



Universidad
Norbert Wiener

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Efecto de un plan de capacitación en salud y seguridad ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022

Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión en Salud

Presentado Por:

Autor: Cueva Segura, Carol Beverly

Código Orcid: 0000-002-4470-1939

Asesor: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Lima – Perú
2022

Tesis

“EFECTO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL SOBRE EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y
PRÁCTICAS EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA –2022”

Línea de investigación

SALUD Y BIENESTAR

Asesor(a)

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCIO

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Dedicatoria

A Dios, por guiarme y permitir que alcance este logro profesional.

A mis seres queridos que son mis padres, Luisa y Gonzalo, quienes son la razón y el motivo de mi esfuerzo, por el amor incondicional que nos demuestran. A mis hermanos, Luis y Mirla, por su guía y apoyo incansable. Y de manera especial, a Miguel Ángel, por el continuo apoyo, sabios consejos y confianza consignada.

Agradecimiento

A la Mg. Roció Hermoza, por guiarme y acompañarme en la realización del presente estudio.

A cada uno de los especialistas, por la validación del instrumento empleado en el estudio.

A mis compañeros de trabajo, Jorge y Elisa, por su orientación y apoyo.

A la entidad, por autorizar la ejecución del estudio.

Resumen

Introducción: Es imperativo que los trabajadores conozcan los peligros y riesgos inherentes a sus puestos de trabajo, así como las medidas de preventivas que deben adoptar en el lugar de trabajo, por lo que dentro de una organización debe estar implementado un “Plan de Capacitación de Salud y Seguridad Ocupacional”, que tenga un abordaje preventivo frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como fomentar lugares de trabajo saludables. **Objetivo:** Determinar el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022. **Método:** Método hipotético-deductivo, cuantitativo, diseño **pre-experimental**, medición longitudinal y prospectiva. Se empleó un cuestionario antes y después a los trabajadores, considerando los criterios de inclusión e exclusión. **Resultado:** Antes de la aplicación del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022, se encontró que los conocimientos, actitudes y prácticas fue de 57% y después de su ejecución aumento a 90%, con un nivel de significancia de 0,05 y con un p valor igual a 0,000 ($p= 0,000$); por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada ($p<0,05$). **Conclusión:** El “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” tiene un efecto positivo en el **incremento del** nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores; a través de la difusión de aspectos técnicos y prácticos que refuerzan el aprendizaje de hábitos y actitudes que incorporan la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud en los centros de trabajo.

Palabras clave:

Plan de capacitación, salud y seguridad **ocupacional**, conocimientos, actitudes y prácticas.

Abstract

Introduction: It is imperative that workers know the dangers and risks inherent in their jobs, as well as the preventive measures that must be adopted in the workplace, so that within an organization a "Training Plan for Employees" must be implemented. Occupational Health and Safety", which has a preventive approach against work accidents and occupational diseases, as well as promoting healthy workplaces. **Objective:** Determine the effect of an "Occupational Health and Safety Training Plan" on the level of knowledge, attitudes and practices in the workers of a Public Entity, 2022. **Method:** Hypothetical-deductive method, quantitative, pre-experimental design, longitudinal and prospective measurement. A questionnaire was used before and after the workers, considering the inclusion and exclusion criteria. **Result:** Before the application of the "Occupational Health and Safety Training Plan" in the workers of a Public Entity, 2022, it was found that the knowledge, attitudes and practices was 57% and after its execution it increased to 90%, with a significance level of 0.05 and with a p value equal to 0.000 ($p= 0.000$); therefore, there is a significant relationship, being positive and moderate ($p<0.05$). **Conclusion:** The "Occupational Health and Safety Training Plan" has a positive effect in increasing the level of knowledge, attitudes and practices in workers; through the dissemination of technical and practical aspects that reinforce the learning of habits and attitudes that incorporate occupational risk prevention and health care in the workplace.

Keywords:

Training plan, occupational health and safety, knowledge, attitudes and practices.

Introducción

El presente estudio, investigó el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública, 2022; para ello se ha estructurado en capítulos. En el capítulo I; se presenta el planteamiento y formulación del problema de estudio, referente al efecto de un “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022, la justificación recae en promover ambientes de trabajos saludables y seguros que reduzcan los incidentes peligros, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de esta manera se podrá determinar su aplicabilidad y la réplica en otras organizaciones. La principal limitación fue muy pocos estudios previos a nivel nacional, donde se evidencia los instrumentos empleados.

En el capítulo II, se exploraron antecedentes internacionales y nacionales de la investigación, las cuales cumplieron con una antigüedad de 7 años, los cuales tenían como sujeto de estudio a los trabajadores, asimismo se sustenta en bases teóricas relacionadas.

En el capítulo III, este estudio es de tipo **pre-experimental**, cuyo instrumento es un cuestionario antes y después, que cuenta con validez y confiabilidad. El tamaño de la muestra es de 200 trabajadores, a quienes se les aplicó el consentimiento informado.

En el capítulo IV, se encuentran los resultados en tablas y gráficos, siendo la hipótesis contrastada con Mc Nemar. Finalmente, en el capítulo V, se establecieron las conclusiones y recomendaciones en base al estudio.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	vii
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3- Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis.....	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas.....	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de investigación	18

3.2. Enfoque investigativo	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	19
3.6. Variables y operacionalización	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción	25
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1. Resultados	29
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados.....	29
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	31
4.1.3. Discusión de resultados.....	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	55
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2: Instrumentos	58
Anexo 3: Validez del instrumento.....	61
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	117
Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética.....	119
Anexo 7: Formato de consentimiento informado	120

Anexo 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados.	122
Anexo 9: Carta de solicitud a la institución para la recolección de datos y uso de los datos	123
Anexo 10: Informe del porcentaje del Turnitin.....	124

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	33
Tabla 2. McNemar para medir el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	34
Tabla 3. McNemar para medir el nivel de conocimientos antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	37
Tabla 4 McNemar para medir las actitudes antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	40
Tabla 5. McNemar para medir las prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	43

GRAFICOS

Gráfico 1. Nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	35
Gráfico 2. Nivel de conocimientos antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	38
Gráfico 3. Actitudes antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	41
Gráfico 4. Prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.....	44

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los accidentes y enfermedades laborales, son una realidad que preocupa a nivel mundial, que requiere de políticas públicas que permitan asegurar la vida, salud e integridad de los trabajadores (1). Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), anualmente 2,78 millones de personas a nivel mundial mueren a consecuencia de accidentes laborales o enfermedades vinculadas con el trabajo, y ocurren 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, las cuales generan más de 4 días de absentismo laboral. Su costo es enorme, se estima 3,94% del Producto Interior Bruto global anual (2, 3).

El Perú, no es ajeno a dicha problemática; pues mediante el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT), se registró 2,261 notificaciones el mes de octubre de 2021; que evidencio una disminución de 23,8% en relación al mes de octubre del año pasado y una disminución de 0,2% al mes de setiembre del presente año. El 97,26% fue accidentes no mortales, 0,57% accidentes mortales, 1,81% incidentes peligrosos y 0,35% enfermedades ocupacionales (4).

En el Perú, se promulgo la “Ley N° 29783 - Seguridad y Salud en el Trabajo”, en el año 2011 y otras normativas relacionadas a la materia, que tiene como objetivo “promover una cultura de prevención de riesgos laborales”, en observancia del principio de prevención del empleador, la función de fiscalización del Estado y participación de los trabajadores; con un alcance en entidades públicas y privadas. Dentro de sus 09 principios, se encuentra los principios de prevención, información y capacitación a los trabajadores por parte del empleador; en referencia a los peligros y riesgos inherentes al puesto de trabajo, medidas de protección y prevención (5).

Por el dinamismo de la vida laboral, gran parte de la población pasa el mayor tiempo del día en el trabajo, y esto significa que nuestro entorno y lugar de trabajo, tenga un fuerte impacto en la salud de los trabajadores y en la calidad de trabajo (6, 7). En ese contexto, es imperativo contar un trabajo decente, seguro y saludable; es decir, donde se promueva la salud, se busque el máximo bienestar y se cuente con condiciones de trabajo seguros (8). Frente a la pandemia por la COVID-19, la Seguridad y Salud en el Trabajo adquiere una importancia aún mayor; por el riesgo de contagio al SARS-CoV-2, al que están expuestos los trabajadores en su centro de trabajo, por lo que se dio la transición inmediata de las intervenciones **educativas**, abordando estrategias presenciales y virtuales (9).

En ese contexto, el “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”, es una herramienta de gestión, que contempla un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros (10).

Las capacitaciones en Salud y Seguridad Ocupacional, son intervenciones **educativas** que se realizan para transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas para la ejecución de trabajos seguros, prevención de riesgos en el lugar de trabajo y promoción del autocuidado (11); su objetivo es sensibilizar, mejorar los conocimientos, actitudes y comportamientos de los trabajadores, que propicien la resiliencia y empoderamiento, para la adopción de una cultura de prevención de riesgos laborales (12). Entendiéndose a los conocimientos como el conjunto de datos, las actitudes son el conjunto de predisposiciones y posturas personales, que condicionan el desarrollo y calidad de una acción, y finalmente las prácticas, son las acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento (13).

Por ello, el propósito del presente estudio es promover la ejecución de un Plan de capacitación que refuerce los conocimientos, actitudes y prácticas sobre “Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores; pues ellos, son los artífices para que se produzca un cambio significativo en la toma de conciencia y la actuación responsable en el desarrollo de su labor (14); de esta manera, repercutirá favorablemente en la reducción de incidentes peligrosos, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?
- ¿Cuál es el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?
- ¿Cuál es el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?

1.3- Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- Identificar el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- Identificar el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio se basa en dos teorías: el Modelo de Promoción de la Salud (MPS) de Nola Pender, que permitirá crear un acercamiento integral de promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, mediante el empleo de la “Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro”, de José Melía, siendo influentes para la ejecución del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”; por tanto, aporto conocimientos, asegura su aplicabilidad y la réplica en otras organizaciones (15).

1.4.2. Metodológica

El diseño de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues cuantifica los resultados para poder ser medidos y posteriormente analizados estadísticamente, para probar las hipótesis planteadas y finalmente emitir conclusiones (16). Asimismo empleo un método hipotético-deductivo, pues mediante la deducción se comprobó las hipótesis planteadas, a fin de determinar su veracidad o falsedad, mediante la verificación de los hechos contrastable con el estudio (17).

1.4.3. Práctica

La presente investigación contribuye a la gestión en salud; pues permitió contar con evidencia necesaria que justifique la realización de un Plan de capacitación en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, en cumplimiento del marco normativo de nuestro país, y por consiguiente repercutirá también en promover ambientes de trabajos saludables y seguros que reduzcan los incidentes peligros, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se encontraron limitados estudios previos a nivel nacional con referencia al tema, dentro de los cuales muy pocos presentaban los instrumentos empleados.

Asimismo, cabe mencionar que para el desarrollo del cuestionario, los trabajadores disponían de un corto tiempo durante su jornada de trabajo, debido a la gran demanda de actividades propias de sus funciones; por tal motivo el cuestionario solo conto con 12 preguntas, las cuales podían ser resultas de manera rápida y breve.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Farideh, et al. (13), en su estudio el objetivo fue “*evaluar la efectividad de una intervención educativa de capacitación en seguridad ocupacional en trabajadores, aplicando un enfoque de modificación de comportamiento*”. El diseño de estudio fue cuasi-experimental, donde se realizó una prueba previa y posterior a la intervención. La muestra fue de 85 trabajadores. Se evidenció mejoras significativas entre los cuatro grupos de estudio, en un periodo de uno y tres meses después de la intervención. Los resultados demostró una reducción significativa de conductas inseguras, dado que la cantidad estadístico de prueba fue 3, 195,333 y el valor P fue 0,0007 (valor P >0,001), a un nivel de significancia de 0.055, se observó que la proporción de conductas inseguras se redujo después de aplicar la intervención. Se concluye, que el programa de intervención educativa condujo a mejores prácticas de seguridad entre los trabajadores (13).

Jadidi, et al. (10), el estudio tuvo como objetivo “*determinar mediante las intervenciones de seguridad basadas en el comportamiento la reducción de comportamientos inseguros*”. El diseño del estudio fue cuasi-experimental, empleó un cuestionario después de realizar la

capacitación en seguridad durante dos meses consecutivos, se evaluó nuevamente los comportamientos inseguros. La muestra fue de 1162 trabajadores y se utilizó la prueba de Chi-cuadrado para el análisis de las variables. Se evidenció una relación entre los comportamientos poco seguros y la experiencia de los trabajadores ($P=0.004$), la edad ($P=0.023$), el turno de trabajo ($P=0.027$). Concluye, que la implementación continua de la capacitación en seguridad, es necesarias para reducir las prácticas inseguras (10).

Konijn, et al. (18), en su estudio tuvo como objetivo “*identificar las diferencias en los métodos de capacitación en concientización sobre salud y seguridad ocupacional, dan como resultado diferencias en la conciencia sobre los derechos, responsabilidades y empoderamiento de los trabajadores para participar en la prevención de lesiones laborales*”. Se realizó un estudio experimental, mediante un ensayo controlado aleatorios (ECA), el instrumento fue una encuesta a 3911 trabajadores, a quienes se agrupo en dos muestras los que recibieron formación activa y pasiva. Se concluye, que la existencia de efectos favorables de las capacitaciones sobre salud y seguridad ocupacional sobre una mayor concienciación entre los trabajadores, donde se prioriza la formación de salud y seguridad ocupacional más activo (18).

Yu, et al. (19), en su estudio tuvo como objetivo “*evaluar la efectividad de un programa de capacitación participativa en la prevención de lesiones laborales accidentales en los trabajadores*”. Se realizó un estudio experimental, mediante un ensayo controlado aleatorio por conglomerados a tres grupos de estudio. El primer grupo de 918 trabajadores de treinta fábricas se le efectuó capacitación participativa. Dos grupos de control recibieron capacitación didáctica tradicional, incluidos 907 trabajadores de las mismas treinta fábricas y 1654 trabajadores en fábricas de control emparejadas. Se utilizó ecuaciones de estimación generalizadas para

comparar la diferencia en la tasa de lesiones basada en la persona antes / después en los tres grupos y regresión logística binaria para comparar las tasas de nueva lesión. El resultado fue que las tasas de incidencia de accidentes de trabajo se redujeron de 89,3% a 52,1%. Las tasas de nueva lesión fueron 27,1% (13/48) en el grupo de intervención y 41,7% (15/36) y 52,6% (51/97) en los dos grupos de control, respectivamente; siendo este último significativamente más alto que el de intervención. Concluye en la efectividad de la capacitación en salud y seguridad ocupacional sobre la reducir las lesiones laborales accidentales y las nuevas lesiones entre los trabajadores (19).

Nacionales

Moreno (20), en su estudio su objetivo fue, “*determinar el efecto de la aplicación del programa de seguridad basada en el comportamiento en la cultura de seguridad de los trabajadores*”. La metodología fue cuasi experimental de pre y pos test. La población estuvo conformada por 42 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario. Se demostró que la conducta afecta positivamente en el comportamiento seguro de los trabajadores ($P < 0.05$), los conocimientos afectan positivamente en el comportamiento seguro de los trabajadores ($P < 0.05$) y la actitud satisfactoria logra un incremento en la cultura de seguridad en los trabajadores ($P < 0.05$). Concluye que la aplicación del programa de seguridad influye de manera positiva, afianzando la cultura de prevención de riesgos laborales en los trabajadores (20).

Ramírez, et al. (21), en su estudio el objetivo fue “*identificar la relación de la conducta laboral con la seguridad ocupacional en los trabajadores*”. Tuvo una población de 917 trabajadores, de 74 empresas, se empleó un cuestionario. Mediante el Rho de Spearman = 0.549, se obtuvo un $p < 0.01^{**}$, que demuestra la relación positiva moderada entre las actitudes y las

intervenciones en seguridad en el trabajo. Se concluye que, las intervenciones preventivas en seguridad ocupacional deben centrarse en las conductas de los trabajadores (21).

Cerna (22), en su estudio tuvo como objetivo *“establecer de qué manera el programa de seguridad basada en el comportamiento impacta en la disminución de accidentes de trabajo”*.

La metodología fue cuasi experimental, se aplicó un cuestionario previo y posterior, para ello se reforzaron las conocimientos con capacitaciones en relación a seguridad y salud en el trabajo; la población estuvo conformado por 44 trabajadores. Se obtuvo como resultado, la disminución significativa en los accidentes de trabajo incapacitantes, mediante la prueba T ($P= 0.023$). Concluye en que el “Programa de seguridad basada en el comportamiento” tiene efectos positivos para prevenir los accidentes laborales (22).

Cárdenas (23), en su estudio su objetivo fue *“demostrar que la capacitación laboral mejora la aplicación de los estándares de seguridad y salud en los trabajadores”*. La metodología fue cuasi experimental, con una evaluación pre y pos test en una población de 27 trabajadores. El resultado obtenido en la evaluación previa en promedio fue 37.74 y con una desviación estándar de 6.85; a diferencia que en la evaluación posterior de 44.85 y su desviación estándar 4.13. Concluye que la capacitación otorga beneficios significativamente positivos para la implementación de un mejor estándar en la seguridad y salud laboral, mediante la prueba estadística T de Student ($P= 0.0001$) (23).

Azaña (24), en su estudio el objetivo fue *“determinar en qué medida la aplicación del programa de capacitación en salud ocupacional, disminuye el nivel de accidentes en los trabajadores”*.

Se empleó un diseño cuasi experimental, donde se utilizó un cuestionario pre test, para evaluar

el conocimiento y la percepción en los trabajadores, posteriormente se ejecutó el programa de capacitación y finalmente se evaluó con un post test; donde se evidencio mejoras en la toma de conciencia para la adopción de posturas preventivas para la Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores. La población estuvo constituido por 45 trabajadores, mediante el muestreo no probabilístico. Se evidenció mediante la Prueba T – Student, con una confianza de 95%, el valor calculado ($TC = 21.172$) fue mayor al valor tabular ($Tt = 1,833$). Se concluye que la capacitación en salud ocupacional es significativamente efectivo para disminuir accidentes de trabajo (24).

Sucari (25), tuvo como objetivo *“determinar cómo influye la aplicación del programa seguridad basada en el comportamiento, en la reducción de ocurrencia de accidentes de trabajo”*. La metodología fue experimental, durante el periodo 2015 a 2016, conformada por 352 trabajadores, utilizo una lista de observación para evaluar comportamientos seguros y de riesgos. Los resultados mediante la prueba T de Student, determinaron que existe influencia de manera significativa en la reducción de accidentes de trabajo ($tc = 5,270$), después de la aplicación del programa. Se concluye que el programa de seguridad basada en el comportamiento, mejoran significativamente las prácticas preventiva (25).

2.2. Bases teóricas

➤ La Capacitación como una Responsabilidad del Empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

Dentro de la normativa de nuestro país, se encuentra la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783”, en su artículo 27° señala que el empleador debe establecer programas de capacitación y entrenamiento durante la jornada laboral, que garantice que el trabajador esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la Salud y Seguridad

Ocupacional; asimismo en el artículo 35° inciso b, establece como obligación realizarse no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo (5). Actualmente frente a la pandemia, el Decreto Legislativo N° 1499, en su artículo 7.3 señala que el empleador está obligado al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual, para ello empleará diferentes medios o herramientas tecnológicas (26). Bajo esa premisa, es pertinente que las organizaciones establezcan un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” anualmente, teniendo en consideración la mejora continua y las normativas vigentes de su sector.

➤ **La Capacitación y su Importancia en la Promoción de la Salud y Seguridad Ocupacional**

La importancia de la capacitación radica en que propicia la creación y fortalecimiento de una cultura preventiva en el lugar de trabajo, mediante la adquisición de conocimientos y habilidades, que generen en los trabajadores la toma de conciencia frente a los peligros y riesgos relacionados a sus puestos de trabajo, de esta manera puedan identificarlos, tengan una actitud más preventiva y desarrollen la autogestión de su seguridad y de su salud (27) Y en consecuencia incidirá, en la reducción de conductas inseguras que evitarán los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por lo expuesto, la educación mediante las intervenciones **educativas** de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional, permite que los trabajadores se empoderen y desarrollen estrategias conscientes que mejoren su nivel de salud y prioricen la prevención, tanto de manera individual, en la comunidad y el medio ambiente (28).

➤ **Modelo aplicado a la Promoción de la Salud en el Trabajo**

El Modelo de Promoción de la Salud (MPS) de Nola Pender, se basa en tres teorías de la conducta y la relación con el entorno, como parte del aprendizaje: la Teoría de Acción Razonada de Ajzen y Fishbein, explica que el determinante de la conducta es la intención del individuo, la teoría de la Acción Planteada, la conducta se realiza cuando se tiene la seguridad y control de uno mismo y la Teoría del Aprendizaje Social-Cognitivo (TAS) de Albert Bandura y la Teoría de Acción Razonada de Martin Fishbein, plantea la autoeficacia es definida como la confianza en uno mismo (15).

Este modelo procura un acercamiento desde la mirada de enfermería como un aporte para el área de la salud y seguridad en el trabajo.

Dentro de los elementos de este modelo se encuentran:

a) Condiciones individuales:

- Conductas previas: Hace referencia a los conocimientos y experiencias adquiridas que guían las conductas del individuo. Son la base para conocer las conductas que favorecen la promoción de la salud; con ello, se determinan las principales necesidades que requiera.
- Factores personales: El primer elemento son los factores biológicos: la edad, la herencia, la susceptibilidad a enfermedades, entre otras; las cuales influyen en el comportamiento del trabajador sobre su salud. El segundo es el factor psicosocial, son todas aquellas interacciones del individuo con su entorno. Por último, se encuentra el factor sociocultural, que involucra el aspecto socioeconómico, socioculturales y las creencias, que influyen en la ejecución de comportamientos saludables.

b) Condiciones extralaborales:

- Influencias interpersonales y situacionales: Se refiere al apoyo de familiares o allegados para adoptar conductas saludables.

c) Condiciones de trabajo intralaborales:

- Afectos relacionados de la actividad: Corresponde a las cogniciones y afectos relativos a una conducta específica, que influyen directamente en los comportamientos saludables.
- Percepción de los beneficios de la acción: Son los resultados esperados tras la ejecución de una acción, que proporcionan la motivación para adoptar una conducta saludable.
- Barreras percibidas para la acción: Son las percepciones negativas del individuo que pueden ser un obstáculo para un comportamiento saludable.
- Autoeficiencia percibida: Es la apreciación propia de las competencias para actuar; la cual le dará seguridad y por tanto se volverá repetitiva, pues es un predictor para la ejecución de comportamientos.

d) Compromiso para un plan de acción:

- Demandas y preferencias inmediatas: Las demandas se relacionan a aspectos del trabajo y familiares, situaciones que son muy pocas veces pueden desvincular o controlar. Por otra parte, las preferencias se relacionan a los gustos y deseos de un individuo para realizar una acción.

De esta manera, dicho modelo posee factores cognitivos, los cuales se modifican por características personales, interpersonales y situacionales, que favorecen la salud, cuando se tiene en cuenta un plan de acción que lo potencie. Por tanto, las intervenciones **educativas**

que promuevan la salud en el trabajo, requiere de un abordaje integral del trabajador y compromiso de la organización para que determine la condición de salud del trabajador, que permita identificar las limitaciones existentes, para establecer mecanismos e intervenciones destinadas a modificar o disminuir una conducta de riesgo con el fin de mejorar la calidad de vida, para establecer un estado óptimo de salud en el nivel físico, mental y social. De esta manera, fomentar una postura que promueva la salud, que reduzca las lesiones y fomente el bienestar de los trabajadores, generando en ellos la cultura del autocuidado. Por ende, este modelo es una herramienta utilizada para comprender y promover las actitudes, comportamientos y prácticas en los trabajadores, a partir del concepto de autoeficacia, como bien lo postula Nola Pender (15).

➤ **“Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro”**

La Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, de José Melía, donde se considera tres condiciones para trabajar seguro: poder trabajar seguro, saber trabajar seguro y querer trabajar seguro. Siendo estas tres condiciones aplicables en el ámbito de la prevención en el trabajo mediante el cual se puede planificar acciones preventivas en cada una de ellas. Este modelo establece: La primera condición: poder hacerlo, hace referencia a la ingeniería de la seguridad, higiene y ergonomía; como son los equipos, materiales, instalaciones, medioambiente, equipos de protección personal, entre otros. La segunda condición: saber hacerlo, comprende a la noción de los riesgos y métodos de trabajo seguro. Por lo que la formación y la información son estrategias preventivas ineludibles. Finalmente, la tercera condición: querer hacerlo, describe los motivos internos y externos de la persona. En síntesis, la teoría establece que efectivamente los trabajadores hagan lo que saben, lo que debe hacer en condiciones en que puede hacerlo (21, 24).

➤ **Metodología del Ciclo PHVA aplicada al “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”**

El ciclo PHVA también conocida como el ciclo de Deming, es una estrategia que se empleará para conseguir la mejora continua del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”, la cual establece cuatro etapas (29):

- a) Planear: Es la fase primordial y da inicio al establecimiento de objetivos, procesos y recursos necesarios para obtener los resultados esperados.
- b) Hacer: En esta fase se ejecuta y pone en marcha las acciones planteados en la fase anterior.
- c) Verificar: En esta fase se analizan e interpretan los resultados obtenidos, evaluando los indicadores establecidos.
- d) Actuar: En esta fase, se incorporan posibles cambios surgidos en la etapa anterior, de esta manera se comienza un nuevo ciclo, teniendo en consideración todo el conocimiento adquirido en las tres primeras fases.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La investigación tiene un método hipotético-deductivo, que consiste en partir de las hipótesis planteadas a la deducción para determinar su veracidad o falsedad, mediante la verificación de los hechos contrastable con el estudio (17).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque de la investigación es cuantitativo, pues se mide los resultados y la recolección de datos es cuantificada para poder ser analizada estadísticamente, a fin de probar las hipótesis previamente formuladas y emitir conclusiones (16).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, pues confronta los conocimientos teóricos con el problema de investigación y pondrá en práctica los conocimientos obtenidos con el estudio (30).

La investigación tiene un alcance explicativo, pues estudia el efecto de un “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los

trabajadores, para así se tener un mayor conocimiento y establecer prioridades que den paso a investigaciones futuras o sugerir nuevos postulados (31).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es de tipo **pre-experimental**, pues evalúa los resultados en dos etapas en un solo grupo control; la primera antes y después de la ejecución del plan de capacitación, **siendo longitudinal y prospectivo; con** el propósito de probar la existencia de una relación causal entre las variables. Asimismo, se tiene una base de datos con la información de la población de estudio, a la cual se tiene accesibilidad (16).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

El presente estudio estuvo conformado por 415 trabajadores de una entidad pública a nivel nacional.

Cálculo del tamaño de muestra:

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple para población finita, **debido a que se contaba con el padrón de trabajadores de la entidad. De esta manera, se consiguió** una muestra representativa (32). El cálculo se realizó de la siguiente manera:

$$\bullet \quad n = \frac{Z_{\alpha}^2 \delta^2 N}{e^2(N-1) + \frac{Z_{\alpha}^2 \delta^2 N}{2}}$$

Donde:

N : Tamaño de la población.

σ^2 : Varianza de la Población (S²)

e : Error de tolerancia (Error máximo tolerado en la estimación del parámetro)

Z $\alpha/2$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α).

<i>Valores:</i>	
N =	415
$\sigma^2 = S^2 =$	0.50
$\alpha =$	0.05
Z$\alpha/2 =$	1.96
e =	0.05
n \approx	200
Tamaño de muestra	

Número de muestra final (n):

Siendo la muestra para este estudio de 200 trabajadores de una entidad pública, en el año 2022.

Dicha muestra permitió extrapolar y generalizar los resultados observados.

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios que se consideraron para la población son:

- Criterios de Inclusión
 - Trabajador con modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) - Decreto Legislativo N° 1057.
 - Trabajador con vínculo laboral vigente.

- Trabajador con tiempo de antigüedad no menor de 06 meses.
- Criterios de Exclusión
 - Trabajador con modalidad de locador de servicios.
 - Trabajador en periodo de vacaciones, descanso o permiso de trabajo.
 - Trabajador que no acepten participar voluntariamente en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variable independiente (V1): “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Variable dependiente (V2): Conocimientos, actitudes y prácticas.

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Definición Operacional: Es un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros (7).

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Planear.	1. Normativa y estructura.	1. Elaboración del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”. 2. Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores. 3. Establecer los contenidos temáticos y de la metodología. 4. Designación de responsables y de los recursos. 5. Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación. 6. Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 7. Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Hacer.	2. Capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.	8. Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional. 9. Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales). 10. Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D3: Verificar.	3. Análisis y seguimiento.	11. Medición de indicadores y metas. 12. Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0).

D4: Actuar.	4. Evaluación y control.	13. Valoración de los logros alcanzados. 14. Retroalimentación final y acciones de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
-------------	--------------------------	---	---------------------	------------------------------------

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

Definición Operacional: El cuestionario recopila los datos de la intervención, abarca tres aspectos: conocimientos, actitudes y prácticas de los trabajadores vinculadas a la Salud y Seguridad Ocupacional. Los conocimientos, son una serie de datos que nos conducen a un concepto (10). Las actitudes, son un conjunto de predisposiciones y posturas personales que condicionan el desarrollo y calidad de una acción (10). Las prácticas, son acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento (10).

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Conocimientos.	1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos. 3. Primeros auxilios. 4. Enfermedades profesionales.	1. ¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores? 2. ¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo? 3. ¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud? 4. ¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Actitudes.	5. Medidas preventivas. 6. Equipos de	5. ¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)

D3: Prácticas.	protección personal. 7. Medidas de bioseguridad contra la COVID-19. 8. Importancia de la salud. 9. Trabajo seguro. 10. Reporte de condiciones inseguras. 11. Actividad física. 12. Pausas activas.	su labor? 6. ¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo? 7. ¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo? 8. ¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima? 9. ¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro? 10. ¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo? 11. ¿Usted practica alguna actividad física durante la semana? 12. ¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
----------------	--	---	---------------------	------------------------------------

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En la presente investigación se empleó la técnica de encuesta a los trabajadores y la observación, para percibir los hechos o fenómenos que se desea estudiar, y con ello obtener la información requerida (31).

3.7.2. Descripción

En la investigación se empleó dos instrumentos, la Lista de cotejo y un cuestionario para medir las variables, a continuación se detalla cada una de ellas:

La ficha técnica del instrumento “LISTA DE COTEJO” (V. Independiente) (Autoría propia)

Lista de cotejo, evaluó el Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, la cual se dividirá en 4 dimensiones planear, hacer, verificar y actuar, constará de 14 ítems, cuyas respuestas son dicotómicas (Si / No), para la alternativa “Si” el valor será de 1 punto y para la alternativa “No” el valor fue de 0 puntos, por lo que el puntaje mínimo fue de 0 puntos y el puntaje máximo fue de 14 puntos.

La ficha técnica del instrumento “CUESTIONARIO”. (V. Dependiente) (Autoría propia)

Población: Se aplicó en 200 trabajadores.

Tiempo: 1 mes.

Momento: Durante la jornada de trabajo.

Lugar: En el centro de trabajo.

Validez: Mediante juicio de expertos.

Fiabilidad: El valor de Kuder-Richardson será mayor a 0.71.

Tiempo de llenado: 5 a 10 minutos.

Número de ítems: 12 ítems.

Dimensiones: 3 dimensiones: “Conocimientos” (1, 2, 3, 4), “Actitud” (5, 6, 7, 8) y “Práctica” (9, 10, 11, 12).

Alternativas de respuesta: Dicotómica: “Si”, “No”. Siendo las respuestas correctas para cada pregunta: “Si”.

Baremos (niveles, grados) de la variable: Para medir la efectividad se empleó la categoría: Alto: 6 - 12 Ítem “Si” y Bajo: 0 - 5 Ítem “Si”, para la medición de las dimensiones se empleó la categoría: Alto: 3 - 4 Ítem “Si” y Bajo: 1 - 2 Ítem “Si”.

Se les entregó un consentimiento informado en el que se le explica los objetivos del estudio.

3.7.3. Validación

Para asegurar la validación del instrumento: “CUESTIONARIO”, se ejecutó los procedimientos de validación que se detallan a continuación:

a) Validación del contenido: Mediante revisión bibliográfica en las bases de datos: Scielo, Pubmed, EBSCOhost, google académico, epistemonikos. Asimismo, se aplicó el juicio de expertos, con 05 especialistas en el tema y de acuerdo a su experticia, evaluó los criterios de pertinencia, relevancia y claridad de cada ítems, asimismo se contó con la alternativa de brindar sugerencias para mejorar los ítems formulados en los instrumentos elaborados (ver anexo).

b) Además se realizó la validez mediante el coeficiente del V de Aiken, para cuantificar la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, a partir de la valoración del juicio de los jueces expertos.

c) Cálculo de la confiabilidad fue de 0.71.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó para evidenciar que los instrumentos proporcionen resultados consistentes y fehacientes, para ello se empleó el cálculo estadístico Kuder-Richardson, idealmente debe ser al menos de 0,70; considerándose como casi perfectos cuando es superior a 0,80 (33).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

En la redacción se empleó el programa Microsoft Word, para la base de datos y elaboración de tablas de frecuencia y gráficos se utilizó el programa Excel. Para la estadística descriptiva e inferencial se realizó el programa estadístico SPSS versión 25. Al contar con dos variables que son cualitativas nominales dicotómicas, la prueba estadística que se empleó fue Mc Nemar. Se analizó los resultados, se contrastó con las hipótesis y finalmente se planteó las conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

Siendo un estudio pre-experimental, tuvo en consideración los principios bioéticos; pues la población de estudio fueron los trabajadores de una entidad pública, quienes serán beneficiados tanto en el ámbito de la seguridad, al mantener la integridad física durante la realización de su labor, así como en fomentar la salud en el lugar de trabajo, de acuerdo al principio de

beneficencia. Asimismo, el desarrollo del estudio no causó daño en el aspecto físico, psicológico, social ni laboral en los trabajadores, conforme con el principio de la no maleficencia. De igual manera, en la investigación no se realizó ningún sesgo en los integrantes de la población de estudio, todos fueron tratados por igualdad de condición y se realizó un uso racional de los recursos, acorde con el principio de la justicia. Además, protegió sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), mediante el empleo de un consentimiento informado previo el desarrollo del cuestionario, donde el trabajador recibió la información sobre el estudio, para que tome conocimiento, comprenda el propósito del mismo, tenga la potestad de decidir y de participar voluntariamente; de esta manera, percibió que es una pieza fundamental en el estudio; siguiendo el principio de autonomía. Cabe señalar, que se gestionó la autorización de la institución, para la ejecución del presente estudio. Finalmente, se expone que no existe conflicto de intereses.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

		n	%
Sexo	Hombre	109	54
	Mujer	91	46
Grupo etario	18 – 25 años	0	0
	26 – 35 años	41	20
	36 – 45 años	71	36
	46 – 55 años	64	32
	56 años a más	24	12
Nivel de educación	Primaria completa	0	0
	Secundaria completa	6	3
	Superior técnico	27	13
	Superior universitario	167	84

Tiempo de antigüedad en el puesto de trabajo	Menor de 1 año	31	13
	De 1 a 3 años	63	31
	Mayor de 4 años	106	53
Total		200	100

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 1, se observa que más de la mitad de los trabajadores 54% (n=109) son hombres y las mujeres son un 46% (n=91); siendo el rango de edad predominante de 36 a 45 años 36% (n=71), seguido del rango de 46 a 55 años 32% (n=64), el rango de edad de 26 a 35 años 20% (n=41) y de 56 años a más 24% (n=12).

Respecto al nivel de educación más representativo en los trabajadores fue el nivel de educación superior universitario 84% (n=167), superior técnico 13% (n=27) y secundaria completa 3% (n=6). Respecto al tiempo de antigüedad en el puesto de trabajo, se observa mayor de 4 años 53% (n=106), de 1 a 3 años 31% (n=63) y menor a 1 año fue de 13% (n=31).

4.1.2. Prueba de hipótesis

- **Prueba de Hipótesis General**

- **Ho:** No existe relación significativa entre el efecto de “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

- **Ha:** Existe relación significativa entre el efecto de “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05

- **Estadístico de prueba:** Mc Nemar.

- **Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):** $p= 0,000$

- **Toma de decisión:** Existe relación entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022; por ello se rechaza la hipótesis nula (H_0). Como el valor de p fue menor al valor alfa se rechaza la H_0 ; por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada ($p<0,05$). Concluyendo que la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en el incremento del** nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores.

Tabla 2. McNemar para medir el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

	Valor	Significación exacta (bilateral)
Prueba de McNemar		,000 ^a
N de casos válidos	200	

a. Distribución binomial utilizada.

*La correlación es significativa p: 0,000

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las distribuciones de los diferentes valores entre ANTES y DESPUES tienen las mismas probabilidades.	Prueba de McNemar para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

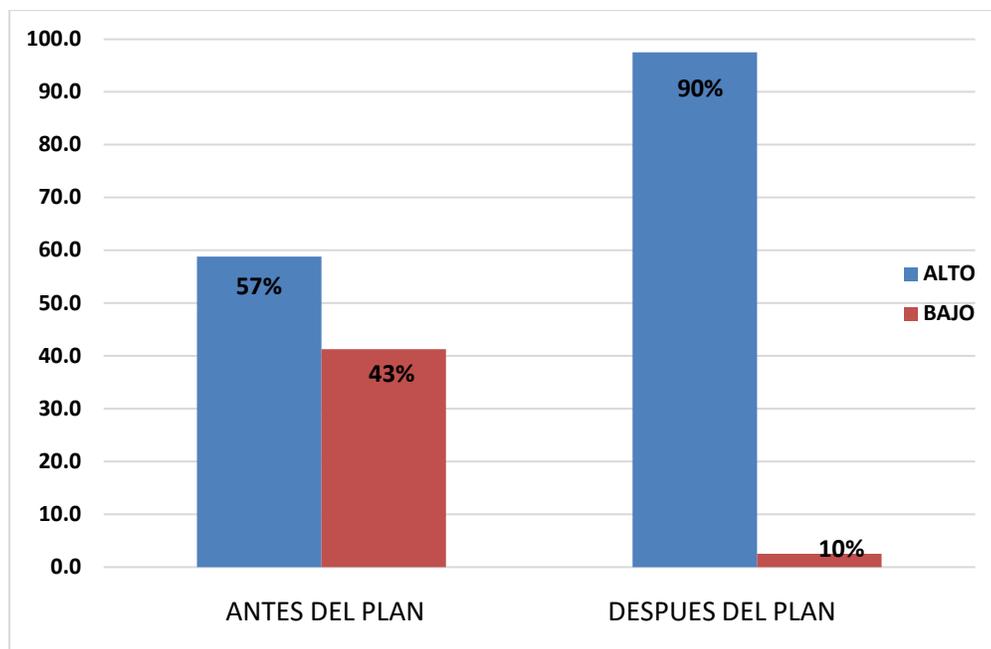
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Tabla cruzada ANTES*DESPUES

% del total

		DESPUES		Total
		ALTO	BAJO	
ANTES	ALTO	114	0	114
		57,0%	0%	57,0%
	BAJO	66	20	86
		33,0%	10,0%	43,0%
Total		180	20	200
		90,0%	10,0%	100,0%

Gráfico 1. Nivel de conocimientos, actitudes y prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.



Interpretación:

La tabla 2 y gráfico 1, se observa el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”, antes de su ejecución se encontró que los conocimientos, actitudes y prácticas fue de 57% y después de su ejecución aumento a 90%.

- **Prueba de hipótesis específica 1:**

- **H₀:** No existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- **H_a:** Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05

- **Estadístico de prueba:** Mc Nemar

- **Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):** p=0,000

- **Toma de decisión:** Existe relación significativa entre el nivel de conocimientos después de aplicar el “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores” de una Entidad Pública, 2022; por ello se rechaza la hipótesis nula (H₀). Como el valor de p fue menor al valor alfa se rechaza la H₀; por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada (p<0,05). Concluyendo que la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en el incremento del** nivel de conocimientos en los trabajadores.

Tabla 3. McNemar para medir el nivel de conocimientos antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

	Valor	Significación exacta (bilateral)
Prueba de McNemar		,000 ^a
N de casos válidos	200	

a. Distribución binomial utilizada.

*La correlación es significativa p: 0,000

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las distribuciones de los diferentes valores entre ANTES y DESPUES tienen las mismas probabilidades.	Prueba de McNemar para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

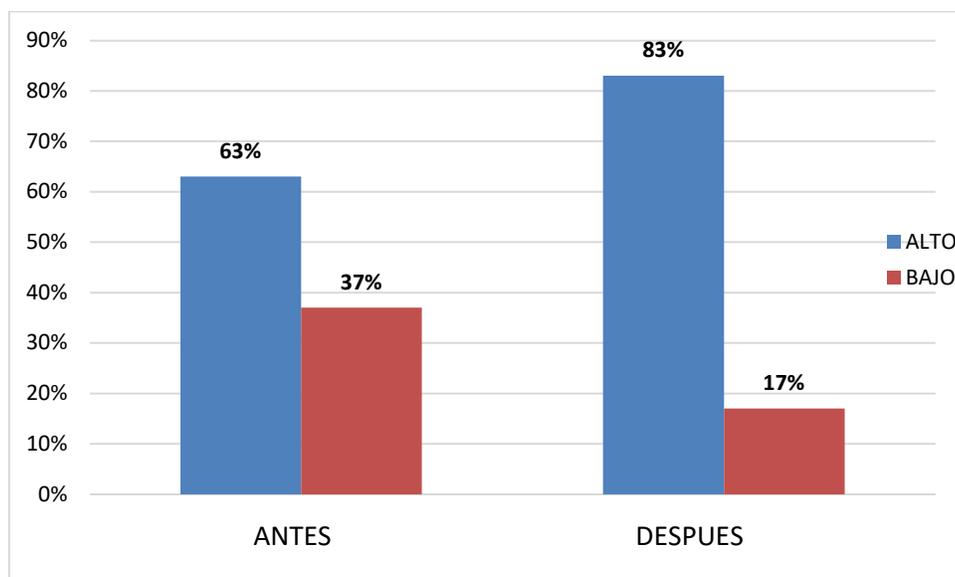
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Tabla cruzada ANTES*DESPUES

% del total

		DESPUES		Total
		ALTO	BAJO	
ANTES	ALTO	63 63,0%	0 0%	63 63,0%
	BAJO	103 20,0%	34 17,0%	137 37,0%
Total		166 83,0%	34 17,0%	200 100,0%

Gráfico 2. Nivel de conocimientos antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.



Interpretación:

La tabla 3 y grafico 2, se observa que el nivel de conocimientos en los trabajadores antes de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” fue 63% y después de su ejecución el nivel de conocimientos aumento a 83% en los trabajadores.

- **Prueba de hipótesis específica 2:**

- **H₀:** No existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- **H_a:** Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05

- **Estadístico de prueba:** Mc Nemar

- **Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):** p=0.000

- **Toma de decisión:** Existe relación significativa entre las actitudes después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores” de una Entidad Pública, 2022; por ello se rechaza la hipótesis nula (H₀). Como el valor de p fue menor al valor alfa se rechaza la H₀; por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada (p<0,05). Concluyendo que la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en la mejora de** actitudes en los trabajadores.

Tabla 4. McNemar para medir las actitudes antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

	Valor	Significación exacta (bilateral)
Prueba de McNemar		,000 ^a
N de casos válidos	200	

a. Distribución binomial utilizada.

*La correlación es significativa p: 0,000

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las distribuciones de los diferentes valores entre ANTES y DESPUES tienen las mismas probabilidades.	Prueba de McNemar para muestras relacionadas	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

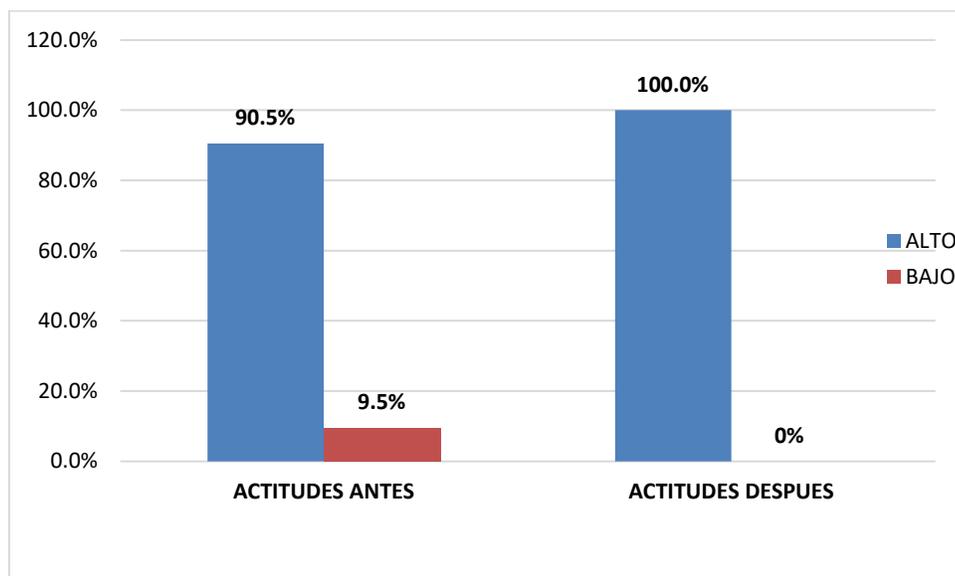
¹Se muestra la significación exacta para esta prueba.

Tabla cruzada ANTES*DESPUES

% del total

		DESPUES		Total
		ALTO	BAJO	
ANTES	ALTO	181 90,5%	0 0%	181 90,5%
	BAJO	19 9,5%	0 0%	19 9,5%
Total		200 100,0%	0 0%	200 100,0%

Gráfico 3. Actitudes antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.



Interpretación:

La tabla 4 y gráfico 3, se observa que las actitudes en los trabajadores antes de su ejecución el “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” fue 90.5% y después de su ejecución las actitudes aumento a 100% en los trabajadores.

- **Prueba de hipótesis específica 3:**

- **H₀:** No existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- **H_a:** Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05

- **Estadístico de prueba:** Mc Nemar

- **Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):** p=0.000

- **Toma de decisión:** Existe relación significativa entre las prácticas después de aplicar el “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores” de una Entidad Pública, 2022; por ello se rechaza la hipótesis nula (H₀). Como el valor de p fue menor al valor alfa se rechaza la H₀; por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada (p<0,05). Concluyendo que la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en la mejora de** las prácticas en los trabajadores.

Tabla 5. McNemar para medir las prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

	Valor	Significación exacta (bilateral)
Prueba de McNemar		,000 ^a
N de casos válidos	200	

a. Distribución binomial utilizada.

*La correlación es significativa p: 0,000

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las distribuciones de los diferentes valores entre ANTES y DESPUES tienen las mismas probabilidades.	Prueba de McNemar para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

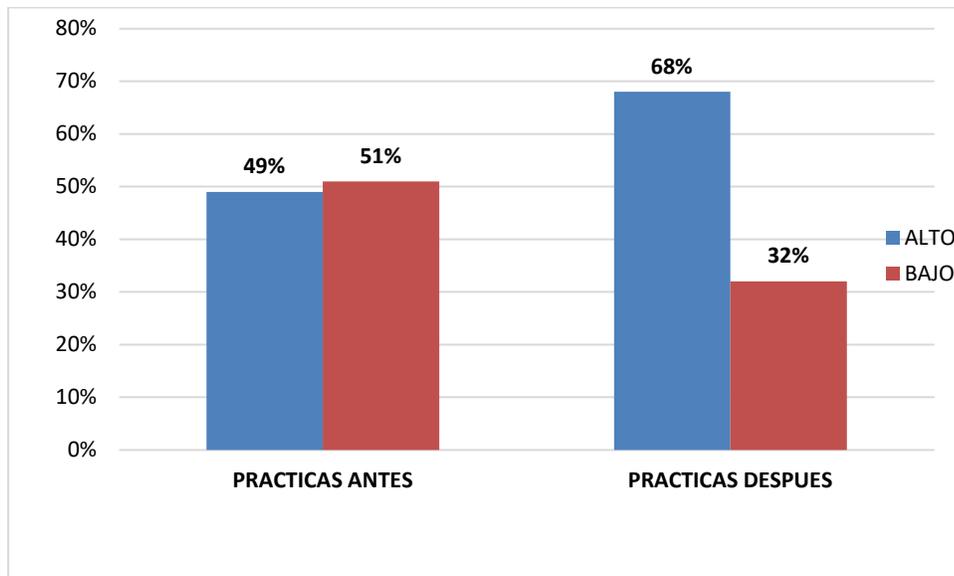
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Tabla cruzada ANTES*DESPUES

% del total

		DESPUES		Total
		ALTO	BAJO	
ANTES	ALTO	98 49%	0 0%	98 49%
	BAJO	38 19%	64 32%	102 51%
Total		136 68%	64 32%	200 100%

Gráfico 4. Prácticas antes y después de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.



Interpretación:

La tabla 5 y gráfico 4, se observa que las prácticas en los trabajadores antes de su ejecución el “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” fue 43% y después de su ejecución las prácticas aumento a 68% en los trabajadores.

4.1.3. Discusión de resultados

Según los datos sociodemográficos encontrados en la muestra de estudio se observa que más de la mitad 54% (n=109) son hombres y las mujeres son un 46% (n=91). Con ello, se evidencia que los hombres presentan tasas de participación más altas que las mujeres, prevaleciendo con ello la brecha entre géneros (34). Con respecto a la edad, la más representativa en los trabajadores fue de 36 a 45 años 36% (n=71), seguido del rango de 46 a 55 años 32% (n=64), el rango de edad de 26 a 35 años 20% (n=41) y de 56 años a más 24% (n=12), ello guarda relación con la situación del mercado laboral en Lima metropolitana reportado por el INEI, donde se

evidencia que la Población Económica Activa (PEA) que las edades de mayor prevalencia son ñas edades de 25 a 44 años (35). En relación al nivel de educación, el más representativo en los trabajadores fue el nivel de educación superior universitario 84% (n=167), superior técnico 13% (n=27) y secundaria completa 3% (n=6). Evidenciándose, que para los puestos de trabajo requieren de un nivel de educación superior universitario. Tal como lo evidenció el INEI en el 2020 (36). Finalmente, con respecto al tiempo de antigüedad, se observa mayor de 4 años fue de 53% (n=106), de 1 a 3 años 31% (n=63) y menor a 1 año fue de 13% (n=31).

En relación al objetivo general, se evidencio el efecto **positivo** del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022; **pues** antes de su ejecución se encontró que los conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores fue de 57% y después de su ejecución aumento a 90%, con un nivel de significancia de 0,05 y con un p valor igual a 0,000 ($p= 0,000$); por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada ($p<0,05$). La ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en el incremento del** nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores; **ello**, concuerda con los estudios de Moreno (20), y Cárdenas (23), quienes sostienen que el programa de capacitación influye de manera positiva, afianzando la cultura de prevención de riesgos laborales en los trabajadores.

Respecto al objetivo específico 1, se evidencio el efecto **positivo** del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores” sobre el nivel de conocimiento en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022. El nivel de conocimientos en los trabajadores antes de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” fue 63% y después de su ejecución el nivel de conocimientos aumento a 83%, con un nivel de significancia de 0,05 y p valor igual a 0,000 ($p= 0,000$); por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada ($p<0,05$). La ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en el incremento del** nivel de conocimientos en los trabajadores, esta afirmación concuerda con el estudio de Konijn, et al. (18), quien ratifican que los trabajadores que tienen menos conocimiento sobre los riesgos del puesto de trabajo son más propensos a correr riesgos y accidentes, con ello ratifica los efectos favorables de las capacitaciones sobre salud y seguridad ocupacional sobre una mayor concienciación entre los trabajadores.

En relación al objetivo específico 2, se evidencio el efecto **positivo** del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública 2022. Las actitudes en los trabajadores antes de aplicar el “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” fue 90.5% y después de su ejecución las actitudes aumento a 100%, con un nivel de significancia de 0,05 y con un p valor igual a 0,000 ($p= 0,000$); por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada ($p<0,05$). La ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en la mejora de** actitudes en los trabajadores, esta afirmación concuerda con el estudio de Ramírez, et al. (21), quien plantea que las intervenciones preventivas en seguridad ocupacional deben centrarse en las conductas de los trabajadores.

- En cuanto al objetivo específico 3, se evidencio el efecto **positivo** del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional en los trabajadores” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022. Las prácticas en los trabajadores antes de la ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” fue 43% y después de su ejecución las prácticas aumento a 68%, con un nivel de significancia de 0,05 y con un p valor igual a 0,000 ($p= 0,000$); por tanto, hay una relación significativa, siendo positivo y moderada ($p<0,05$). La ejecución del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **tiene un efecto positivo en la mejora de** las prácticas en los trabajadores; ello, concuerda con los estudios de Jadidi, et al. (10), Farideh, et al. (13), Yu, et al. (19), Cerna (22), Azaña (24) y Sucari (25), los cuales afirman que las intervenciones educativas condujeron a mejores prácticas de seguridad, reduciendo los accidentes laborales y nuevas lesiones entre los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se evidenció el efecto **positivo** del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” **en el incremento del** nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022; pues se reforzó el aprendizaje de hábitos y actitudes que incorporan la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud en los centros de trabajo.
- Existe relación entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- Existe relación entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.
- Existe relación entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.

5.2 Recomendaciones

- En este contexto tan complejo para la salud pública a consecuencia de la pandemia por la COVID-19, los gobiernos deben definir medidas y respuestas nacionales para proteger la Salud y Seguridad Ocupacional, mediante distintos mecanismos dirigidos a continuar prevenir los riesgos laborales.
- Se debe promover la valoración de entornos laborales saludables, donde se desarrollen prácticas de promoción de la salud y ambientes seguros para el desarrollo de las laborales con mejores condiciones.
- La implementación de un plan de capacitación en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, es fundamental para que las organizaciones se encaminen a la mejora continúa; pues es una herramienta sumamente útil, que permite que las organizaciones estén preparadas para responder con resiliencia a los desafíos actuales y a las situaciones futuras en seguridad y salud en el trabajo.
- Es preciso actualizar periódicamente el plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional, ya que si produce un accidente u otro daño en la seguridad y salud de los trabajadores pone en manifiesto que las medidas preventivas existentes no son las adecuadas, por lo que se deben revisar y modificar.

REFERENCIAS

1. Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 25, núm. 89, pp. 312-329, 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>
2. Organización Mundial de la Salud. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. 2021. Disponible desde: <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
3. Organización Internacional del Trabajo. Salud y Seguridad en Trabajo. 2021. Disponible desde: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
4. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín estadístico mensual: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. 2021. Disponible desde: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2767265/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20OCTUBRE%202021.pdf>
5. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N°29783. El Peruano. Perú, N° 448694, 20 de agosto de 2011 (20-8-2011).
6. International Labour Organization (ILO). COVID-19 y en nuevo significado de la seguridad y salud en el trabajo. 2020. Disponible desde: <https://ilostat.ilo.org/es/covid-19-and-the-new-meaning-of-safety-and-health-at-work/>
7. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev. Perú. med. exp. salud pública vol.37 no.1 Lima

- ene/mar 2020. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342020000100032&script=sci_arttext
8. Micheli G, Cagno E, Calabrese A. La transición de las intervenciones de seguridad y salud en el trabajo (SST) a los resultados de SST: un análisis empírico de los mecanismos y factores contextuales dentro de las pequeñas y medianas empresas. En t. J. Environ. Res. Salud Pública. 2018; 15 (8): 1621. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/8/1621/htm>
 9. Corell S, Stachowski A, Gustafson G, Surtees S. El uso de la educación a distancia en Salud y Seguridad Ocupacional Capacitación: evaluación de la eficacia y sostenibilidad en el contexto de la pandemia COVID-19. CPWR-The Center for Construction Research and Training. 2021. Disponible en: <https://www.cpwr.com/wp-content/uploads/RR2021-OHST-distance-learning-COVID.pdf>
 10. Jadidi E, Borgheipour H, Mohammadfam I. El efecto de las intervenciones de seguridad basadas en el comportamiento en la reducción de comportamientos inseguros. AOH. 2019; Archives of Occupational Health. 2019; 3 (4): 443-4510. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Ira-Mohammadfam/publication/336505969_The_Effect_of_Behavior-based_Safety_Interventions_on_the_Reduction_of_Unsafe_Behavior/links/5db188c692851c577eba7b23/The-Effect-of-Behavior-based-Safety-Interventions-on-the-Reduction-of-Unsafe-Behavior.pdf
 11. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 005-2012-TR. El Peruano. Perú, N° 464861, 25 de abril de 2012 (25-4-2012).

12. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. 2019. Disponible desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687617.pdf
13. Farideh H, Reyhaneh K. El efecto de la intervención educativa en la promoción de conductas seguras en los trabajadores textiles. *International Journal of Occupational Safety & Ergonomics*. 2021; 1(7): 7. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=0fff6ca1-dbf8-470a-8755-b4fd6626fa62%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=149545452&db=aph>
14. Pabón D, Osorio M. Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C. 2020. [Tesis]. Colombia: PUJ; 2020. Disponible desde: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/49975/TRABAJO%20DE%20GRADO%20-%20COMPORTAMIENTOS%20SEGUROS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. De Arco O, Puenayan Y, Vaca L. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Avances de Enfermería*. 2019; 37 (2). Disponible desde: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002019000200227
16. Alan D, Cortez L. Procesos y fundamentos de la investigación científica. Editorial UTMACH. Ecuador. 2018. Disponible desde: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

17. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill. México. 2018. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
Disponible desde: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
18. Konijn A, Morgan A, Boot C, Peter M. El efecto de la capacitación activa y pasiva en salud y seguridad ocupacional (SSO) en la concienciación y el empoderamiento de SSO para participar en la prevención de lesiones entre los trabajadores de Ontario y Columbia Británica (Canadá). ScienceDirect. 2018; (108): 286-291. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753517316259>
19. Yu ITS, et al. Efectividad de la capacitación participativa en la prevención de lesiones ocupacionales accidentales: un ensayo controlado aleatorio en China. Scand J Work Environ Health 2017; 43 (3): 226-233. Disponible en: http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3617
20. Moreno J. Programa de seguridad basada en el comportamiento y su efecto en la cultura de seguridad de los trabajadores de la empresa M.A.S.A. – 2020. [Tesis]. Perú: UNCP, 2020.
Disponibile desde: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6483/T010_72797341_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Ramírez E, Maguiña M, Huerta R, Concepción R. Conducta laboral y seguridad en el trabajo en empresas constructoras. 2020. Disponible desde: <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/04/CONDUCTA-LABORAL-Y-SEGURIDAD-EN-EL-TRABAJO-EN-EMPRESAS-CONSTRUCTORAS.pdf>
22. Cerna C. Programa de seguridad basada en el comportamiento para la disminución de accidentes de trabajo-Ligabue Catering Perú SAC 2019. [Tesis]. Perú: UCV; 2020.
Disponibile desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53489>

- 23.** Cárdenas L. Capacitación laboral para la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la escuela de posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego – 2018. [Tesis]. Perú: UCV; 2019. Disponible desde: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5537/1/REP_MAEST.ADM_LOR ENA.C%c3%81RDENAS_CAPACITACI%c3%93N.LABORAL.APLICACI%c3%93N.EST%c3%81NDARES.SEGURIDAD.SALUD.PERSONAL.ADMINISTRATIVO.ESCU ELA.POSGRADO.UPAO.2018.pdf
- 24.** Azaña R. Programa de capacitación en salud ocupacional para disminuir accidentabilidad en colaboradores del centro de salud Santa, 2017. [Tesis]. Perú: UCV; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11939>
- 25.** Sucari A. Influencia de la aplicación de seguridad basada en el comportamiento en la ocurrencia de accidentes de trabajo en Mina Arcata en la Empresa Contratista IESA SA durante el año 2016. [Tesis]. Perú: UNH; 2018. Disponible desde: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1817>
- 26.** Decreto legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid – 19. Decreto Legislativo N° 1499. El Peruano. Perú, N° 1866211-6, 10 de mayo de 2020 (10-5-2021).
- 27.** Zapata A, Grisales L. Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de Trabajo. Venezuela. Salud de los trabajadores. 2017; 25(2): 156-166. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375855579006.pdf>
- 28.** Rada R. Percepción que tienen los trabajadores rurales respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Revista Colombiana de Salud Ocupacional 12 (1) jun 2022, e-6090. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6090/7389

29. Salazar J, Mora N, Romero W, Ollague J. Diagnóstico de la aplicación del ciclo PHVA según la ISO 9001:2015 en la empresa INCARPALM. Digital Publisher. 2020; 5 (6-1): 459-472. Disponible desde: https://593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/440?articlesBySameAuthorPage=2
30. Hernández O, Lopera R. Metodología de la investigación, una alternativa Pascualina. Fondo Editorial Pascual Bravo. Colombia. 2018. Disponible desde: https://www.proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/indexb.html
31. Muñoz C. Metodología de la investigación. Oxford University Press México, S.A. México. 2015. Disponible desde: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
32. Muñoz B. Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no Probabilístico en investigaciones científicas. 2018. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>
33. Manterola C. El proceso de medición con variables cualitativas y su aplicación en cirugía. Rev. Chilena de Cirugía. 2002; 54 (3), 307-315. Disponible en: https://www.cirujanosdechile.cl/revista_anteriores/PDF%20Cirujanos%202002_03/Cir.3_2002%20Variables%20Cualitativ.pdf
34. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Brecha de género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Disponible en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1801/libro.pdf

- 35.** Instituto Nacional de Estadística e Informática. Situación del Mercado Laboral de Lima Metropolitana. 2021. Disponible en:
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>
- 36.** Instituto Nacional de Estadística e Informática. Estadísticas. 2021. Disponible en:
<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D1: Planear. • D2: Hacer. • D3: Verificar. • D4: Actuar. 	<p>Tipo de Investigación Aplicada.</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método hipotético-deductivo, de diseño pre-experimental, de medición longitudinal y prospectivo.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?</p> <p>¿Cuál es el efecto del</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p> <p>Identificar el efecto del</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre el nivel de conocimientos en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”</p>	<p>Variable 2</p> <p>Cuestionario conocimientos, actitudes y prácticas</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D1: Conocimientos. • D2: Actitudes. • D3: Prácticas. 	<p>Población Muestra</p> <p>La población estará conformada por 415 trabajadores de una entidad pública a nivel nacional, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. La</p>

<p>“Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las actitudes en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?</p> <p>¿Cuál es el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022?</p>	<p>“Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p> <p>Identificar el efecto del “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p>	<p>sobre las actitudes en los trabajadores Existe relación significativa entre el efecto de un “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional” sobre las prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.</p>		<p>muestra será de 200 trabajadores.</p>
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Lista de cotejo para la evaluación del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional (V. independiente)

Nº	PLANEAR	SI	NO
1	Elaboración del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional.		
2	Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores.		
3	Establecer los contenidos temáticos y de la metodología.		
4	Designación de responsables y de los recursos.		
5	Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.		
6	Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.		
7	Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.		
HACER		SI	NO
8	Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.		
9	Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales).		
10	Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.		
VERIFICAR		SI	NO
11	Medición de indicadores y metas.		
12	Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.		
ACTUAR		SI	NO
13	Valoración de los logros alcanzados.		
14	Retroalimentación final y acciones de mejora.		

Cuestionario de nivel de conocimientos, prácticas y actitudes (V. independiente)

Datos personales:

Apellidos y Nombres: _____ DNI: _____

Unidad / Oficina: _____

ITEM	CATEGORIA	Marque con un aspa (X) según corresponda.
Sexo	Hombre	
	Mujer	
Grupo etario	18 - 25 años	
	26 - 35 años	
	36 - 45 años	
	46 - 55 años	
	56 años a más	
Nivel educativo	Primaria completa	
	Secundaria completa	
	Superior técnico	
	Superior universitario	
Tiempo de antigüedad en el puesto de trabajo	Menor de 1 año	
	De 1 a 3 años	
	Mayor de 4 años	

Instrucciones:

- Lea con detenimiento cada enunciado y marque la alternativa que exprese mejor su punto de vista (Si o No).
- Se le aconseja responder con la mayor veracidad; dado que no hay respuesta buena ni mala.

N°	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	SI	NO
1	¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?		
2	¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo?		
3	¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?		
4	¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?		
5	¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?		
6	¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?		
7	¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?		
8	¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?		
9	¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?		
10	¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?		
11	¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?		
12	¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?		

Anexo 3: Validez del instrumento

Juicio de expertos 1

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN ATRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

Elisa Del Rosario Salvador Villacorta

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacerle su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión en Salud** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de **Maestro en Gestión en Salud**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el Nivel de Conocimientos, Actitudes y Prácticas en Trabajadores de una Entidad Pública –2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Carol Beverly Cueva Segura Nombre y

Firma



D.N.I: 45028534

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Es un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: PLANEAR

Es la fase primordial y da inicio al establecimiento de objetivos, procesos y recursos necesarios para obtener los resultados esperados.

Dimensión 2: HACER

En esta fase se ejecuta y pone en marcha las acciones planteados en la fase anterior.

Dimensión 3: VERIFICAR

En esta fase se analizan e interpretan los resultados obtenidos, evaluando los indicadores establecidos.

Dimensión 4: ACTUAR

En esta fase, se incorporar posibles cambios surgidos en la etapa anterior, de esta manera se comienza un nuevo ciclo, teniendo en consideración todo el conocimiento adquirido en las tres primeras fases.

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

El cuestionario recopila datos posteriores a la aplicación de la intervención, abarca tres aspectos: conocimientos, actitudes y prácticas de los trabajadores vinculadas a la seguridad y salud ocupacional.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: CONOCIMIENTOS

Los conocimientos, son una serie de datos que nos conducen a un concepto.

Dimensión 2: ACTITUDES

Son un conjunto de predisposiciones y posturas personales que condicionan el desarrollo y calidad de una acción.

Dimensión 3: PRACTICAS

Son las acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Planear.	1. Normativa y estructura.	1. Elaboración del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”. 2. Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores. 3. Establecer los contenidos temáticos y de la metodología. 4. Designación de responsables y de los recursos. 5. Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación. 6. Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 7. Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Hacer.	2. Capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.	8. Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional. 9. Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales). 10. Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D3: Verificar.	3. Análisis y seguimiento.	11. Medición de indicadores y metas. 12. Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0).
D4: Actuar.	4. Evaluación y control.	13. Valoración de los logros alcanzados. 14. Retroalimentación final y acciones de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Conocimientos.	1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1. ¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	2. ¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo?		
	3. Primeros auxilios.	3. ¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?		
	4. Enfermedades profesionales.	4. ¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?		
D2: Actitudes.	5. Medidas preventivas.	5. ¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	6. Equipos de protección personal.	6. ¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?		
	7. Medidas de bioseguridad contra la COVID-19.	7. ¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?		
		8. ¿Considera usted que la salud es un elemento	Cualitativa	Respuesta

D3: Prácticas.	8. Importancia de la salud. 9. Trabajo seguro. 10. Reporte de condiciones inseguras. 11. Actividad física. 12. Pausas activas.	fundamental para poder realizar su labor de manera óptima? 9. ¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro? 10. ¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo? 11. ¿Usted practica alguna actividad física durante la semana? 12. ¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	Nominal	binomial: Si (1), No (0)
----------------	--	---	---------	--------------------------

Fuente: Elaboración propia

“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: “Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: PLANEAR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elaboración del Plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
2	Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores.	X		X		X		
3	Establecer los contenidos temáticos y de la metodología.	X		X		X		
4	Designación de responsables y de los recursos.	X		X		X		
5	Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
6	Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
7	Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HACER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
9	Ejecución de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional (presenciales / virtuales).	X		X		X		
10	Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: VERIFICAR	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Medición de indicadores y metas.	X		X		X		
12	Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTUAR								
13	Valoración de los logros alcanzados.	X		X		X		
14	Retroalimentación final y acciones de mejora.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo implica algún peligro y/o riesgo?	X		X		X		
3	¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?	X		X		X		
4	¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	X		X		X		
6	¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?	X		X		X		

10	¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Usted práctica alguna actividad física durante la semana?	X		X		X		
12	¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MC Salvador Villacorta, Elisa Del Rosario. CMP 54009 RNE 29927

DNI: 41854809

Especialidad del validador: Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

01 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes

para medir la dimensión

Firma del Experto Informant

Juicio de expertos 2

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

Dr. Avalos Jamanca, Alexander Daniel.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión en Salud** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de **Maestro en Gestión en Salud**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el Nivel de Conocimientos, Actitudes y Prácticas en Trabajadores de una Entidad Pública –2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Carol Beverly Cueva Segura

Nombre y Firma



D.N.I: 450285

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Es un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: PLANEAR

Es la fase primordial y da inicio al establecimiento de objetivos, procesos y recursos necesarios para obtener los resultados esperados.

Dimensión 2: HACER

En esta fase se ejecuta y pone en marcha las acciones planteados en la fase anterior.

Dimensión 3: VERIFICAR

En esta fase se analizan e interpretan los resultados obtenidos, evaluando los indicadores establecidos.

Dimensión 4: ACTUAR

En esta fase, se incorporan posibles cambios surgidos en la etapa anterior, de esta manera se comienza un nuevo ciclo, teniendo en consideración todo el conocimiento adquirido en las tres primeras fases.

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

El cuestionario recopila datos posteriores a la aplicación de la intervención, abarca tres aspectos: conocimientos, actitudes y prácticas de los trabajadores vinculadas a la seguridad y salud ocupacional.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: CONOCIMIENTOS

Los conocimientos, son una serie de datos que nos conducen a un concepto.

Dimensión 2: ACTITUDES

Son un conjunto de predisposiciones y posturas personales que condicionan el desarrollo y calidad de una acción.

Dimensión 3: PRACTICAS

Son las acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Planear.	1. Normativa y estructura.	1. Elaboración del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”. 2. Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores. 3. Establecer los contenidos temáticos y de la metodología. 4. Designación de responsables y de los recursos. 5. Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación. 6. Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 7. Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Hacer.	5. Capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.	8. Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional. 9. Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales). 10. Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D3: Verificar.	6. Análisis seguimiento.	11. Medición de indicadores y metas. 12. Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0).

D4: Actuar.	7. Evaluación y control.	13. Valoración de los logros alcanzados. 14. Retroalimentación final y acciones de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
-------------	--------------------------	---	---------------------	------------------------------------

Fuente: Elaboración propia
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Conocimientos.	1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1. ¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	2. ¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo?		
	3. Primeros auxilios.	3. ¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?		
	4. Enfermedades profesionales.	4. ¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?		
D2: Actitudes.	5. Medidas preventivas.	5. ¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	6. Equipos de protección personal.	6. ¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?		
	7. Medidas de bioseguridad contra	7. ¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?		

D3: Prácticas.	<p>la COVID-19.</p> <p>8. Importancia de la salud.</p> <p>9. Trabajo seguro.</p> <p>10. Reporte de condiciones inseguras.</p> <p>11. Actividad física.</p> <p>12. Pausas activas.</p>	<p>8. ¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?</p> <p>9. ¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?</p> <p>10. ¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?</p> <p>11. ¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?</p> <p>12. ¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?</p>	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
----------------	---	--	---------------------	------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: PLANEAR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elaboración del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional.	X		X		X		
2	Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores.	X		X		X		
3	Establecer los contenidos temáticos y de la metodología.	X		X		X		
4	Designación de responsables y de los recursos.	X		X		X		
5	Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
6	Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
7	Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HACER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
9	Ejecución de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional (presenciales / virtuales).	X		X		X		
10	Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: VERIFICAR	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Medición de indicadores y metas.	X		X		X		
12	Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ACTUAR							
13	Valoración de los logros alcanzados.	X		X		X		
14	Retroalimentación final y acciones de mejora.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo implica algún peligro y/o riesgo?	X		X		X		
3	¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?	X		X		X		
4	¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	X		X		X		
6	¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?	X		X		X		
10	¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?	X		X		X		

11	¿Usted práctica alguna actividad física durante la semana?	X		X		X		
12	¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Avalos Jamanca, Alexander Daniel.

DNI: 41134862

Especialidad del validador: Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de junio del 2022



Firma del Experto Informante

Juicio de expertos 3

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:
Chávez Ibarra, Marianela Vanessa

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión en Salud** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de **Maestro en Gestión en Salud**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “**Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el Nivel de Conocimientos, Actitudes y Prácticas en Trabajadores de una Entidad Pública –2022**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Carol Beverly Cueva Segura

Nombre y Firma



D.N.I: 45028534

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Es un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: PLANEAR

Es la fase primordial y da inicio al establecimiento de objetivos, procesos y recursos necesarios para obtener los resultados esperados.

Dimensión 2: HACER

En esta fase se ejecuta y pone en marcha las acciones planteados en la fase anterior.

Dimensión 3: VERIFICAR

En esta fase se analizan e interpretan los resultados obtenidos, evaluando los indicadores establecidos.

Dimensión 4: ACTUAR

En esta fase, se incorporan posibles cambios surgidos en la etapa anterior, de esta manera se comienza un nuevo ciclo, teniendo en consideración todo el conocimiento adquirido en las tres primeras fases.

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

El cuestionario recopila datos posteriores a la aplicación de la intervención, abarca tres aspectos: conocimientos, actitudes y prácticas de los trabajadores vinculadas a la seguridad y salud ocupacional.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: CONOCIMIENTOS

Los conocimientos, son una serie de datos que nos conducen a un concepto.

Dimensión 2: ACTITUDES

Son un conjunto de predisposiciones y posturas personales que condicionan el desarrollo y calidad de una acción.

Dimensión 3: PRACTICAS

Son las acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Planear.	1. Normativa y estructura.	1. Elaboración del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”. 2. Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores. 3. Establecer los contenidos temáticos y de la metodología. 4. Designación de responsables y de los recursos. 5. Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación. 6. Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 7. Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Hacer.	2. Capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.	8. Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional. 9. Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales). 10. Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D3: Verificar.	3. Análisis seguimiento.	11. Medición de indicadores y metas. 12. Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0).
D4: Actuar.	4. Evaluación control.	13. Valoración de los logros alcanzados. 14. Retroalimentación final y acciones de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Conocimientos.	1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1. ¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	2. ¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo?		
	3. Primeros auxilios.	3. ¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?		
	4. Enfermedades profesionales.	4. ¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?		
D2: Actitudes.	5. Medidas preventivas.	5. ¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	6. Equipos de protección personal.	6. ¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?		
	7. Medidas de bioseguridad contra	7. ¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?		

D3: Prácticas.	<p>la COVID-19.</p> <p>8. Importancia de la salud.</p> <p>9. Trabajo seguro.</p> <p>10. Reporte de condiciones inseguras.</p> <p>11. Actividad física.</p> <p>12. Pausas activas.</p>	<p>8. ¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?</p> <p>9. ¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?</p> <p>10. ¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?</p> <p>11. ¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?</p> <p>12. ¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?</p>	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
----------------	---	--	---------------------	------------------------------------

Fuente: Elaboración propi

“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: PLANEAR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elaboración del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional.	X		X		X		
2	Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores.	X		X		X		
3	Establecer los contenidos temáticos y de la metodología.	X		X		X		
4	Designación de responsables y de los recursos.	X		X		X		
5	Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
6	Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
7	Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HACER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
9	Ejecución de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional (presenciales / virtuales).	X		X		X		
10	Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: VERIFICAR	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Medición de indicadores y metas.	X		X		X		
12	Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ACTUAR	X		X		X		
13	Valoración de los logros alcanzados.	X		X		X		
14	Retroalimentación final y acciones de mejora.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo implica algún peligro y/o riesgo?	X		X		X		
3	¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?	X		X		X		
4	¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	X		X		X		
6	¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?	X		X		X		
10	¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?	X		X		X		

12	¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Chávez Ibarra, Marianela Vanessa

DNI: 41085479

Especialidad del validador: Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

09 de junio del 2022

MARIANELA VANESSA CHAVEZ IBARRA
MEDICO/AUDITOR
C.M.R. 53052 - AD4058

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Juicio de expertos 4

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:
Dra. Damian Brito, Lizeth Melissa

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión en Salud** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de **Maestro en Gestión en Salud**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “**Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el Nivel de Conocimientos, Actitudes y Prácticas en Trabajadores de una Entidad Pública –2022**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Carol Beverly Cueva Segura

Nombre y Firma



D.N.I: 45028534

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Es un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: PLANEAR

Es la fase primordial y da inicio al establecimiento de objetivos, procesos y recursos necesarios para obtener los resultados esperados.

Dimensión 2: HACER

En esta fase se ejecuta y pone en marcha las acciones planteados en la fase anterior.

Dimensión 3: VERIFICAR

En esta fase se analizan e interpretan los resultados obtenidos, evaluando los indicadores establecidos.

Dimensión 4: ACTUAR

En esta fase, se incorporan posibles cambios surgidos en la etapa anterior, de esta manera se comienza un nuevo ciclo, teniendo en consideración todo el conocimiento adquirido en las tres primeras fases.

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

El cuestionario recopila datos posteriores a la aplicación de la intervención, abarca tres aspectos: conocimientos, actitudes y prácticas de los trabajadores vinculadas a la seguridad y salud ocupacional.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: CONOCIMIENTOS

Los conocimientos, son una serie de datos que nos conducen a un concepto.

Dimensión 2: ACTITUDES

Son un conjunto de predisposiciones y posturas personales que condicionan el desarrollo y calidad de una acción.

Dimensión 3: PRACTICAS

Son las acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Planear.	1. Normativa y estructura.	1. Elaboración del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”. 2. Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores. 3. Establecer los contenidos temáticos y de la metodología. 4. Designación de responsables y de los recursos. 5. Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación. 6. Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 7. Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Hacer.	2. Capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.	8. Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional. 9. Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales). 10. Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D3: Verificar.	3. Análisis seguimiento.	11. Medición de indicadores y metas. 12. Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0).
D4: Actuar.	4. Evaluación control.	13. Valoración de los logros alcanzados. 14. Retroalimentación final y acciones de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Conocimientos.	1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1. ¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	2. ¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo?		
	3. Primeros auxilios.	3. ¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?		
	4. Enfermedades profesionales.	4. ¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?		
D2: Actitudes.	5. Medidas preventivas.	5. ¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	6. Equipos de protección personal.	6. ¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?		
	7. Medidas de bioseguridad contra	7. ¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?		

D3: Prácticas.	<p>la COVID-19.</p> <p>8. Importancia de la salud.</p> <p>9. Trabajo seguro.</p> <p>10. Reporte de condiciones inseguras.</p> <p>11. Actividad física.</p> <p>12. Pausas activas.</p>	<p>8. ¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?</p> <p>9. ¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?</p> <p>10. ¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?</p> <p>11. ¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?</p> <p>12. ¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?</p>	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
----------------	---	--	---------------------	------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: PLANEAR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elaboración del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional.	X		X		X		
2	Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores.	X		X		X		
3	Establecer los contenidos temáticos y de la metodología.	X		X		X		
4	Designación de responsables y de los recursos.	X		X		X		
5	Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
6	Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
7	Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HACER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
9	Ejecución de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional (presenciales / virtuales).	X		X		X		
10	Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: VERIFICAR	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Medición de indicadores y metas.	X		X		X		
12	Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ACTUAR	X		X		X		
13	Valoración de los logros alcanzados.	X		X		X		
14	Retroalimentación final y acciones de mejora.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo implica algún peligro y/o riesgo?	X		X		X		
3	¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?	X		X		X		
4	¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	X		X		X		
6	¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?	X		X		X		
10	¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?	X		X		X		

12	¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Dra. Damian Brito, Lizeth Melissa

DNI: 43663718

Especialidad del validador: Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

07 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Juicio de expertos 5

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

Riveros Salazar, Ana Nathali Marilu

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión en Salud** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de **Maestro en Gestión en Salud**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre el Nivel de Conocimientos, Actitudes y Prácticas en Trabajadores de una Entidad Pública –2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Carol Beverly Cueva Segura

Nombre y Firma



D.N.I: 45028534

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

Es un conjunto de intervenciones **educativas** continuas de prevención de riesgos laborales, que está orientada a promover la salud y la realización de trabajos seguros.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: PLANEAR

Es la fase primordial y da inicio al establecimiento de objetivos, procesos y recursos necesarios para obtener los resultados esperados.

Dimensión 2: HACER

En esta fase se ejecuta y pone en marcha las acciones planteados en la fase anterior.

Dimensión 3: VERIFICAR

En esta fase se analizan e interpretan los resultados obtenidos, evaluando los indicadores establecidos.

Dimensión 4: ACTUAR

En esta fase, se incorporan posibles cambios surgidos en la etapa anterior, de esta manera se comienza un nuevo ciclo, teniendo en consideración todo el conocimiento adquirido en las tres primeras fases.

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

El cuestionario recopila datos posteriores a la aplicación de la intervención, abarca tres aspectos: conocimientos, actitudes y prácticas de los trabajadores vinculadas a la seguridad y salud ocupacional.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: CONOCIMIENTOS

Los conocimientos, son una serie de datos que nos conducen a un concepto.

Dimensión 2: ACTITUDES

Son un conjunto de predisposiciones y posturas personales que condicionan el desarrollo y calidad de una acción.

Dimensión 3: PRACTICAS

Son las acciones concretas que requieren el uso de algún conocimiento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Planear.	1. Normativa y estructura.	1. Elaboración del “Plan de capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”. 2. Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores. 3. Establecer los contenidos temáticos y de la metodología. 4. Designación de responsables y de los recursos. 5. Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación. 6. Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 7. Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D2: Hacer.	2. Capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional.	8. Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional. 9. Ejecución de las capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional (presenciales / virtuales). 10. Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
D3: Verificar.	3. Análisis seguimiento.	11. Medición de indicadores y metas. 12. Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0).
D4: Actuar.	4. Evaluación control.	13. Valoración de los logros alcanzados. 14. Retroalimentación final y acciones de mejora.	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: Conocimientos, actitudes y prácticas.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Conocimientos.	1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1. ¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	2. ¿Ha identificado los peligros y/o riesgos de su puesto de trabajo?		
	3. Primeros auxilios.	3. ¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?		
	4. Enfermedades profesionales.	4. ¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?		
D2: Actitudes.	5. Medidas preventivas.	5. ¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
	6. Equipos de protección personal.	6. ¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?		
	7. Medidas de	7. ¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir		

D3: Prácticas.	bioseguridad contra la COVID-19. 8. Importancia de la salud. 9. Trabajo seguro. 10. Reporte de condiciones inseguras. 11. Actividad física. 12. Pausas activas.	los contagios en el trabajo? 8. ¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima? 9. ¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro? 10. ¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo? 11. ¿Usted practica alguna actividad física durante la semana? 12. ¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	Cualitativa Nominal	Respuesta binomial: Si (1), No (0)
----------------	--	---	---------------------	------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

“Efecto de un Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: PLANEAR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elaboración del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional.	X		X		X		
2	Establecimiento de los objetivos, metas e indicadores.	X		X		X		
3	Establecer los contenidos temáticos y de la metodología.	X		X		X		
4	Designación de responsables y de los recursos.	X		X		X		
5	Elaboración de formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		
6	Elaboración del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
7	Aprobación del plan y el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HACER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Difusión por el canal de comunicación de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
9	Ejecución de las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional (presenciales / virtuales).	X		X		X		
10	Verificar el registro en los formatos de asistencia y evaluación de la capacitación.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: VERIFICAR	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Medición de indicadores y metas.	X		X		X		
12	Retroalimentación de las oportunidades del avance de las metas y oportunidades de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ACTUAR	X		X		X		
13	Valoración de los logros alcanzados.	X		X		X		
14	Retroalimentación final y acciones de mejora.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: “Plan de Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional”.							
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo implica algún peligro y/o riesgo?	X		X		X		
3	¿Los primeros auxilios es la atención inmediata y provisional que de ser necesario requiere la atención de un personal de salud?	X		X		X		
4	¿En el Perú se cuenta con normativa referente a las Enfermedades Profesionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las recomendaciones preventivas son importantes para resguardar su integridad física durante la realización de su labor?	X		X		X		
6	¿Considera que el uso correcto de los equipos de protección personal es una medida de control frente a los peligros del puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las medidas de bioseguridad contra la COVID-19 son importantes para disminuir los contagios en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la salud es un elemento fundamental para poder realizar su labor de manera óptima?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRÁCTICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted pone en práctica todas las recomendaciones para realizar un trabajo seguro?	X		X		X		
10	¿Usted informa oportunamente condiciones inseguras en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Usted practica alguna actividad física durante la semana?	X		X		X		

12	¿Usted realiza pausas activas durante cada jornada laboral?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Riveros Salazar, Ana Nathali Marilu

DNI: 43653322

Especialidad del validador: Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

07 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Official stamp of Nathali Riveros Salazar, Médico Ocupacional, C.M.P. 1034.

Firma del Experto Informante

Validez de contenido

PERTINENCIA							
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Promedio	POR DIMENSION
ITEM 1	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 2	1	1	1	1	1	1	
ITEM 3	1	1	1	1	1	1	
ITEM 4	1	1	1	1	1	1	
ITEM 5	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 6	1	1	1	1	1	1	
ITEM 7	1	1	1	1	1	1	
ITEM 8	1	1	1	1	1	1	
ITEM 9	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 10	1	1	1	1	1	1	
ITEM 11	1	1	1	1	1	1	
ITEM 12	1	1	1	1	1	1	
						1.0	

RELEVANCIA							
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Promedio	POR DIMENSION
ITEM 1	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 2	1	1	1	1	1	1	
ITEM 3	1	1	1	1	1	1	
ITEM 4	1	1	1	1	1	1	
ITEM 5	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 6	1	1	1	1	1	1	
ITEM 7	1	1	1	1	1	1	
ITEM 8	1	1	1	1	1	1	
ITEM 9	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 10	1	1	1	1	1	1	
ITEM 11	1	1	1	1	1	1	
ITEM 12	1	1	1	1	1	1	
						1.0	

CLARIDAD							
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Promedio	POR DIMENSION
ITEM 1	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 2	1	1	1	1	1	1	
ITEM 3	1	1	1	1	1	1	
ITEM 4	1	1	1	1	1	1	
ITEM 5	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 6	1	1	1	1	1	1	
ITEM 7	1	1	1	1	1	1	
ITEM 8	1	1	1	1	1	1	
ITEM 9	1	1	1	1	1	1	1
ITEM 10	1	1	1	1	1	1	
ITEM 11	1	1	1	1	1	1	
ITEM 12	1	1	1	1	1	1	
						1.0	

SI: 1
NO: 0

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO - V DE AIKEN

	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PROMEDIO
DIMENSION 1	1	1	1	1
DIMENSION 2	1	1	1	1
DIMENSION 3	1	1	1	1
GENERAL	1	1	1	1

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

INDIVIDUOS	PREGUNTAS												TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
15	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
16	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	8
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	11
18	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	10
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	10
20	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
21	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	7
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
25	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
34	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11
36	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
TOTALES	80	75	74	77	80	80	80	80	78	76	76	65		
P	1	0.9375	0.925	0.9625	1	1	1	1	0.975	0.95	0.95	0.8125		
q	0	0.0625	0.075	0.0375	0	0	0	0	0.025	0.05	0.05	0.1875		
p*q	0	0.0585938	0.0694	0.03609375	0	0	0	0	0.0244	0.0475	0.0475	0.1523		
sumatoria (p*q)	0.4358													
varianza	1.2403													
K	12													

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – KUDER RICHARSON (KR – 20)

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sigma^2 - \sum pq}{\sigma^2} \right)$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento

p= Porcentaje de personas que responde correctamente cada ítem.

q= Porcentaje de personas que responde incorrectamente cada ítem.

σ^2 = Varianza total del instrumento

KR - 20	INTERPRETACION
0,9 - 1	EXCELENTE
0,8 - 0,9	BUENA
0,7 - 0,8	ACEPTABLE
0,6 - 0,7	DEBIL
0,5 - 0,6	POBRE
<0,5	INACEPTABLE

KR20 = 0.71 “ACEPTABLE”

Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 11 de octubre de 2022

Investigador(a)
Carol Beverly Cueva Segura
Exp. N°: 2311-2022

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **"Efecto de un Plan de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022" Versión 1 con fecha 17/09/2022.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 1 con fecha 17/09/2022**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Carol Beverly Cueva Segura y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI-UPNW

Anexo 7: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: **“Gestión en Salud”**. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: **“Efecto de un plan de capacitación en salud y seguridad ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública, 2022”**

Nombre del investigador principal: **Carol Beverly Cueva Segura**

Propósito del estudio: **Determinar el efecto de un plan de capacitación en salud y seguridad ocupacional sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una Entidad Pública, 2022.**

Participantes: **Los trabajadores**

Participación:

Participación voluntaria: **Si**

Beneficios por participar: **Contribuir con el propósito del estudio**

Inconvenientes y riesgos: **Ninguno**

Costo por participar: **Ninguno**

Remuneración por participar: **Ninguno**

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo **carolcuevasegura@gmail.com** y teléfono **963715653**

Contacto con el Comité de Ética: **XXXXXX**

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personal o institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

Anexo 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados.



"Derecho de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 03 de Julio del 2022

OFICIO N° 000159-2022-MINEDU-VMGI-PRONIED-OGAD-UDRH

Señor(a).

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. - RUC - 20466246370

Presente.-

Asunto : Autorización para investigación denominado: "Efecto de un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una entidad pública, 2022"

Referencia : CARTA N° 216 -EPG-UPNW

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de las referencia, mediante el cual se solicita facilitar el acceso a la estudiante CAROL BEVERLY CUEVA SEGURA, egresada de la Maestría de Gestión en Salud, con código de matrícula N° 2020900752, a fin que pueda obtener información en PRONIED, para aplicar los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores, con modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) - Decreto Legislativo N° 1057, con vínculo laboral vigente y con un tiempo de antigüedad de 06 meses del Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED).

Al respecto, se le otorga la autorización a la señora Cueva para que aplique los instrumentos que correspondan en el desarrollo de trabajo de investigación denominado "Efecto de un plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en los trabajadores de una entidad pública, 2022"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
RAUL EDUARDO MAURO MACHUCA
Director de la Unidad de Recursos Humanos
Programa Nacional de Infraestructura Educativa
Ministerio de Educación

(RMM/cmc)

PRONIED
PROGRAMA NACIONAL
DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://ajgp.pronied.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: GOMLGVW

Siempre
con el pueblo

Ministerio de Educación
Minedu
1001 - 1004

www.pnied.gob.pe

J. Córdova N° 361
Calle de Lima, Lima 2
Lima 1001 00000000

Anexo 9: Carta de solicitud a la institución para la recolección de datos y uso de los datos



"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 22 de Junio del 2022

CARTA N° 216 -EPG-UPNW

Raúl Eduardo Mauro Machuca
Director de la Unidad de Recursos Humanos
Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED)
Jirón Carabaya 341
Cercado de Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la egresada de la Maestría de Gestión en Salud; Carol Beverly Cueva Segura, con código de matrícula N° 2020900752, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los Instrumentos de recolección de datos a los trabajadores, con modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) - Decreto Legislativo N° 1057, con vínculo laboral vigente y con un tiempo de antigüedad de 06 meses del Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED).

Toda la información que solicita la tesisista Carol Beverly Cueva Segura es para su proyecto de investigación denominado: "EFECTO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SOBRE EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y PRÁCTICAS EN LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2022" dirigido por la asesora de tesis, Dra. Rocío Victoria Hermoza Moquillaza, para la obtención del grado académico de "maestra".

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesisista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



M. Sc. Guillermo Alejandro Zuñiga Ibarra
Rector (e) de la Escuela de Posgrado

KLL

Anexo 10: Informe del porcentaje del Turnitin.

Report details: **14% SIMILITUD GENERAL**

3 Exclusiones de similitud

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.uwienr.edu... INTERNET	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
3	dspace.untru.edu.pe INTERNET	<1%
4	www.repositorio.usa... INTERNET	<1%
5	bioinformatica.cigb... INTERNET	<1%
6	www.redalyc.org INTERNET	<1%
7	www.uwienr.edu.pe INTERNET	<1%
8	repositorio.urp.edu.pe INTERNET	<1%
9	repositorio.une.edu... INTERNET	<1%

Document content:

Universidad Norbert Wiener Posgrado

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

“EFECTO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL SOBRE EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y PRÁCTICAS EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA –2022”

compartir

Página 1 de

12:35 p. m. martes 18/10/2022