La_capacitacion_en_seguridad_y_salud_del_trabajo
- [20] Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez,” “Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo,” *Universidad de Antioquía*, 2017. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Programadecapacitaci%25C3%25B3nenSeguridadySaludenelTrabajo.pdf> (accessed Feb. 06, 2023).
- [21] I. Chiavenato, *Administración de los recursos humanos*. México D.F: Mc Graw Hill, 1999.
- [22] A. Furnham, *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*, 4ta ed. Oxford University. Londres, 2000.

- [23] M. Alles, *Dirección estratégica de recursos humanos*, 2da ed. Buenos Aires (Argentina): Ediciones Granica, 2010.
- [24] S. Valderrama, *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*, 2da ed. Lima: San Marcos, 2013.
- [25] G. Briones, *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores, 2000. Accessed: Oct. 16, 2022. [Online]. Available: <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- [26] R. Hernández, C. Fernández, and P. Baptista, *Metodología de la Investigación*, 5ta ed. México D.F: Mc Graw Hill, 2010.
- [27] V. Niño, *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U, 2011.
- [28] C. Hurtado, “La motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración ‘Los Calatos’. Moquegua 2018 (Tesis de Titulación),” Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, 2018.
- [29] N. Honores, C. Vargas, C. Espinoza, and N. Tapia, “Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras,” *Digital Publisher CEIT*, vol. 5, no. 6, pp. 398–409, 2020.
- [30] P. Robbins, *Comportamiento organizacional*, 10ma ed. México: Editorial Pearson Prentice Hall, 2004.



VIII. ANEXOS

Anexo N°1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTO
<p align="center">VARIABLE X: Aplicación del plan de capacitación</p>	<p>Se refiere al conjunto de actividades que se deben desarrollar enfocadas en transmitir conocimientos prácticos y teóricos para que se desarrolle las habilidad y aptitudes acerca de los procedimientos de trabajo, la prevención de riesgos y la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores [29].</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de capacitación • Proceso de entrenamiento • Proceso de inducción 	<p align="center">Documentos y fichas de plan de capacitación</p>
<p align="center">VARIABLE Y: Desempeño laboral</p>	<p>Se refiere a la eficacia, eficiencia y calidad de los colaboradores que ejecutan labores que se le han asignado dentro de la organización, alcanzar objetivos y metas en común y de esa manera asegurar el éxito de la organización [30].</p>	 <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y capacidades • Comportamientos • Metas y resultados 	<p align="center">Cuestionario de Desempeño laboral</p>

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?	Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.	La aplicación del plan de capacitación mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.	Variable X: Aplicación del plan de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de capacitación • Proceso de entrenamiento • Proceso de inducción 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: Pre experimental – transversal con pre y postest</p> <p>Población: La población estará conformada por todos los colaboradores que pertenezcan a la Empresa Gerencia de Proyectos S.A.C, que ejecutan labores en la planta de beneficio perteneciente a Aceros Arequipa ubicado en la provincia de Pisco, departamento de Ica, en el año 2022.</p> <p>Muestra: La muestra se constituirá por 35 colaboradores que ejecutan labores entre los</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
<p>PE1: ¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?</p> <p>PE2: ¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?</p>	<p>OE1: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.</p> <p>OE2: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.</p>	<p>HE1: La aplicación del plan de capacitación mejora las habilidades y capacidades de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.</p> <p>HE2: La aplicación del plan de capacitación mejora los comportamientos de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.</p> <p>HE3: La aplicación del plan de capacitación</p>	Variable Y: Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y capacidades • Comportamientos • Metas y resultados 	

<p>PE3: ¿De qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020?</p>	<p>OE3: Establecer de qué manera la aplicación del plan de capacitación influye en las metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.</p>	<p>mejora las metas y resultados de los colaboradores de la Contrata Gerencia de Proyectos S.A.C. – Aceros Arequipa, Ica 2020.</p>		<p>meses de enero-junio del año 2022. Técnicas: La Encuesta Instrumentos: El cuestionario.</p>
---	---	--	--	--



Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos

Los siguientes cuestionarios tienen la finalidad de desarrollar la relación entre la aplicación de instrumentos de gestión y el desempeño de la seguridad, por ello, se pide su colaboración marcando con una (X) las situaciones que se asemejan a su realidad, tomando en cuenta las siguientes escalas:

Nunca (N) = 1

Casi Nunca (CN) = 2

A Veces (AV) = 3

Casi Siempre (CS) = 4

Siempre (S) = 5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL						
N	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las tareas asignadas.					
2.	Conoce todas las tareas propias del cargo que desempeña.					
3.	Siempre llega puntualmente al lugar de trabajo, sin necesidad que se lo recuerden.					
4.	La puntualidad es parte de sus hábitos personales, llega antes de la hora de ingreso					
5.	La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.					
6.	La honestidad es sumamente valorada en el centro laboral.					
7.	Cuida su presentación personal, procurando destacar del resto					
8.	Define sus metas y objetivos, en base a su capacidad de realización					
9.	Muestra compromiso en la resolución de problemas del centro de trabajo					
10.	Asimila, cambia y se adapta fácilmente a las nuevas formas de hacer en el centro laboral.					
11.	Cuenta con la preparación necesaria para asumir nuevas tareas.					
12.	Participa y percibe de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro laboral.					
13.	Mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.					

14.	Participa del trabajo corporativo en el centro laboral, en base a la obtención de resultados favorables.					
15.	Cuenta con la aceptación y credibilidad de sus compañeros de trabajo					
16.	Es ágil para la solucionar problemas, en comparación a sus compañeros					
17.	Toma precauciones de seguridad antes de iniciar sus labores					
18.	La responsabilidad es un principio característico de su trayectoria laboral.					
19.	Tiene iniciativa y actitud positiva, respecto al logro de objetivos y metas institucionales.					
20.	Respeto la diversidad cultural, sin limitar su personalidad propia y peculiar.					
21.	Asume con optimismo las tareas acumuladas y el recorte de tiempo					
22.	Cumple sus labores considerando las condiciones mínimas de calidad.					
23.	Existe relación directa entre su trabajo y la satisfacción del empleador o cliente.					
24.	Los trabajos ejecutados correctamente, se reflejan en el ahorro de costo y disminución de tiempo					
25.	La pronta solución de problemas en el centro laboral es importante.					
26.	Procura optimizar al máximo los recursos y disminuir al mínimo la producción de desperdicios.					
27.	Conoce los efectos de su trabajo y la responsabilidad que implica, orientando su desempeño en la evitación de accidentes					
28.	Realiza mantenimiento periódico de los equipos, a fin de evitar accidentes y contratiempos en el trabajo					
29.	Reconoce la importancia del cumplimiento del cronograma de trabajo.					
30.	Desarrolla su trabajo enfocándose en los resultados esperados.					


Anexo N° 4: Políticas de seguridad



POLÍTICA INTEGRADA DE CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

GERENCIA DE PROYECTOS SAC, es una empresa que brinda servicios en Ingeniería, obras civiles, fabricaciones de estructuras metálicas y montaje electromecánico de plantas industriales. GERENCIA DE PROYECTOS SAC establece los siguientes compromisos:

- 1 Identificar y cumplir con los requisitos legales vigentes, requisitos internos del cliente y otros requisitos necesarios para asegurar la Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social en sus actividades.
- 2 Lograr la satisfacción del cliente brindando productos y servicios, considerando la Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y la Responsabilidad Social, como elementos básicos en la ejecución de los mismos.
- 3 Promover la Mejora continua del sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.
- 4 Prevenir incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades ocupacionales, identificando y controlando los riesgos de seguridad y salud en el trabajo de nuestras actividades, brindando un ambiente seguro y saludable a nuestros trabajadores y terceros.
- 5 Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación ambiental Reconociendo, evaluando y controlando los aspectos e impactos ambientales relacionados con nuestras actividades.
- 6 Garantizar que los trabajadores y sus representantes sean consultados y participen activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión Integrado de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.


José Martínez Woodman
Director Gerente General
GERENCIA DE PROYECTOS SAC

Versión: 00

Fecha de aprobación: 06-01-20

Aprobado por el Gerente General y comité de seguridad y salud en el trabajo.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD FRENTE AL COVID-19

GERENCIA DE PROYECTOS S.A.C. - GERENPRO es una empresa sólida en el mercado peruano, con más de 40 años de experiencia en el rubro de la construcción.

De acuerdo con nuestra Política Integrada de Calidad, Salud, Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente, la Gerencia General está comprometida con la Salud e Integridad Física de los trabajadores y con la protección del medio ambiente.

La presente *Política*, tiene como objetivo prevenir y evitar la propagación de un foco infeccioso ante la alerta y presencia del "COVID – 19, garantizado el bienestar de nuestros trabajadores y de la comunidad.

Por lo antes indicado todo el personal propio y/o tercero, mientras dure el estado de emergencia, deberán de cumplir las siguientes medidas de control:





1. Está prohibido el ingreso a nuestras instalaciones de personal que califique como población de riesgo o vulnerable (edad mayor de 65 años, hipertensión arterial no controlada, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes mellitus, asma moderada o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunosupresor, obesidad con IMC de 40 a más)
2. Está restringido el ingreso de todas las vistas a nuestras instalaciones, dado que solo se permitirá el acceso a proveedores o terceros que tengan como fin cubrir alguna necesidad esencial que garantice la continuidad de nuestras operaciones.
3. Es obligatorio que todo el personal propio, proveedores y nuestras Subcontratistas contractuales, antes de ingresar a nuestras instalaciones, cumplan con las siguientes medidas de control y desinfección:
 - a. Uso obligatorio de mascarillas aprobadas por el MINSA y durante su permanencia en nuestras instalaciones.
 - b. Control de temperatura antes de ingresar a las instalaciones. Al encontrarse temperatura mayor a 38° C, se restringe el ingreso, y se siguen los lineamientos de nuestro Plan Covid-19.
 - c. Desinfección de calzado, en la entrada de nuestras instalaciones.
 - d. Aplicación de alcohol en gel en las manos, en la entrada de nuestras instalaciones.
 - e. Llenado de la Ficha de Sintomatología COVID-19, de carácter declarativo; la cual debe ser respondida en su totalidad.
4. Asimismo, además de que estas aseguren que su personal obedezcan lo estipulado en el punto 3, y de cumplir con los lineamientos de seguridad de la empresa (Reglamento, procedimientos y protocolos), están obligadas a cumplir con las siguientes indicaciones:
 - a. Mantener la distancia mínima de 1.5 metro con otras personas dentro de nuestras instalaciones.
 - b. Todo el personal deberá ser capacitado diariamente sobre la prevención de COVID-19, reforzar los tópicos vistos en su inducción de seguridad y sobre el cumplimiento de la presente política.
 - c. Todo el personal debe respetar el aforo.
 - d. Deben asegurar la limpieza y desinfección diaria de su zona de trabajo, siguiendo los protocolos de la empresa y medidas preventivas frente a Covid-19.
 - e. Respetar los horarios de ingreso y salida de personal
5. En caso se tratase de servicios de transporte de carga, además de que los conductores y ayudantes cumplan con lo estipulado en el punto 3 antes del ingreso a nuestras instalaciones, se deberá cumplir con las siguientes indicaciones:
 - a. Las llantas de las unidades de transporte deberán ser desinfectadas al ingreso de nuestras instalaciones.
 - b. Está prohibido que el conductor se baje del vehículo dentro de las instalaciones, excepto lo exija estrictamente la operación o el cumplimiento de sus funciones, previa coordinación.

GERENPRO S.A.C. comprometido con el bienestar de nuestros trabajadores hará cumplir la presente Política, será difundida a nivel de todos nuestros trabajadores y estará a disposición de los proveedores, subcontratistas y público en general que lo requiera. Periódicamente será revisada por la Alta Gerencia.

Lima, 15 de mayo del 2020

JOSE MARTÍNEZ WOODMAN
Gerente General

Anexo N° 4: Evidencias

 Gerentro <small>AGENCIA DE PROYECTOS S.A.C.</small>		Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacro de Emergencia		Código: GP-FRM-SSOMA-12 Versión: 04 Fecha: 18/03/2019 Página: 1 de 1	
RAZÓN SOCIAL: GERENCIA DE PROYECTOS SAC			RUC: 20101874941		
Domicilio: JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA			Nº de trabajadores:		
Actividad económica: Construcción					
TEMA: Difusión Adenda n° 4. PT. Montaje de estructura Hotelo Iperc, Plan de Contingencia y Plan covid-19.					
LUGAR / PROYECTO: AcedPH.					
FECHA: 05, 10, 20		HORA DE INICIO: 8:00	HORA DE TERMINO: 9:00	DURACION: 60 (Min)	
Nombre del Expositor: Nodema Hedala M.			Firma: 		
Puesto / Empresa: p.d.r.					
Tipo de formación (marcar):		<input type="checkbox"/> Inducción	<input type="checkbox"/> Re-Inducción	<input type="checkbox"/> Capacitación Específica	<input type="checkbox"/> Entrenamiento
		<input type="checkbox"/> Simulacro	<input type="checkbox"/> Charla Diaria	<input type="checkbox"/> Charla Semanal	<input type="checkbox"/> Otro:.....
Material utilizado (marcar):		<input type="checkbox"/> Diapositiva	<input type="checkbox"/> Impresiones	<input type="checkbox"/> Videos	<input type="checkbox"/> Fotos
Otros:.....					
Temas tratados (detalle):					
Observaciones/sugerencias:					
ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	Florez Gutierrez FELIPE A.	22313440	OPERARIO	GERENTRO	
2.	Pastor Alanos Angel J.	46758677	OPMONTAJISTA	GERENTRO	
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
Nombre del responsable del registro: Nodema Hedala M.					



**Registro de Inducción, Capacitación,
Entrenamiento y Simulacro de Emergencia**

Código: GP-FRM-SSOMA-12
Versión: 04
Fecha: 18/03/2019
Páginas: 1 de 1

RAZÓN SOCIAL: GERENCIA DE PROYECTOS SAC

Domicilio: JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA

RUC: 20101874941

Actividad económica: Construcción

Nº de trabajadores: 70

TEMA: Difusión de procedimiento de instalación de cerchas (REV)

LUGAR / PROYECTO: Acedim

FECHA: 10/11/20

HORA DE INICIO: 07:45 HR

HORA DE TERMINO: 08:30

DURACION: 45 (Min)

Nombre del Expositor: Julio Fernández Olano

Firma: *[Firma]*

Puesto / Empresa: Supervisor / GERENCPRO.

Tipo de formación (marcar):
 Inducción Re-Inducción Capacitación Específica Entrenamiento
 Simulacro Charla Diaria Charla Semanal Otro:

Material utilizado (marcar):
 Diapositiva Impresiones Vídeos Fotos Otro: *F.P.R. en mano...*

Temas tratados (detalle):

Observaciones/sugerencias:

ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	Cesar Cruz Zavaleta	17908622	Residente	GP.	<i>[Firma]</i>
2.	Fernando Olano Roberto	25723331	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
3.	MENA RUIZ VICENTE A.	72318862	OP. MONT.	GERENCPRO	<i>[Firma]</i>
4.	Florencia Sánchez Wilton Iván	42810354	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
5.	Dante de la Cruz V.	70780128	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
6.	Polvora Obando Rojas	19236235	OP. Pinta	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
7.	Concepción González Bernal	45844249	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
8.	Paulino Coto Alvaro	05402177	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
9.	Diego Luciano Carlos	48582141	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
10.	Silvia Rodríguez Jugo	25259019	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
11.	Florencia Villos Villos	7177024	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
12.	Pastor Ramos Angel	46758677	OP. MONT.	GERENCPRO	<i>[Firma]</i>
13.	Santos López Susana	41861150	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
14.	Marcos Sergio D. Gabriel	44667875	OP. M.	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
15.	Rebeca Mercedes Simón	48406713	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
16.	Samuel Fátima Itancia	45839890	Residente	R.T. Casas	<i>[Firma]</i>
17.	Lucía María Ferrer	41125090	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
18.	Rina Mercedes Huinchoza	0355460	OP. MONT.	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
19.	Hidalgo Huamonte Nadine	44310355	SSOMA	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
20.	Alan Humán Ochoa Manuel	7550804	Calidad	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					

Nombre del responsable del registro: Noelia Hidalgo M

RAZÓN SOCIAL:		GERENCIA DE PROYECTOS SAC		RUC:	20101874941
Domicilio:	JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA			N° de trabajadores:	23
Actividad económica:	Construcción				
TEMA:	Capacitación Procedimiento de trabajos en caliente.				
LUGAR / PROYECTO:	Jcedpm.				
FECHA:	03/11/20	HORA DE INICIO:	8:00	HORA DE TERMINO:	9:00
DURACION:				60 (Min)	
Nombre del Expositor:	Nodeno Hedayo M			Firma:	
Puesto / Empresa:	Pdr.				
Tipo de formación (marcar):	Inducción <input type="checkbox"/>		Re-Inducción <input type="checkbox"/>		Capacitación Especifica <input checked="" type="checkbox"/>
	Entrenamiento <input type="checkbox"/>		Simulacro <input type="checkbox"/>		Charla Diaria <input type="checkbox"/>
		Charla Semanal <input type="checkbox"/>		Otro:.....	
Material utilizado (marcar):	Diapositiva <input type="checkbox"/> Impresiones <input type="checkbox"/> Videos <input type="checkbox"/> Folos <input type="checkbox"/> Otro: <u>Presencial.</u>				
Temas tratados (detalle):	Soldadura, trabajos caliente.				
Observaciones/sugerencias:					
ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	MENDO RUIZ VICENTE D.	72318862	OP.MONT.	GERENPROSAC	
2.	Pastor Alanos Angel. J	46758677	OP.MONT	Gerenpro	
3.	Rosario Huayhuasi Santos Roman	48406715	op. Montaje	Gerenpro	
4.	Rosario Inocencio Carlos	48582141	op. Montaje	Gerenpro	
5.	CASHA MARTINEZ Pedro	70350563	conductor	Gerenpro	
6.	Macado Sorio D. Gabriel	476667375	opst.	Gerenpro	
7.	Funes Gutierrez Felipe	22313440	op. Montaje	Gerenpro	
8.	Torres Kaura Jorge	41125096	op. Montaje	Gerenpro	
9.	Cardenas Manosalva Alex	49192960	topografo	Gerenpro	
10.	Caraballo Maria Guadalupe	45674299	OP Montaje	Gerenpro	
11.	Callan Huayman Julio Manuel	73508121	Calidad	Gerenpro	
12.	RIVERA MENDOZA Humberto	10355460	OP. GRENPRO	Gerenpro	
13.	SANCHEZ FAJAN MANRIQUE	45839896	REGISTRO	Rtr. GRENPRO	
14.	Santos Rojas grande C.	46861150	op. Montaje	Gerenpro	
15.	Flores Sorio Wilton Juan	42810354	op. Montaje	Gerenpro	
16.	Palomino Churchayan Roger	19236835	OP PINTOR	Gerenpro	
17.	FLORES ROSAS Victor	43772034	OP. Montaje	Gerenpro	
18.	Alameda Yacobi M	02825025	Almacen	Gerenpro	
19.	Gulip Rodriguez Augusto	25859019	op. Montaje	Gerenpro	
20.	León de la Cruz Villac	26780038	OP. Montaje	Gerenpro	
21.	Lumate Cordero Alvaro	05402177	operario	Gerenpro	
22.	Fernandez Olano Roberto	25723831	Operario	Gerenpro	
23.	Enay Cruz Zedillo H	17906671	Operario	Gerenpro	
24.					
25.					
Nombre del responsable del registro:		Nadío Hickso M.			
Cargo:	Pdr.	Fecha:	03.11.20	Firma:	



**Registro de Inducción, Capacitación,
Entrenamiento y Simulacro de Emergencia**

Código: GP-FRM-SSOMA-12
Versión: 04
Fecha: 18/03/2019
Página: 1 de 1


RAZÓN SOCIAL:		GERENCIA DE PROYECTOS SAC		RUC:	20101874941
Domicilio:		JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA		Nº de trabajadores:	15
Actividad económica:		Construcción			
TEMA:		Capacitación de resst versión 11.			
LUGAR / PROYECTO:					
FECHA:	24.11.20	HORA DE INICIO:	8:00	HORA DE TERMINO:	9:00
DURACION:					60 (Min)
Nombre del Expositor:		Nadema Hidalgo H.		Firma:	<i>[Firma]</i>
Puesto / Empresa:		Pdr.			
Tipo de formación (marcar):		<input type="checkbox"/> Inducción <input type="checkbox"/> Re-Inducción <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación Específica <input type="checkbox"/> Entrenamiento <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Simulacro <input type="checkbox"/> Charla Diaria <input type="checkbox"/> Charla Semanal <input type="checkbox"/> Otro:.....			
Material utilizado (marcar):		<input type="checkbox"/> Diapositiva <input type="checkbox"/> Impresiones <input type="checkbox"/> Videos <input type="checkbox"/> Fotos <input type="checkbox"/> Otro: <i>Presencial.</i>			
Temas tratados (detalle):					
Observaciones/sugerencias:					
ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	Lautate citota Alvaro	03402177	mantaje	Gerentro	<i>[Firma]</i>
2.	Nadema Hidalgo	26780138	OP. Montaje	GERENTRO	<i>[Firma]</i>
3.	Ricardo Luciano Carlon	48582141	OP. Montaje	GERENTRO	<i>[Firma]</i>
4.	Callita Hernandez Julia Juvenal	75503114	Capitales	Gerentro	<i>[Firma]</i>
5.	Palomino Chinchayou Ronger	19236835	PINTOR	Gerentro	<i>[Firma]</i>
6.	Florencia Torres Victor	47770034	OP. MONTAJE	GERENTRO	<i>[Firma]</i>
7.	Alvarado Pacheco Sr.	09225039	Almacén	Gerentro	<i>[Firma]</i>
8.	Flores Sonia Wilmer Juan	42810354	OP. MONTAJE	Gerentro	<i>[Firma]</i>
9.	Sulca Rodriguez Augusto	25854019	OP. MONTAJE	GERENTRO	<i>[Firma]</i>
10.	Bambayanan Gonzales Luis	45684249	OP. MONTAJE	Gerentro	<i>[Firma]</i>
11.	CASHA VASQUEZ Pedro	40350563	conductor	Gerentro	<i>[Firma]</i>
12.	Fernando Olano Roberto	25723871	OP. MONTAJE	Gerentro	<i>[Firma]</i>
13.	MENA QUIZ VICENTE ANDRÉS	72318862	OP. MONTAJE	GERENTRO	<i>[Firma]</i>
14.	Uribe Cruz Zavalta	17406621	Montador	Gerentro	<i>[Firma]</i>
15.	Ricardo Hernandez Santos	48406715	OP. MONTAJE	Gerentro	<i>[Firma]</i>
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
Nombre del responsable del registro:		Nadema Hidalgo H.			
Cargo:	Pdr.	Fecha:	24.11.20	Firma:	<i>[Firma]</i>



**Registro de Inducción, Capacitación,
Entrenamiento y Simulacro de Emergencia**

Código: GP-FRM-SSOMA-12
Versión: 04
Fecha: 18/03/2019
Página: 1 de 1

RAZÓN SOCIAL:		GERENCIA DE PROYECTOS SAC		RUC:	20101874941
Domicilio:		JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA		Nº de trabajadores:	17
Actividad económica:		Construcción			
TEMA:		Capacitación procedimiento de Montaje de Coberturas			
LUGAR / PROYECTO:		Dcedpm			
FECHA:	31,10,20	HORA DE INICIO:	12:00	HORA DE TERMINO:	13:00
DURACION:		60 (Min)			
Nombre del Expositor:		Hidalgo Humante Nadelma / Lilia Fernandez		Firma:	
Puesto / Empresa:		Pdr. / sup. obra.			
Tipo de formación (marcar):		<input type="checkbox"/> Inducción <input type="checkbox"/> Re-Inducción <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación Especifica <input type="checkbox"/> Entrenamiento <input type="checkbox"/> Simulacro <input type="checkbox"/> Charla Diaria <input type="checkbox"/> Charla Semanal Otro:.....			
Material utilizado (marcar):		<input type="checkbox"/> Diapositiva <input checked="" type="checkbox"/> Impresiones <input type="checkbox"/> Videos <input type="checkbox"/> Fotos Otro:.....			
Temas tratados (detalle): Procedimiento Especifico, identificación de Peligros, evaluo riesgos					
Observaciones/sugerencias:					
ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	Sulca Rodriguez Luciano	25859019	op. Manlift	Geripro	
2.	MENA RUIZ VICENTE ANDERSON	22318862	OP.MONTAJE	GERIPRO	
3.	Cerdan Manosalva Alip	42149960	topografo	Geripro	
4.	Arribas Juan Carlos	45624299	OP.MONTAJE	Geripro	
5.	Antony de la Cruz Ulloa	7698025	OP.MONTAJE	Geripro	
6.	CRUZ CINGO Henry	19253227	OP.MONTAJE	Geripro	
7.	Pastor Alanos Angel Seanfranco	46258677	OP.MONTAJE	Geripro	
8.	Wagner Berche Nizama	4121453	OP.MONTAJE	Geripro	
9.	Hercos Sonia Willet Yvain	42810354	op.Montaje	Geripro	
10.	Florez Vera Victor	4377034	OP.MONTAJE	Geripro	
11.	Santo Rojas Segundo C.	40561150	OP.MONTAJE	Geripro	
12.	Rojas Brainer Carlos	48582141	OP.MONTAJE	Geripro	
13.	Luisate Chota Alvaro	05402197	montaje	Geripro	
14.	Samuel FRIEN MARIAL	45839896	RIGGEN	Geripro	
15.	RIVERA Mendoza Humberto	10355460	OP. GRUPA	Geripro	
16.	Rojas Huayra Santos Roman	48406913	op.Montaje	Geripro	
17.	Fernandez Olano Roberto	25723831	OP.Montaje	Geripro	
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
Nombre del responsable del registro:		Nadelma Hidalgo			
Cargo:	Pdr.	Fecha:	31.10.20	Firma:	

 Gerenpro <small>GERENCIA DE PROYECTOS SAC</small>	Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacro de Emergencia	Código: GP-FRM-SSOMA-12 Versión: 04 Fecha: 18/03/2019 Página: 1 de 1
---	---	---

RAZÓN SOCIAL:	GERENCIA DE PROYECTOS SAC	RUC:	20101874941
Domicilio:	JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA	N° de trabajadores:	23
Actividad económica:	Construcción		
TEMA:	Capacitación Procedimiento de torques de Pernos Estructurales		
LUGAR / PROYECTO:	Acedem.		
FECHA:	04, 11, 20	HORA DE INICIO:	08:00
		HORA DE TERMINO:	09:00
DURACION:	60 (Min)		
Nombre del Expositor:	Cesar Cruz Zavaleta	Firma:	<i>[Firma]</i>
Puesto / Empresa:	Residente		

Tipo de formación (marcar):	<input type="checkbox"/> Inducción <input type="checkbox"/> Re-Inducción <input type="checkbox"/> Capacitación Específica <input checked="" type="checkbox"/> Entrenamiento <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Simulacro <input type="checkbox"/> Charla Diaria <input type="checkbox"/> Charla Semanal <input type="checkbox"/> Otro:.....
Material utilizado (marcar):	<input type="checkbox"/> Diapositiva <input type="checkbox"/> Impresiones <input type="checkbox"/> Videos <input type="checkbox"/> Fotos <input type="checkbox"/> Otro: <i>[Presentación]</i>

Temas tratados (detalle):

Observaciones/sugerencias:

ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	Fernandez Olano Julia P.	25799819	Sup.	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
2.	Plaza de Soria D. Gabriel	47667375	OPH	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
3.	Eloa Torres Victor	40772024	OP-MONTAJE	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
4.	Rosario Murayari Santos Roman	48406715	op. Montaje	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
5.	Risfor Alamos Angel	46759877	OP MONT	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
6.	Torres Maria Jorge	41129096	OP Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
7.	Sulca Rodriguez Augusto	25859019	OP Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
8.	Castro Chota Alvaro	0540297	montaje	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
9.	Polomino Chinchayon Rogger	19236835	OP MONTAJE	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
10.	Alvarado Yacobi M.	05275077	Almocer	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
11.	Castro de la Cruz Villuz	76180572	OP Montaje	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
12.	MORA RUIZ ANDERSEN	72318862	OP.MONT.	GERENPRO	<i>[Firma]</i>
13.	Banabacoma Prampich Ina C	75684299	OP montaje	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
14.	Luis Gutierrez Felipe	2231240	op. Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
15.	Santos Rojas Segundo C.	46661150	op. Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
16.	Rojas Torres Concha	48582141	Op. Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
17.	Fernandez Olano Roberto	25723871	OP. Manifi.	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
18.	Dimitri Mendoza Humberto	0355460	OP. Manifi.	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
19.	Castro Manosalva Alvaro	42149460	OP Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
20.	Sanzola Escobar Manuel	42637690	OP Manifiesto	REM. GERA	<i>[Firma]</i>
21.	Collon Humante Julio Manuel	75508114	Calificador	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
22.	Hidalgo Humante Nadine	47310353	SSO OTO	GERENPRO	<i>[Firma]</i>
23.	Flores Soria Willyer	42810354	op. Manifiesto	Gerenpro	<i>[Firma]</i>
24.					
25.					

Nombre del responsable del registro: *Nadine Hidalgo M.*



**Registro de Inducción, Capacitación,
Entrenamiento y Simulacro de Emergencia**

Código: GP-FRM-SSOMA-12
Versión: 04
Fecha: 18/03/2019
Página: 1 de 1

RAZÓN SOCIAL:	GERENCIA DE PROYECTOS SAC	RUC:	20101874941
Domicilio:	JR. MONTERO ROSAS 103 BARRANCO - LIMA - LIMA	Nº de trabajadores:	
Actividad económica:	Construcción		
TEMA:	Capacitación procedimiento Estándar de uso de líneas de vida Horizontales		
LUGAR / PROYECTO:	Aedon.		
FECHA:	04, 11, 20	HORA DE INICIO:	12:00
		HORA DE TERMINO:	13:00
		DURACION:	60 (Min)
Nombre del Expositor:	Cesar Cruz Zavaleta	Firma:	<i>[Firma]</i>
Puesto / Empresa:	Residente		
Tipo de formación (marcar):	<input type="checkbox"/> Inducción <input type="checkbox"/> Re-Inducción <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación Específica <input type="checkbox"/> Entrenamiento <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Simulacro <input type="checkbox"/> Charla Diaria <input type="checkbox"/> Charla Semanal <input type="checkbox"/> Otro:.....		
Material utilizado (marcar):	<input type="checkbox"/> Dispositiva <input type="checkbox"/> Impresiones <input type="checkbox"/> Videos <input type="checkbox"/> Fotos <input type="checkbox"/> Otro: <u>Presencial</u>		
Temas tratados (detalle):	uso correcto, instalación.		
Observaciones/sugerencias:			

ASISTENCIA / PARTICIPANTES					
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO	EMPRESA	FIRMA
1.	Santos Rojas Segundo C.	46861150	OP Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
2.	Fuente Castilleja Felipe A.	22313440	OP. Auxiliar	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
3.	Rojas Luciano Carlos	48582141	OP. Montaje	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
4.	Palominu Chinchuyan Miguel	19236835	OP. Pintor	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
5.	Teran Pavao Jorge	41125096	OP. Auxiliar	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
6.	Aslor Siles Angel	46758677	OP. MONT	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
7.	Placedo Soria D. Gabriel	47667375	OP. M.	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
8.	Santa Rodriguez Jeyson	25859019	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
9.	Flores Soria Wilker Yván	42910354	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
10.	Imprato citata Alvaro	05402171	man. top	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
11.	Alfonso C. C. O. Diaz	76258128	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
12.	MENA RUIZ VICENTE A.	27318862	OP. MONT.	GERENPRO	<i>[Firma]</i>
13.	Fernandez Olano Roberto	25723873	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
14.	Cordon Ramoscha Noa	71142960	Topografía	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
15.	Paez Merayari Santos Roman	48406715	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
16.	Flores Jairo Victor	43712034	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
17.	SANCHEZ FAJEN FACIAL	45839896	RECEPCION	R.M. CALAS	<i>[Firma]</i>
18.	Rivera Heredia En Humberto	10355462	OP. COORD	Comuna	<i>[Firma]</i>
19.	Camacho Soria Luis C.	45634299	OP. Montaj	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
20.	Alfonso Pacheco M	09225003	Almacen	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
21.	Callán Hermano Julio Manuel	75508114	Calidad	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
22.	Hidalgo Humante Noeima	44310355	SSOMA	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
23.	Fernandez Olano Julio P.	25799619	Sup	Gerencpro	<i>[Firma]</i>
24.					
25.					

Nombre del responsable del registro:	Noeima Hidalgo H.		
Cargo:	PR.	Fecha:	04.11.20
		Firma:	<i>[Firma]</i>