



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES EN LA
DIVISIÓN MEDICO LEGAL II LIMA ESTE-DISTRITO DE SANTA ANITA,
AÑO 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:
CRUZADO VÁSQUEZ WILLIAMS**

**ASESOR:
MG. SÁNCHEZ CAMARGO MARIO RODOLFO**

**JURADO:
DR. BEDON SORIA YSABEL TEÓFILA
DR. FLORES SOTELO WILLIAM SEBASTIAN
MG. IZAGUIRRE GALLARDO ALFREDO**

LIMA- PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios nuestro
Señor, mis amados padres, mi esposo y mis
hijos.

AGRADECIMIENTOS

A los docentes del posgrado de la

UNFV.

ÍNDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I Introducción	10
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Descripción del problema	11
1.3 Formulación del problema	13
-Problema general	13
-Problemas específicos	13
1.4 Antecedentes	14
1.5 Justificación de la investigación	17
1.6 Limitaciones de la investigación	17
1.7 Objetivos	17
- Objetivo general	17
-Objetivos Específicos	18
1.8 Hipótesis	18
II Marco teórico	19
2.1 Marco conceptual	19
2.1.1 Teoría de la capacitación	19
2.1.1.1 Teoría de la inversión relacionada al potencial humano	19
2.1.1.2 Teoría estándar	20
2.1.2 Definición de capacitación	20
2.1.3 Componentes de la capacitación	21
2.1.4 Panorama general del proceso de capacitación	22
2.1.5 Teorías de accidentes laborales	22
2.1.5.1 Teoría de responsabilidades extracontractuales	22
2.1.5.2 Teorías de las culpas contractuales	24
2.1.5.3 Teoría objetiva o del riesgo creado	25
2.1.5.4 Teoría de riesgos profesionales.	25
2.1.6 Definición de accidentes Laborales	27
2.1.7 Clasificación de accidentes laborales	27
2.1.8 Prevención en la seguridad y la salud laboral	28
2.1.9 Motivaciones de una entidad para la gestión de seguridad laboral	28

2.1.10 ¿Cuáles son las causas de las condiciones de inseguridad?	29
III Método	30
3.1 Tipo de investigación	30
3.2 Población y muestra	30
3.3 Operacionalización de variables	31
3.4 Instrumentos	32
3.5 Procedimientos	32
3.6 Análisis de datos	32
IV Resultados	34
4.1 Contraste de Hipótesis	34
4.2 Análisis e interpretación	38
V Discusión	45
VI. Conclusiones	47
VII. Recomendaciones	48
VIII. Referencias	49
IX. Anexos	49
Anexo 1: Ficha tecnica de los instrumentos a utilizar	52
Anexo 2: Definicion de terminos	54
Anexo 3: Matriz de consistencia	55
Anexo 4: Validación del instrumento.	56
Anexo 5: Confiabilidad del instrumento	58
Anexo 6: Determinación de la muestra	59
Anexo 7: Instrumento de medición	60
Anexo 8: Data del instrumento de medición	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Poblacion General	31
Tabla 2 Muestra de estudio	31
Tabla 3 Operacionalización de la variable 1. Capacitación	31
Tabla 4 Operacionalización de la variable 2. Prevención de accidentes laborales	32
Tabla 5 Relación entre capacitación y prevención de accidentes laborales	34
Tabla 6 Relación entre capacitación en el puesto y prevención de accidentes laborales	35
Tabla 7 Relación entre capacitación por aprendizaje y prevención de accidentes laborales	36
Tabla 8 Relación entre transformación de información y prevención de accidentes laborales	37
Tabla 9 Distribución de la frecuencia de percepción de la capacitación	38
Tabla 10 Distribución de la frecuencia de percepción de la capacitación en el puesto	39
Tabla 11 Frecuencia de percepción de la capacitación por aprendizaje	40
Tabla 12 Distribución de la frecuencia de percepción de la transmisión de información	41
Tabla 13 Distribución de la frecuencia de percepción de accidentes sin ausencia	42
Tabla 14 Distribución de la frecuencia de percepción de accidentes con ausencia	43
Tabla 15 Frecuencia de percepción de prevención de accidentes laborales	44
Tabla 16 Escala de medición de la variable 1. Capacitación	52
Tabla 17 Escala de medición de la variable 2. Prevención de accidentes laborales	53
Tabla 18 Juicio de expertos del cuestionario de capacitación	56
Tabla 19 Juicio de expertos del cuestionario de prevención de accidentes laborales	56
Tabla 20 Confiabilidad del instrumento de medición	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diversidad básica de la formación profesional	21
Figura 2. Motivación de las entidades para una gestión sobre seguridad laboral	29
Figura 3. Diagrama de barras de la variable 1. Capacitación	38
Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión capacitación en el puesto	39
Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión capacitación por aprendizaje	40
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión transmisión de información	41
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión accidentes sin ausencia	42
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión accidentes con ausencia	43
Figura 9. Diagrama de barras de la variable 2. Prevención de accidentes laborales	44

RESUMEN

La investigación titulada capacitación y prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018, tuvo como principal objetivo determinar el grado de relación existente entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018. Respecto a la metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población general son 136 profesionales y la muestra de estudio fue de 101, de muestreo probabilístico.

Los resultados hallados arroja que el (21.8%) de las personas encuestadas están de acuerdo que se trabaja la capacitación de manera regular, y necesita plantearse programas de capacitación de acuerdo a las necesidades del personal. Finalmente se concluye que existe relación entre la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Palabras clave: Capacitación, prevención de accidentes laborales.

ABSTRACT

The research entitled training and prevention of work accidents in the Medical Legal Division II Lima East-District of Santa Anita, 2018, had as its main objective to determine the degree of relationship between training and prevention of occupational accidents in the Legal Medical Division II Lima Este-District of Santa Anita, 2018. Regarding the methodology, the quantitative approach, correlational type, non-experimental design and cross-section was used. The general population is 136 professionals and the study sample was 101, probabilistic sampling.

The results found that (21.8%) of the people surveyed agree that training is being carried out on a regular basis, and needs to consider training programs according to the needs of the staff. Finally, it is concluded that there is a relationship between variable 1 called training and variable 2 called prevention of work accidents in the Medical Legal Division II Lima East-District of Santa Anita, 2018.

Keywords: Training, prevention of work accidents.

I. Introducción

En la actualidad la capacitación es una herramienta de gestión muy valiosa, pero a veces es poco valorada por organizaciones públicas o privadas, en la división médico legal II Lima Este-distrito de Santa Anita, por las múltiples actividades vinculadas a medicina existen posibles riesgos de que el personal pueda contraer un accidente laboral sin ausencia como lesiones leves o accidente laboral con ausencia como una incapacidad temporal o parcial. Por lo tanto la constante capacitación es imprescindible porque se debe fortalecer la capacitación en el puesto de cada trabajador, asimismo la constante evaluación de la capacitación por aprendizaje en cada área de trabajo y finalmente una adecuada transmisión de información para la mejora del desarrollo de habilidades y aptitudes.

La investigación titulada capacitación y prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018, contiene los siguientes capítulos:

Capítulo primero, se describe la realidad problemática de las variables planteadas y mediante la justificación el motivo de realización del presente estudio.

Capítulo segundo, se presenta las teorías generales relacionadas con la tesis y el marco teórico sustento de las variables capacitación y prevención de accidentes laborales.

Capítulo tercero, se presenta la metodología en base al tipo, diseño, técnicas, instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de datos.

Capítulo cuarto, se presenta los resultados estadísticos, descriptivo y el contraste de las hipótesis.

Capítulo quinto, se muestra la discusión de resultados, posteriormente las conclusiones que derivan en recomendaciones.

1.1 Planteamiento del problema

El planteamiento del problema se base en el objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

1.2 Descripción del problema

En la actualidad las organizaciones cambian su entorno interior debido a los avances tecnológicos siendo un ambiente más dinámico y ágil donde se requiere fortalecer las habilidades y conocimientos del profesional, es decir mayor énfasis en la capacitación y su respectiva actualización constante.

En Centro América por citar a Panamá la capacitación sigue siendo un tema pendiente, según un estudio realizado en el sector público por los investigadores Baptista y Flores (2014) mencionan que “con bajos niveles de capacitación, difícilmente se logrará alcanzar los niveles de habilidades de la fuerza laboral y de productividad que registran las economías más avanzadas, lo que seguramente será una seria limitante para seguir creciendo sostenidamente” (p. 6).

En Honduras en el sector público el número de trabajadores que se capacita es baja, donde solo un 20% de trabajadores es capacitado en su profesión específica y dejando de lado capacitarlos en habilidades blandas como trabajo en equipo, liderazgo o relaciones interpersonales (Baptista y Flores, 2014, p. 9).

En Sudamérica por citar a Uruguay el estudio realizado por De Mendoza, Di Capua y Rucci, (2014) mencionan que “se aprecia una baja efectividad de la política pública en el ámbito de la formación e identifica importantes posibilidades para mejorar los resultados e impacto de las políticas de capacitación” (p. 5).

En Colombia para ingresar a laborar en el sector público se hace con las denominadas palancas, por lo tanto, la sociedad está inconforme porque es limitado el acceso a un trabajo, correspondiendo a la entidad brindar un clima organizacional óptimo, capacitarlos, y la carencia de ascensos en los empleos por falta de una adecuada evaluación de desempeño laboral (Galvis y Cárdenas, 2016, p. 25).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 2015, “reportó que los trabajadores del sector salud representaban aproximadamente treinta y cinco (35) millones de personas a nivel mundial, lo que equivale a un 12% de la fuerza laboral”. En la División Médico legal II Lima Este del Distrito de Santa Anita se observó las siguientes deficiencias en relación a la capacitación:

- a. Hay desconocimiento por falta de capacitación de las actividades que se realizan o realizarán para prevención de accidentes laborales, así como, que hacer frente a la presencia de alguno de ellos, como contaminación por sustancias o fluidos corporales, instrumental e insumos médicos punzocortantes, inhalación de gases tóxicos, caídas, lesiones laborales ocupacionales, ergonomía, lumbalgia por atenciones médicas asistenciales con los pacientes, entre otros accidentes laborales.
- b. Falta de conocimiento de los procesos ante un accidente laboral ocurrido.
- c. Existe una falta de incentivo no remunerativo o estímulo y escasas actividades de capacitación de las autoridades para hacer conocer las actividades de prevención y acciones frente a un accidente laboral.
- d. No hay cultura de prevención en general frente a emergencias y desastres, así como accidentes laborales.

En la División Médico legal II Lima Este del Distrito de Santa Anita se observó las siguientes deficiencias en relación a la prevención, ante un accidente laboral:

- a. En la actualidad existe un desabastecimiento parcial de equipos de protección personal descartable para realizar las labores de atención a los

- pacientes y evitar los riesgos de contaminación (guantes, mandilones descartables o son muy grandes o muy pequeños).
- b. Las escaleras de conexión entre pisos no se encuentran planificadas para transporte de pacientes y menos de camillas.
 - c. No existe área de expansión libre en la División Médico legal II Lima Este-Santa Anita para poner a salvo a personas y usuarios en caso de sismos u otras emergencias, solo en el primer piso, frente al edificio en mención y señalizada por defensa civil.
 - d. No hay sistema de alarma sonora contra incendios o sismos u otro desastre que se difunda en la División Médico Legal II Lima Este-Santa Anita.
 - e. Escaso personal brigadista de apoyo en la División Médico Legal II Lima Este-Santa Anita por falta de incentivo o estímulo y planificación de las autoridades a cargo.

En la entidad de estudio el personal está siempre expuesto a accidentes laborales lo cual se refleja en el proceso de trabajo, que puede traer consigo el bajo desempeño laboral y la forma para reducir el accidente laboral es mediante una adecuada capacitación con el fin de evitar, actuar y concientizar sobre los peligros con el propósito de lograr un ambiente laboral seguro que permita un desempeño laboral apropiado y eficaz.

1.3 Formulación del problema

-Problema general

¿Qué grado de relación hay entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018?

-Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la capacitación en el puesto y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018?

¿Cuál es la relación entre la capacitación por aprendizaje y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este –Distrito de Santa Anita, año 2018?

¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018?

1.4 Antecedentes

Antecedentes internacionales.

Cavada, Hernández, & Castañeda (2018) en el artículo científico "*Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo*", tuvo como objetivo general desarrollar una revisión bibliográfica, a partir de la cual, permita analizar casos de accidentes laborales y enfermedades laborales en el personal de enfermería. El estudio está relacionado con el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La fuente de datos utilizada consistió en artículos de diarios, revistas científicas, boletines de prensa del Consejo Colombiano de Seguridad. Se concluye que el personal de enfermería enfrenta riesgos químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, como un desafío en su rutina diaria de asistencia y cuidado, que puede dar lugar a accidentes y enfermedades laborales. Y los accidentes laborales que con mayor frecuencia ocurren en el personal de enfermería son pinchazos con materiales corto punzantes, los cuales están asociados al riesgo biológico.

Gómez & Muñoz (2015) en su artículo científico titulado "*Caracterización de los accidentes laborales en un hospital de alta complejidad de la región de Antioquia, Colombia*", la metodología está enmarcada en el tipo descriptivo, de corte transversal, la población de estudio se constituyó en 586 empleados. El tipo de accidente frecuente es los punzocortantes y siempre son los más vulnerables el personal técnico y los de enfermería, con los resultados encontrados se tiene que diseñar y ejecutar políticas de prevención del riesgo laboral en el sector de salud, y contando de por medio con una adecuada capacitación.

Cisneros M. y Cisneros Y. (2015) en su artículo científico titulado “*Los accidentes laborales, su impacto económico y social*”, el estudio concluyó en la problemática de implantar con eficiencia un procedimiento sobre la salud en el trabajo y que los trabajadores relacionados a salud lo deban cumplir, a su vez la falta de una eficaz capacitación sobre prevenir el accidente laboral del personal de salud, sumando a un proceso de comunicación y participación de los trabajadores para así mitigar la problemática de accidentes laborales.

De León (2014) en la tesis “*Diagnóstico de necesidades de capacitación del hospital nacional de Huehuetenango Doctor Jorge Vides Molina*”, tesis para optar el grado de administrador de empresas, el estudio concluyó en la importancia de diseñar y ejecutar un programa de capacitación con su respectivo cronograma y sus responsables a cargo sobre temas que demanda el hospital como la prevención de accidentes laborales y temas actualizados que permita mejorar las habilidades y conocimientos del personal en la entidad hospitalaria, para así cumplir con los objetivos trazados.

Muñoz, Brito, Bussenius y Andrés (2014) en su artículo científico titulado “*Accidentes e incapacidad laboral temporal en trabajadores de la salud de un Hospital de Alta Complejidad*”, el estudio concluyó que los golpes en el cuerpo son los accidentes más comunes y los corto-punzantes, por lo tanto las medidas de seguridad para evitar los mencionados accidentes deben ser reforzados con capacitaciones que permita concientizar al personal sobre el adecuado manejo de equipos médicos y el reforzamiento de dudas que tenga el personal sobre prevención de accidentes laborales.

Antecedentes nacionales.

Piélago (2018) en su tesis “*Capacitación y desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán, 2018. La investigación es de tipo correlacional y un diseño no experimental. La muestra está conformada por 60

médicos. Finalmente existe una asociación entre la variable capacitación y desempeño laboral de 0.747, por consiguiente una alta relación entre las variables

Benites (2018) en su tesis “Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017”, el tipo de investigación fue es correlacional y de diseño no experimental. La población fueron 120 y la muestra de 92 personas. Finalmente se concluye que existe una asociación entre las variables planteadas de 0.964, por lo tanto existe una alta asociación.

Castillo (2018) en la tesis “Dirección y capacitación en la calidad de servicios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre dirección y capacitación en la calidad de servicios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2018, la muestra fue de 254 profesionales. El diseño metodológico está enmarcado en el enfoque cuantitativo, tipo correlacional, corte transversal. El estudio concluye que la Dirección y capacitación no influyen en la calidad de servicios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2018, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,561.

Chávez, Moscoso y Ortiz (2013) en la tesis titulada “*Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (CAS)*”, señalaron que en la actualidad el compromiso de la alta dirección es bajo y no puede promover una política y cultura basada en la prevención sobre el accidente de trabajo y contraer una enfermedad ocupacional donde se requiere comprometer a todo el personal para que así se logre la mejora de las condiciones de trabajo.

Zapata y Portal (2017) en su tesis titulada “Residuos sólidos y riesgos de accidentes laborales en áreas críticas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015”, el tipo de investigación efectuada es la aplicada y de diseño no experimental, la muestra se consideró a 108 profesionales, finalmente se sugiere el diseño y ejecución de un programa de capacitación teniendo como tema

principal la prevención de riesgos en el trabajo y así poder concientizar a los colaboradores una cultura de prevención y la práctica de medidas de prevención.

1.5 Justificación de la investigación

La investigación se justifica porque en el sector salud se presenta índices de accidentes laborales y con mayor incidencia en un centro de salud por ello se considera conveniente realizar la investigación ya que está afectando la salud en el trabajo ocasionando riesgo de accidente laboral en las actividades diarias del profesional y mediante una adecuada capacitación se pretende reducir los accidentes laborales.

La importancia de la presente investigación será determinar el grado de relación entre la variable capacitación y prevención de accidentes laborales, con ello realizar las recomendaciones para mejorar la gestión y prevenir consecuentemente, reducir los accidentes laborales.

1.6 Limitaciones de la investigación

La limitación más importante es la existencia de pocos antecedentes de tesis sobre accidentes laborales y capacitación, asimismo la dificultad de ejecutar la encuesta al personal seleccionado en la muestra porque siendo personal de salud, tienen bastante carga laboral en el día, pero con lo expuesto se supo superar las limitaciones expresadas.

La investigación tiene alcance en la División Médico Legal II Lima Este, sito en intersección de Av. Santiago de Chuco con Av. Eucaliptos del distrito de Santa Anita, año 2018.

1.7 Objetivos

- Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

-Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la capacitación en el puesto y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Determinar la relación entre la capacitación por aprendizaje y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Determinar la relación entre la transmisión de información y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

1.8 Hipótesis

-Hipótesis general.

La capacitación se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

-Hipótesis específicas.

La capacitación en el puesto se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

La capacitación por aprendizaje se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

La transmisión de información se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

II. Marco teórico

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Teoría de la capacitación

Según Sutton (2011) citado por Charca (2015):

Según Peter Drucker en el trabajo que realizó nos dice: el trabajo de estudio teórico e investigación que realicé me permite describir observaciones obtenidas mediante el análisis de las teorías y técnicas correspondientes a la disciplina administrativa y las observaciones de la práctica empresarial. Seguidamente enunciaré las mismas, un elemento que se puede observar es la participación del cliente como parte integral de la evaluación. El nivel de exigencia de medición de resultados para los servicios internos, como lo es la capacitación, es sustancialmente menor de lo que, lo es para los procesos productivos o centrales de la organización (p. 34).

2.1.1.1 Teoría de la inversión relacionada al potencial humano

Como menciona Leuven (2001) citado por Charca (2015):

La mencionada teoría se inicia con las investigaciones del autor referente Becker (1964), que con el transcurso de los años ha ido cambiando, pero lo esencial es que la capacitación es muy valiosa y debe ser percibida como una inversión de parte de la organización y del empleado, con el objetivo de mejorar la efectividad en el trabajo (pp. 35-36).

Según Stevens (1994) citado por Charca (2015) expresa lo siguiente:

El mencionado autor destaca el periodo de la educación básica y después de ella las posteriores, dando mucho énfasis las habilidades técnicas del trabajador, en la post escuela el autor Mincer (1988), señala que la capacitación se elabora en base a las competencias de los colaboradores (p. 36).

2.1.1.2 Teoría estándar

Chacaltana (2016) señala lo siguiente:

El presente modelo tiene como principal objetivo la comparación de los costos y bondades de la capacitación, aquí entra los gastos e ingresos vinculados a la inversión del potencial humano, y a medida que pase el tiempo se va evaluando el perfil inicial del trabajador con el perfil actual después de la capacitación (p. 37).

2.1.2 Definición de capacitación

La variable 1 denominada capacitación se sustenta con la teoría de Dessler y Varela (2017) “la capacitación es el proceso para enseñar a los empleados nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (p. 154).

Para Ibáñez (2010) “la capacitación es el conjunto de conocimientos relacionados a la educación y óptima gestión dirigido a la calidad del saber y optimizar las habilidades” (p. 475).

Según Flippo (1970) citado por Chiavenato (2011) “la capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo” (p. 322).

Como menciona Alles (2015):

La capacitación se desarrolla usualmente en un contexto con intereses de algún modo divergentes: por un lado, el asistente está preocupado por la obtención de resultados inmediatos y por otro, el instructor se halla preocupado por actualizar conocimientos y/o desarrollar competencias, para mejorar esos resultados e impulsar cambios. Transmitir conocimientos, desarrollar competencias, facilitar ciertas actitudes es habilitar a las personas para promover cambios, en sí mismos y en su entorno (pp. 235-236).

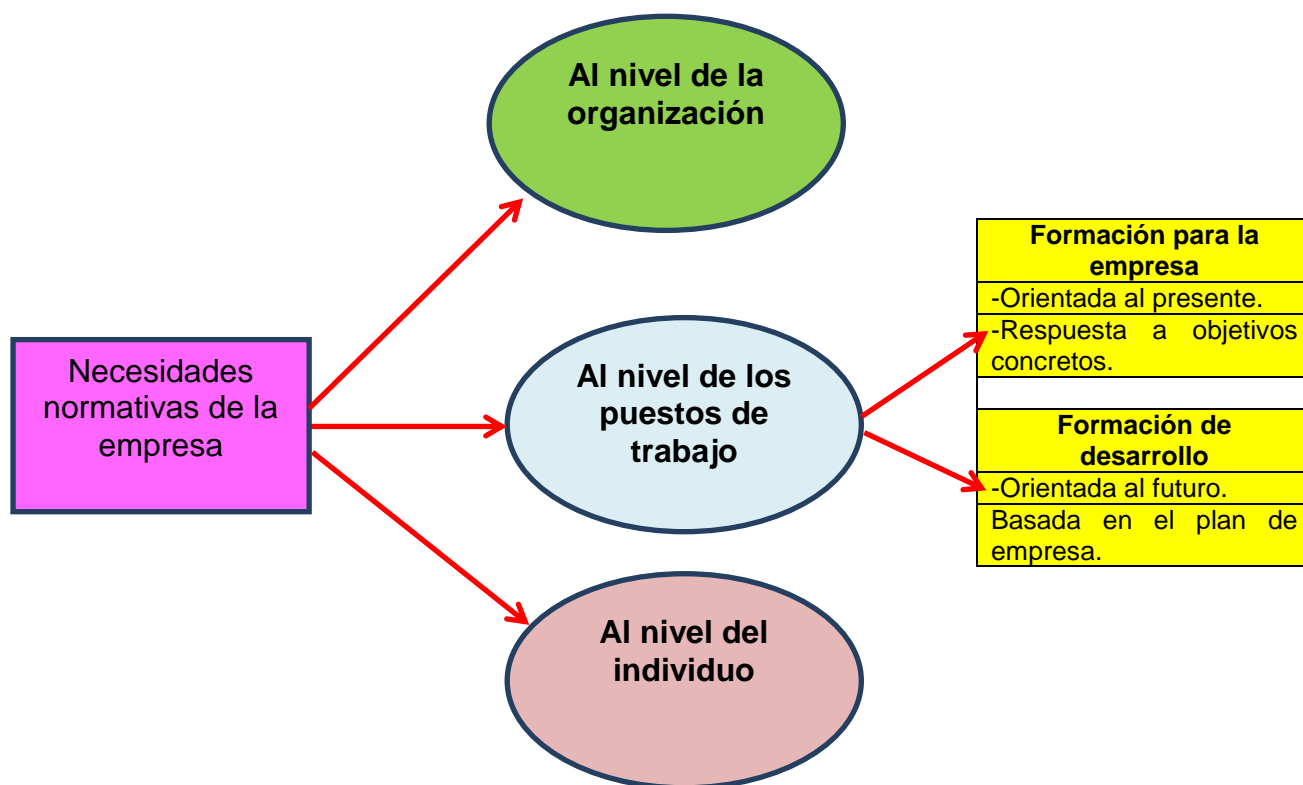


Figura 1. Diversidad básica de la formación profesional
Nota. Cruzado (2018) adaptado de (Porret, 2013, p. 209).

2.1.3 Componentes de la capacitación

Las dimensiones de la capacitación son propuestas por el autor Dessler y Varela (2017) y son las siguientes:

- a. Capacitación en el puesto. Se refiere que cada trabajador aprende sobre su labor mientras lo este llevando a cabo. Por lo tanto cada trabajador independientemente en el area donde trabaje debe recibir una capacitación (p. 162).

Los tipos de capacitación en el puesto más común es el método de entrenamiento para reemplazo, en el cual un trabajador experimentado o el supervisor del asistente realiza la capacitación(p. 162).

- b. Capacitación por aprendizaje. La persona se transforma en un trabajador habil mediante un proceso estructurado, por medio de combinar el

aprendizaje formal y una adecuada capacitación en su puesto para ver sus efectos a corto o largo plazo (p. 163).

2.1.4 Panorama general del proceso de capacitación

Según Dessler y Varela (2017):

La capacitación debe iniciar inmediatamente después de la inducción. Capacitar significa dar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. La capacitación se puede llevar a cabo pidiéndole al empleado en activo que explique al recién contratado como es el puesto de trabajo, o bien, mediante un proceso de varias semanas con clases en un salón o por internet. La capacitación es importante. Incluso los individuos con un alto potencial tenderán a improvisar o dejarán de ser productivos sino saben que hacer o como hacerlo. Además, según un estimado, aproximadamente tres cuartas partes de los trabajadores de treinta y tantos años con un alto potencial comienzan a buscar un nuevo empleo un año después de ser contratados, a menudo debido a que se sienten insatisfechos a causa de una capacitación inadecuada. (p. 154).

2.1.5 Teorías de accidentes laborales

En el año 1,700, aparece en el país de Italia, un aporte científico considerado en ese momento como la base fundamental del entorno médico laboral. Uno se refiere de la obra del autor referente, Bernardino Ramazzini De Morbis Artificum Diatriba (Trato de la enfermedad del trabajador), por ese motivo el maestro De Capri es considerado como el principal precursor médico del trabajo de acuerdo a Araujo & Trujillo (2002, p. 362).

2.1.5.1 Teoría de responsabilidades extracontractuales

Se considera como el primer acercamiento hacia la problemática de accidentes laborales, en el cual se señala que todo trabajo o actividad está expuesta a riesgos laborales, unos mayores y otros de menos riesgo. Pero, el tema principal es que en esos tiempos los riesgos eran tratados con tolerancia y

benevolencia con el riesgo laboral, porque a pesar de ser considerados como un accidente laboral, como un acto ilegal del dueño o patrón, se debe entender que estos casos infortunados eran imprevistos por el hombre, más bien, es propio del entorno económico de la producción y el dueño es el único responsable sobre el daño producido al empleado por consecuencia concreta de un resultado que perjudica su integridad (Lengua, 2013, p. 19).

Asimismo, nos referimos al enfoque primero del riesgo ocupacional, con la concepción de no tener causas de daño alguno, sin embargo, el daño que deriva del entorno laboral aparece como la manifestación que altera la regular situación y la adecuada convivencia del ser humano. Por lo tanto, no existió en el mencionado enfoque las posibilidades de vinculación de un accidente laboral que deriva de contratos laborales, porque se encontraba en proceso de creación. El mencionado enfoque exige que se demuestre la culpabilidad o la posible negligencia con parámetros y criterio de los derechos de la persona, más el daño sufrido. Por lo tanto, el principal problema es la dificultad que deriva de aplicar el onus probando hacia la persona agraviada, por lo tanto, ocasiona una reparación por el daño ocasionado, porque según la responsabilidad de culpa es meramente del dueño o patrón, según el enfoque extracontractual, y se requiere demostrar un indicador de culpabilidad para que justifique las responsabilidades del dueño, (Alonso, 1995, pp. 109-110). La poca posibilidad, materia de la obtención de la tutela efectiva por el trabajo de la herramienta jurídica disponible en estos años, era contrario a la realidad.

El poco apoyo del dueño hacia el trabajador, trabajar resignado con los riesgos al no existir alguna medida de prevenir accidentes laborales, se refiere a la forma de pensar en la presente etapa, en los primeros años del industrialismo, y limitado por su logro económico. Por lo tanto, el presente enfoque permite al dueño argumentar ante las autoridades de justicia, romper la relación de causa por acontecimientos inesperados con facilidad, la mencionada posibilidad es que el accidente de trabajo es un evento inesperado y difícil de prevenir. Con todo lo mencionado, se atribuye la responsabilidad, al poco cuidado del empleado, era un tema factible para enfoques jurídicos, en relación a la regla procesal, “En estos

tipos de juicios es factible al trabajador la acreditación de hechos que ocurren en el ambiente laboral, y se puede liberar de toda imputación” (Humeres& Humeres, 1997, p. 578).

2.1.5.2 Teorías de las culpas contractuales

Asimismo, la teoría anterior perdió credibilidad y se deterioró la responsabilidad aquiliana y será después dejada de lado y replanteado. Los expertos inician la búsqueda de la responsabilidad del dueño, y no como sindicarse una obligación general que deriva de la ley y no ocasionar daño alguno, más bien en obligaciones ciertas, que asume del dueño por consecuencias del contrato laboral, que propone un mecanismo de prueba con más equilibrio de la desigualdad y con finalidad más social. En el presente enfoque se refiere a la teoría de responsabilidades contractuales, el cual se busca fundamentos de culpabilidad del dueño en el contrato laboral, y se aprovecha con el reciente marco jurídico (Lengua, 2013, pp. 20-21).

Según Alonso (1995), se tuvo que esperar que exista una certera construcción jurídica hacia el contrato laboral, mediante el cual se habla del dueño, o según los autores referentes Sauzet y Sainctelette, puedan mencionar las obligaciones contractuales del dueño del tema de devolución del empleado tan certero como lo que se le entregó (p. 110).

El presente enfoque es la base de que, el empleado compromete su fuerza laboral en la buena gestión de la entidad de su dueño, se envuelve no solo en su desempeño laboral y físico otorgándole al dueño el fruto de su labor con un pago, más bien relaciona en el procedimiento a su propia persona, habiendo un vínculo de trabajo, inicia en la mente del dueño que tiene un deber de proteger al personal mientras exista el vínculo laboral. El compromiso debe ser con reciprocidad y no solo en el aspecto de simple materialidad, también un vínculo de trabajo, en el cual hay obligaciones de proteger, deber de cuidado, deber de asistir al trabajo. En este tipo de planteamiento son desarrollados, sin dejar de lado la posición en aceptar los riesgos laborales como un evento corriente (Lengua, 2013, p. 21).

2.1.5.3 Teoría objetiva o del riesgo creado

El presente enfoque, está más alejado de buscar la responsabilidad subjetiva o derivada de la obligación comprometida del contrato laboral, habría que apostar por determinar las responsabilidades del dueño comenzando con un acontecimiento definido. Las actividades de fines empresariales son lícitas, pero por su existir se presume responsabilidades asumidas e implícitas (Lengua, 2013, pp. 21-22).

En el país de Francia, los autores Saleilles y Josserand y el autor Barassi desde el país de Italia, inician la adjudicación de las responsabilidades al dueño de forma concreta y firme al defender la mencionada posición, según el interés funciona con el ente que es creado, debiendo soportar los peligros que se implica (Vázquez, 1983, p. 277).

En resumen el dueño debe asumir las consecuencias de un posible accidente laboral, la organización debe responder sobre el perjuicio ocasionado, se culpa al dueño por ser el titular de la organización, el fin del presente enfoque es aligerar la culpa del empleado ante un evento desafortunado, el enfoque es cuestionado porque pretende sancionar de antemano a cualquier persona que desea comenzar una actividad económica, todo comienza con el emprendimiento industrial que pudo estar motivado por soluciones sociales de protección frente a los abusos de las organizaciones. A finales del Siglo XIX, se procuró la instauración de relaciones causales entre los accidentes y las actividades laborales como condiciones laborales. Finalmente, la responsabilidad del dueño es hacerse cargo del daño sufrido del empleado por tener un vínculo laboral o contrato de trabajo, por lo tanto, se pretende límites estrechos de atribuir las responsabilidades con recurrir a un criterio causal o factores (Lengua, 2013, p. 23).

2.1.5.4 Teoría de riesgos profesionales.

La teoría de los riesgos profesionales, tienen como base objetiva la responsabilidad del dueño o patrón reformulada, al hablar de responsabilidades objetivas se funda ya no en los lugares de riesgo o por el desempeño de

actividades de riesgo, más bien sobre actividades de beneficio para las organizaciones (empresario), quedando claro que existen posibles eventos de accidentes o enfermedades laborales en un escenario que es difícil evitar (Lengua, 2013, p. 24).

El autor Alonso (1995) señala quien ocasiona situaciones de riesgos, al margen de consideraciones de culpas o negligencias, tiene que asumir la actualización de riesgos hacia los siniestros, y pueden ser al azar, como la aplicación de una situación de riesgo ocasionada por las operaciones de la organización (p. 112).

El presente enfoque teórico inicia, con la idea de que, la industria está enmarcada en actividades riesgosas y debe asumir y aceptar formulaciones jurídicas posteriores, porque los accidentes van a suceder, y está relacionado al giro de la entidad. Para el autor Vázquez (1983) menciona que los impulsores del mencionado enfoque indicaron en el año 1885 que, a pesar que, se tome precauciones, el accidente laboral se produce, en mayor medida de hechos, pero no se puede establecer las causas del evento negativo (p. 280).

“La producción industrial y el maquinismo exponen al trabajador a accidentes inevitables, ante los cuales incluso la previsión humana se muestra impotente de evitar su ocurrencia, por lo que, dicho riesgo es inherente a la forma moderna de producción” (Ruíz, 2002, pp. 458-459).

Las actividades industriales son de riesgo legal y con tolerancia, ante el hecho que el dueño sea el responsable de algún daño, que es posible que ocurra en el proceso de la actividad industrial, el fin de la presente teoría es cuestionada porque debe justificar su razonamiento. Entonces evaluar en forma estricta el riesgo no se debe considerar hechos, que puedan eliminar responsabilidades del patrón como hechos fortuitos, de fuerza mayor o hechos no relacionados al trabajo (Lengua, 2013, p. 25).

La presente teoría es cuestionada porque se exige ajustar la manera de delegar la responsabilidad al dueño o empleador, se debe requerir que existan medios físicos que el empleador pueda controlar para que, al actuar sobre ello, pueda atribuir la titularidad de limitar o mitigar una situación de riesgo de manera intensa y cuantificar el siniestro que establece responsabilidades (Alonso, 1995, p. 113).

Como segundo cuestionamiento de los riesgos profesionales es definir el término accidente laboral y después como enfermedad profesional, para hallar la causalidad laboral, vinculada con el desempeño laboral, que sirva como antecedente de la responsabilidad del patrón, así evitar acontecimientos que no atribuyen al trabajo como hechos fortuitos, de fuerza mayor, que influya la responsabilidad del patrón (Lengua, 2013, p. 26).

2.1.6 Definición de accidentes Laborales

La investigación en la variable 2 se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta a Chiavenato (2011) quien definió accidente laboral como “el hecho fortuito, inesperado que un empleado genera de forma directa o indirecta y que con un plan de prevención se evita” (p. 281).

Según Miranda et al. (2005) citado por (Mansilla, 2011) “el accidente laboral es un hecho inesperado generado por el trabajo por consiguiente generaría daños o muerte” (p. 23).

2.1.7 Clasificación de accidentes laborales

Los accidentes laborales para el autor Chiavenato (2011) tiene los siguientes componentes:

- a. Accidentes sin ausencia: en caso de accidentes y luego el empleado continua trabajando, normalmente no aparece en las estadísticas internas de la organización.
- b. Accidentes con ausencia: se clasifican en:
 - Incapacidad temporal: es no trabajar por un tiempo menor a doce meses.

- Incapacidad parcial y permanente: se refiere a reducir parcialmente y de manera permanente la capacidad de laborar el mismo día que ocurrió el accidente en un lapso menor a doce meses.
- Incapacidad total y permanente: es la pérdida total de la capacidad para trabajar de manera permanente. (Chiavenato, 2011, pp. 281-282)

2.1.8 Prevención en la seguridad y la salud laboral

Tanto el famoso Taylor como el precursor de los estudios de métodos y tiempos, Gilbreth se lamentaban en sus escritos de que en muchos casos albañilería, confección, etc., el trabajo del hombre se realizaba en la misma forma y condiciones que hacía milenios. El trabajador tenía que producir y era cosa suya el modo de realizarla y a nadie le preocupaba si con ello sufría algún daño. La salud y la seguridad eran asuntos exclusivos del trabajador y de nadie más. Se realizaron cursillos de prevención, etc. En nuestros días la normativa preventiva se encuentra ya muy desarrollada procedente de diferentes fuentes, desde la Unión Europea mediante las respectivas directivas, pasando por la legislación interna de cada estado, hasta las disposiciones establecidas en los convenios colectivos fruto de la negociación colectiva. (Porret, 2013, p. 533).

2.1.9 Motivaciones de una entidad para la gestión de seguridad laboral

Según Porret (2013) Las motivaciones que una organización puede tener en la actividad para gestionar con éxito la función de seguridad y salud laboral son, básicamente:

- a. Motivaciones morales y sociales. Son la evitación de traumas personales y los destrozos familiares que se relacionan al accidente de trabajo y un tipo de enfermedad profesional, asimismo, el deber que tiene todo ser humano de proteger moralmente a quienes están a su servicio.
- b. Razones jurídicas. Se derivan básicamente de la normativa encomendada por los poderes públicos en cada país.
- c. Razones de competitividad. Están basadas en el costo humano y económico. El humano lo constituye el dolor, el sufrimiento, la invalidez

III. Método

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, según Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017) porque “aspira a generar conocimiento mediante la formulación de teorías, sus resultados ayudan a comprender mejor el mundo que nos rodea” (p. 20).

Para Andía (2017) el tipo básico “busca aumentar conocimientos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 50).

La presente investigación es de nivel correlacional, según Bernal (2016) “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar la relación entre variables, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones-causales” (p. 147).

Según Hernández et al. (2017) “Los estudios correlacionales al medir el grado de asociación entre variables, miden cada una (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación” (p. 77). De acuerdo al autor Vara (2012) “El diseño correlacional no se puede analizar la relación causa-efecto, pero sí sospecharlas” (p. 210).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio es el personal de la División Médico legal II Lima Este-Santa Anita, año 2018, conformado de la siguiente manera:

Tabla 1
Poblacion General

Detalle	N de trabajadores
Jefe	1
Administrativos	30
Fiscales	20
Auxiliares	60
Médicos	15
Psicólogos	10
Totales	136

3.2.2 Muestra.

La muestra de estudio se determinó en 101 trabajadores de la División Médico Legal II Lima Este-Santa Anita, año 2018 (Ver anexo 6).

Tabla 2
Muestra de estudio

Detalle	N de trabajadores
Jefe	1
Administrativos	22
Fiscales	15
Auxiliares	45
Médicos	11
Psicólogos	7
Totales	101

3.3 Operacionalización de variables

Definición conceptual de capacitación.

Según Dessler y Varela (2017) “la capacitación es el proceso para enseñar a los empleados nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (p. 154).

Tabla 3
Operacionalización de la variable 1. Capacitación

Dimensiones	Indicadores
Capacitación en el puesto	-Método de entrenamiento para reemplazo -Rotación de puestos
Capacitación por aprendizaje	-Aprendizaje formal -Capacitación en la práctica
Transmisión de información	-Desarrollo de habilidades -Desarrollo de aptitudes

Definición conceptual de prevención de accidentes laborales.

Según Chiavenato (2011) quien definió accidente laboral como “el hecho fortuito, inesperado que un empleado genera de forma directa o indirecta y que con un plan de prevención se evita” (p. 281).

Tabla 4

Operacionalización de la variable 2. Prevención de accidentes laborales

Dimensiones	Indicadores
Accidentes sin ausencia.	Sin lesión. -Leve
Accidentes con ausencia.	-Incapacidad temporal -Incapacidad parcial

3.4 Instrumentos

La presente investigación utilizará como instrumentos de recolección de datos según los autores Hernández et al. (2017):

- a. Cuestionario. Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan diverso como los aspectos que evalúa (p. 155).
- b. Observación cuantitativa. Es una técnica cuantitativa que sirve para registrar conductas de forma sistemática y directa (p. 165).

3.5 Procedimientos

Como menciona Bernal (2016), el procedimiento principal es la estrategia de prueba de Hipótesis que inicia con plantear las hipótesis para ello se plantea la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, y con la aplicación del software SPSS. Versión 25 se determinará el valor sig. Calculado que será contrastado con el valor sig. Teórico que es 0.05 si es menor se aceptará la hipótesis alterna (H_a), si es mayor se aceptará la hipótesis nula (H_0) (p. 189).

3.6 Análisis de datos

La presente investigación utilizará las herramientas de distribución de frecuencias y diagramas de barras respecto a la estadística descriptiva, según Bernal (2016):

“Distribución de frecuencias, es un conjunto de puntuaciones presentadas en un cuadro de manera ordenada, según características definidas por el investigador” (p. 299).

La presente investigación tiene escala ordinal en sus variables porque tiene varias categorías, pero ellas están en un orden de jerarquía determinado. (García, 2016, p. 135).

La prueba estadística: se utilizará la correlación de Rho de Spearman para hallar la relación entre las variables y el valor p para el contraste de hipótesis. (Gamarra, Wong , Rivera , y Pujay , 2015, p. 231).

IV. Resultados

4.1 Contraste de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

La capacitación no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

La capacitación se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Tabla 5

Relación entre capacitación y prevención de accidentes laborales

			Capacitación (Agrupada)	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,786
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,786	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

De acuerdo a los resultados hallados se cuenta con una correlación de Spearman de 0.786, entre la variable 1 capacitación y la variable 2 prevención de accidentes laborales, y un valor sig. Bilateral de 0.00 que es menor al valor sig. Bilateral teórico de 0.05, por consecuencia se acepta la hipótesis (Ha), que señala lo siguiente: La capacitación se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Hipótesis específica 1

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

La capacitación en el puesto no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

La capacitación en el puesto se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Tabla 6

Relación entre capacitación en el puesto y prevención de accidentes laborales

			Capacitación en el puesto (Agrupada)	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación en el puesto (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,656
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,656	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

De acuerdo a los resultados hallados se cuenta con una correlación de Spearman de 0.656, entre la dimensión capacitación en el puesto y la variable 2 prevención de accidentes laborales, y un valor sig. Bilateral de 0.00 que es menor al valor sig. Bilateral teórico de 0.05, por consecuencia se acepta la hipótesis (Ha), que señala lo siguiente: La capacitación en el puesto se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

La capacitación por aprendizaje no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

La capacitación por aprendizaje se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Tabla 7

Relación entre capacitación por aprendizaje y prevención de accidentes laborales

			Capacitación por aprendizaje (Agrupada)	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación por aprendizaje (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,779
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,779	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

De acuerdo a los resultados hallados se cuenta con una correlación de Spearman de 0.779, entre la dimensión capacitación por aprendizaje y la variable 2 prevención de accidentes laborales, y un valor sig. Bilateral de 0.00 que es menor al valor sig. Bilateral teórico de 0.05, por consecuencia se acepta la hipótesis (Ha), que señala lo siguiente: La capacitación por aprendizaje se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Hipótesis específica 3

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

La transmisión de información no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

La transmisión de información se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Tabla 8

Relación entre transformación de información y prevención de accidentes laborales

			Transformación de información (Agrupada)	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Transformación de información (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,636
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Prevención de accidentes laborales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,636	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

De acuerdo a los resultados hallados se cuenta con una correlación de Spearman de 0.636, entre la dimensión transmisión de la información y la variable 2 prevención de accidentes laborales, y un valor sig. Bilateral de 0.00 que es menor al valor sig. Bilateral teórico de 0.05, por consecuencia se acepta la hipótesis (Ha), que señala lo siguiente: La transmisión de la información se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

4.2 Análisis e interpretación

Tabla 9

Distribución de la frecuencia de percepción de la capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	19,8
	En desacuerdo	14	13,9
	Indeciso	25	24,8
	De acuerdo	22	21,8
	Totalmente de acuerdo	20	19,8
	Total	101	100,0

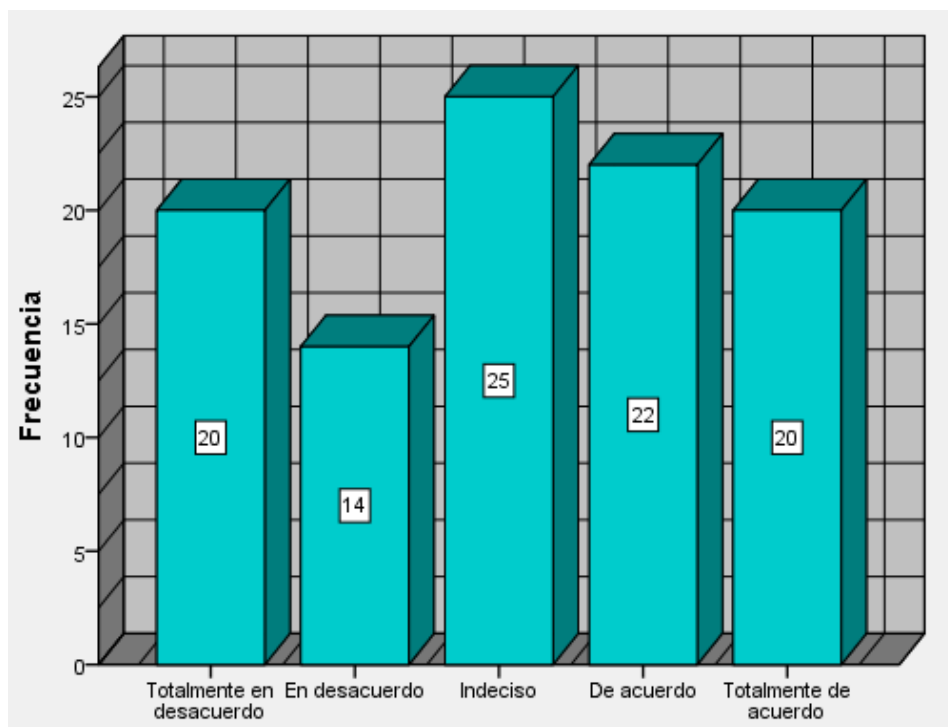


Figura 3. Diagrama de barras de la variable 1. Capacitación

De acuerdo a los resultados el (21.8%) de las personas encuestadas están de acuerdo que la capacitación de manera general es regular, y necesita plantearse programas de capacitación de acuerdo a las necesidades del personal de la entidad.

Tabla 10

Distribución de la frecuencia de percepción de la capacitación en el puesto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	29	28,7
	En desacuerdo	12	11,9
	Indeciso	10	9,9
	De acuerdo	25	24,8
	Totalmente de acuerdo	25	24,8
	Total	101	100,0

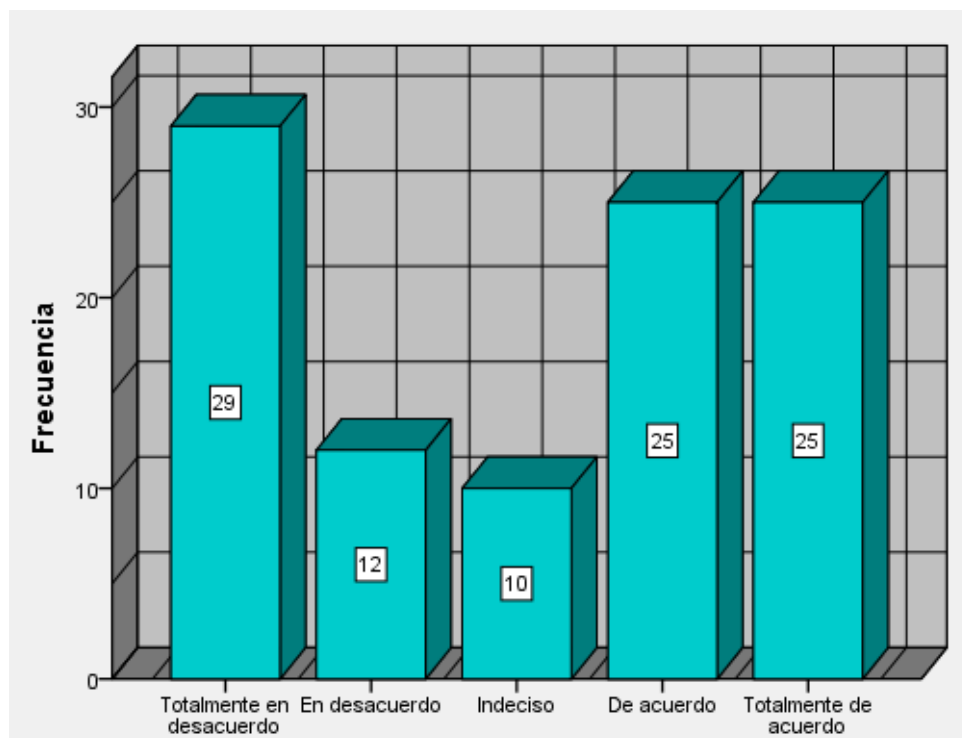


Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión capacitación en el puesto

De acuerdo a los resultados el (28.7%) de las personas encuestadas están en desacuerdo que la capacitación en el puesto es buena, y necesita plantearse programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada puesto en específico.

Tabla 11

Frecuencia de percepción de la capacitación por aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	9,9
	En desacuerdo	15	14,9
	Indeciso	39	38,6
	De acuerdo	15	14,9
	Totalmente de acuerdo	22	21,8
	Total	101	100,0

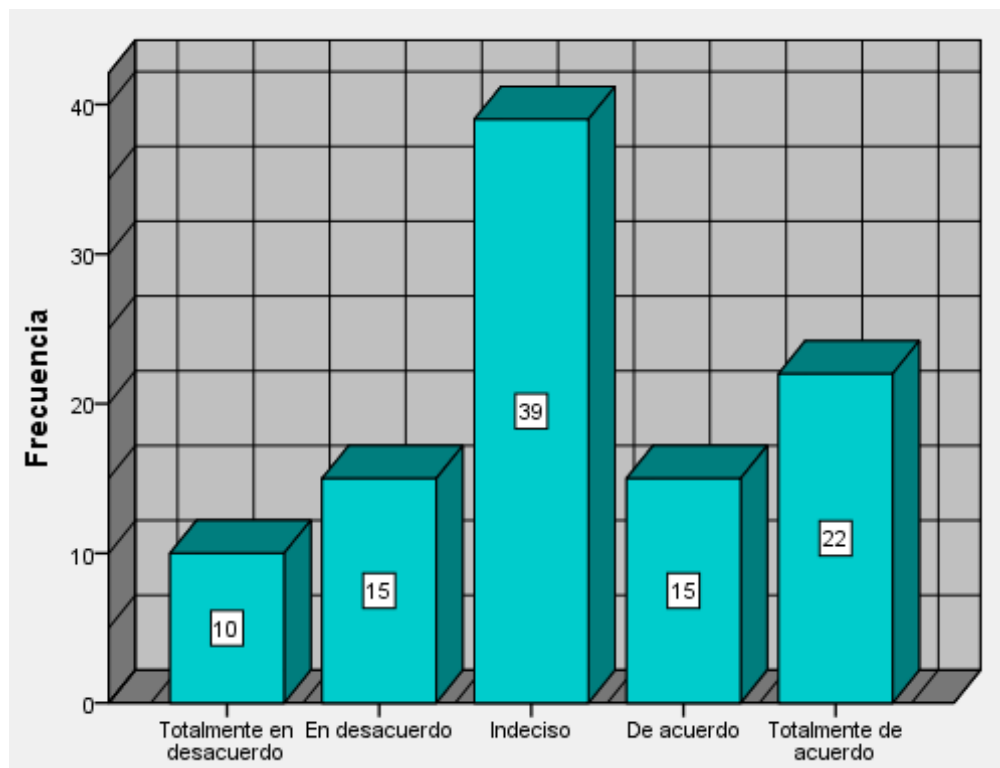


Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión capacitación por aprendizaje

De acuerdo a los resultados el (21.8%) de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo que la capacitación por aprendizaje es regular, pero necesita plantearse programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada puesto y generar mejora en las habilidades y conocimientos del personal de la entidad.

Tabla 12

Distribución de la frecuencia de percepción de la transmisión de información

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	29	28,7
	En desacuerdo	35	34,7
	Indeciso	15	14,9
	De acuerdo	17	16,8
	Totalmente de acuerdo	5	5,0
	Total	101	100,0

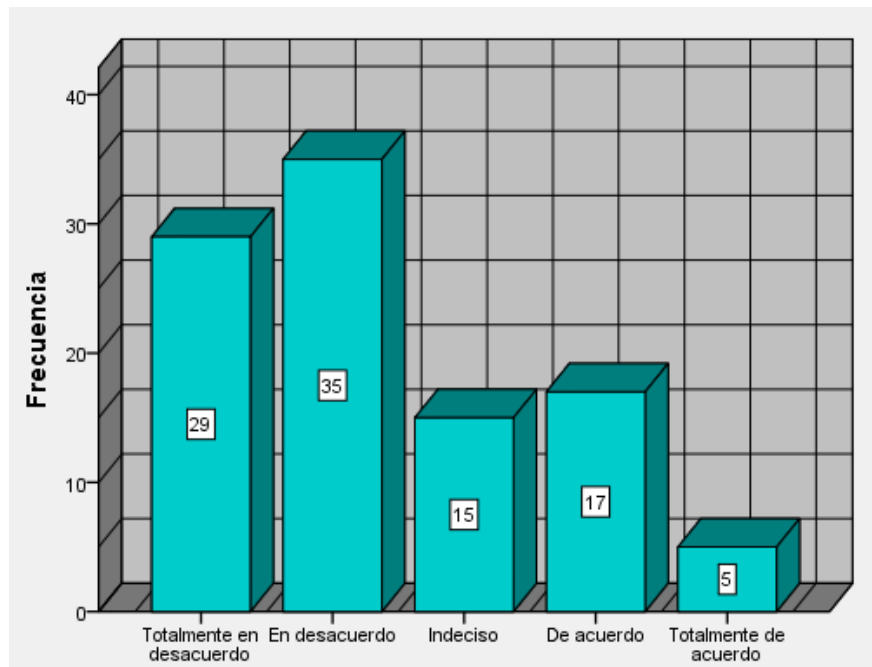


Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión transmisión de información

De acuerdo a los resultados el (34.7%) de las personas encuestadas están en desacuerdo que la transmisión de información es buena, y necesita mejorar la transmisión de la información en la entidad; los servicios que ofrece, políticas internas, procedimientos y reglamentos.

Tabla 13

Distribución de la frecuencia de percepción de accidentes sin ausencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	19,8
	En desacuerdo	20	19,8
	Indeciso	29	28,7
	De acuerdo	27	26,7
	Totalmente de acuerdo	5	5,0
	Total	101	100,0

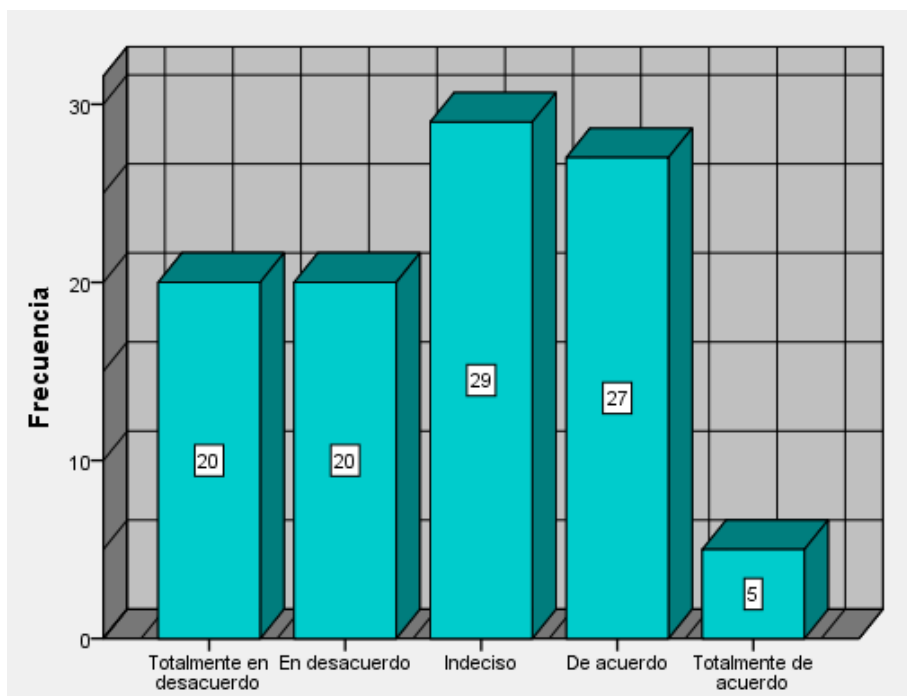


Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión accidentes sin ausencia

De acuerdo a los resultados el (26.7%) de las personas encuestadas están de acuerdo que con accidentes sin ausencia pueden seguir laborando y normalmente no aparece en las estadísticas internas de la entidad.

Tabla 14

Distribución de la frecuencia de percepción de accidentes con ausencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	10,9
	En desacuerdo	35	34,7
	Indeciso	36	35,6
	De acuerdo	18	17,8
	Totalmente de acuerdo	1	1,0
	Total	101	100,0

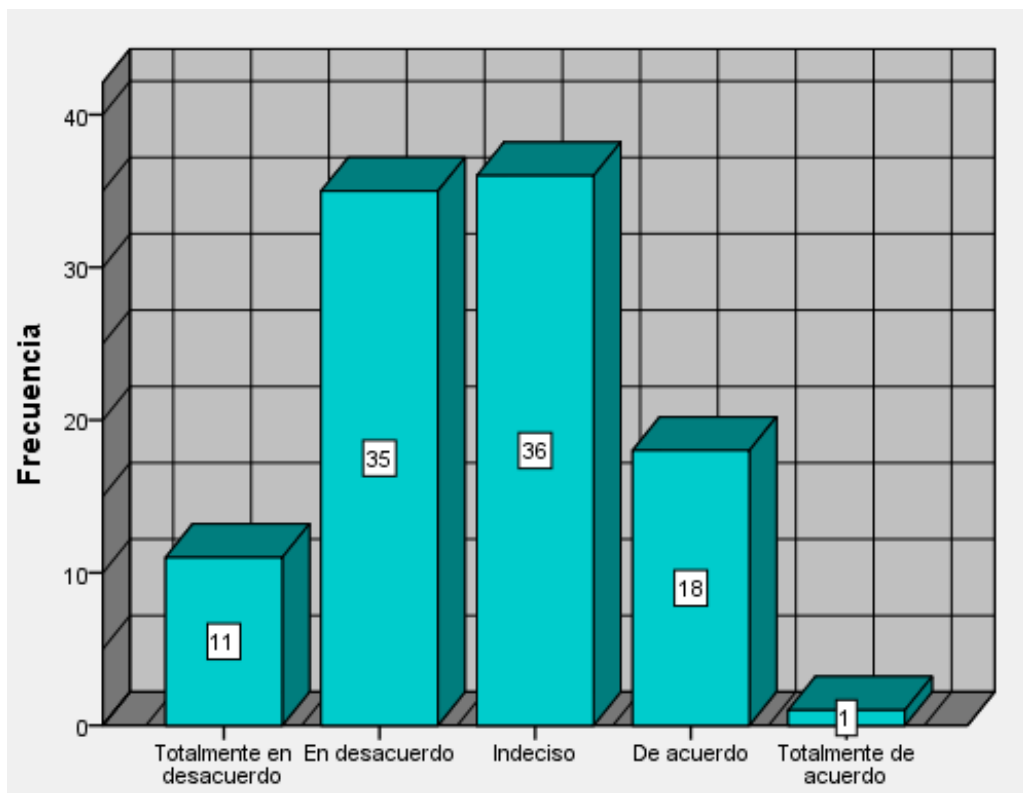


Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión accidentes con ausencia

De acuerdo a los resultados el (34.7%) de las personas encuestadas están en desacuerdo que los accidentes con ausencia no generan incapacidad temporal, parcial o permanente en la entidad.

Tabla 15

Frecuencia de percepción de prevención de accidentes laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	9,9
	En desacuerdo	30	29,7
	Indeciso	40	39,6
	De acuerdo	18	17,8
	Totalmente de acuerdo	3	3,0
	Total	101	100,0

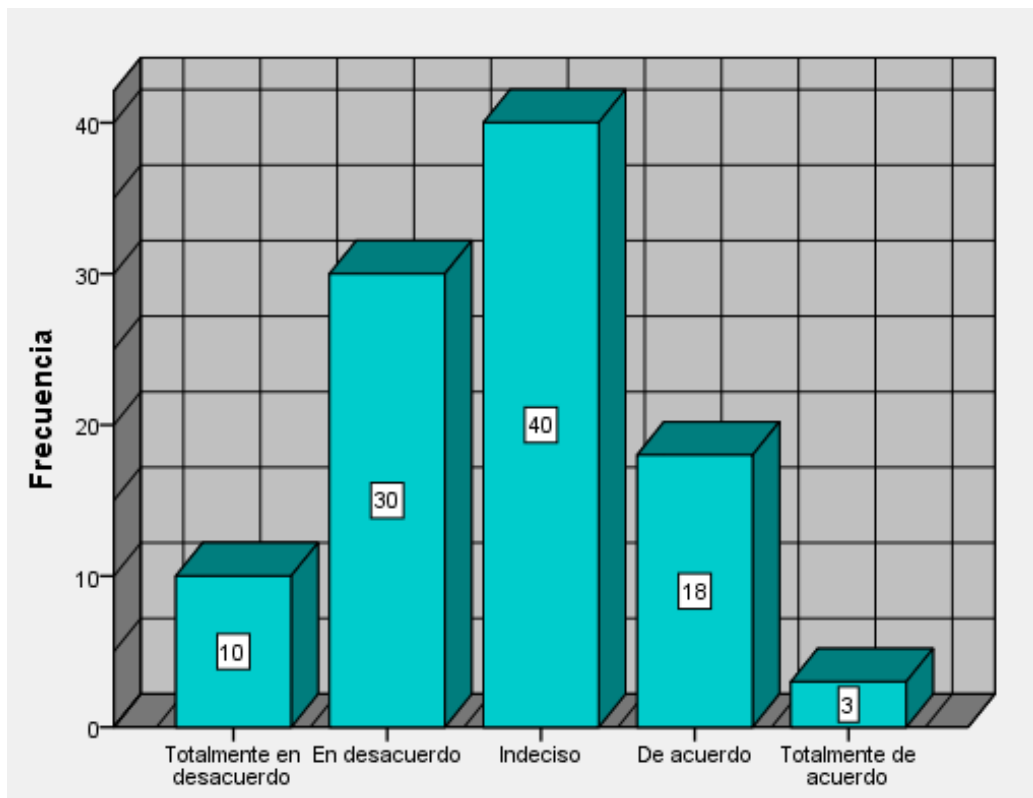


Figura 9. Diagrama de barras de la variable 2. Prevención de accidentes laborales

De acuerdo a los resultados el (29.7%) de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo que la prevención de accidentes laborales en la entidad, es la adecuada.

V. Discusión

Respecto a la variable capacitación el investigador se identifica con la teoría de la inversión respecto al potencial humano, porque se valora la educación de la empresa hacia el trabajador con la finalidad de mejorar sus conocimientos y habilidades. Asimismo, respecto a la variable prevención de accidentes laborales el investigador se identifica con la teoría objetiva o del riesgo creado, porque la empresa debe contar con las condiciones laborales adecuadas para que el trabajador se desenvuelva con seguridad, y en caso de que ocurra un accidente, la empresa asume los gastos que demanda el trabajador.

En relación a los resultados hallados, se tiene similitud con la investigación de León (2014) quien concluyó en la importancia de diseñar y ejecutar un programa de capacitación con su respectivo cronograma y sus responsables a cargo sobre temas que demanda el hospital como la prevención de accidentes laborales y temas actualizados que permita mejorar las habilidades y conocimientos del personal en la entidad hospitalaria, para así cumplir con los objetivos trazados, también con la investigación de Muñoz, Brito, Bussenius y Andrés (2014) quienes concluyeron que las medidas de seguridad para evitar accidentes laborales deben ser reforzados con capacitaciones que permita concientizar al personal sobre el adecuado manejo de equipos médicos y el reforzamiento de dudas que tenga el personal sobre prevención de accidentes laborales.

Asimismo se tiene similitud con la investigación de Zapata y Portal (2017) se sugiere el diseño y ejecución de un programa de capacitación teniendo como tema principal la prevención de riesgos en el trabajo y así poder concientizar a los colaboradores una cultura de prevención y la práctica de medidas de prevención. Asimismo la investigación de Cisneros M. y Cisneros Y. (2015) concluyó en implantar con eficiencia un procedimiento sobre la salud en el trabajo y que los trabajadores relacionados a salud lo deban cumplir, a su vez la falta de una eficaz capacitación sobre prevenir el accidente laboral del personal de salud, sumando a

un proceso de comunicación y participación de los trabajadores para así mitigar la problemática de accidentes laborales.

Finalmente la investigación de Chávez, Moscoso y Ortiz (2013) señalaron que en la actualidad el compromiso de la alta dirección es bajo y no puede promover una política y cultura basada en la prevención sobre el accidente de trabajo y contraer una enfermedad ocupacional donde se requiere comprometer a todo el personal para que así se logre la mejora de las condiciones de trabajo.

VI. Conclusiones

Primera

Se concluye que según la correlación de Spearman entre las variables capacitación y desempeño laboral, se tiene un 0,786 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala que existe relación entre la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018. Finalmente con una alta capacitación se tiene un alto nivel de prevención de accidentes laborales.

Segunda

Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión capacitación en el puesto y desempeño laboral, se tiene un 0,656 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala, la capacitación en el puesto se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Tercera

Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión capacitación por aprendizaje y desempeño laboral, se tiene un 0,779 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala la capacitación por aprendizaje se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

Cuarta

Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión transmisión de la información y desempeño laboral, se tiene un 0,636 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala la transmisión de la información se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2018.

VII. Recomendaciones

Primera. Se recomienda al director de la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita diseñar programas de capacitación según la especialización del personal para así desarrollar el capital humano porque a medida que la capacitación se fortalezca y sea más intensa, las personas se convierten en la única fuente verdaderamente sustentable de ventaja competitiva para poder así mejorar la prevención de accidentes laborales y en beneficio de la calidad de servicio de los pacientes y la organización.

Segunda. Se recomienda a los médicos jefes de servicio, cuando ingrese un trabajador nuevo a la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita le capacite en el puesto asignado por medio del trabajador con más experiencia por un rango de 5 días, para que así tenga conocimientos del funcionamiento de la mencionada entidad y de su función que le corresponda.

Tercera. Se recomienda al médico coordinador, una evaluación al trabajador según las clases que reciba en los cursos de capacitación para así poder medir el aprendizaje relacionándolo con temas de accidentes y riesgos laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, y tomar medidas correctivas si existe una contingencia.

Cuarta. Se recomienda fomentar al personal de la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, los reglamentos, políticas y procedimientos, en forma constante.

VIII. Referencias

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos, volumen I* (3 ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alonso, M. (1995). *Instituciones de Seguridad Social*. Madrid: Editorial Civitas S.A.
- Andía, W. (2017). *Manual de investigación universitaria*. Lima: Ediciones arte y pluma.
- Araujo, M., & Trujillo, J. (2002). De Morbis Artificum Diatriba. *Salud Pública de México*, 362-370.
- Baptista, D., & Flores, R. (2014). *Capacitación y reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá*. Panamá: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.
- Benites, M. (2018). *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017*. (Tesis para optar el grado de maestría en Gestión Pública), Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Lima: Pearson.
- Bravo, E. (2017). *Perfil profesional y desempeño de los locadores de servicios de las Elecciones Regionales y Municipales 2014*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad César Vallejo.
- Castillo, L. (2018). *Dirección y capacitación en la calidad de servicios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2018*. (Tesis doctorado en Gestión Pública y gobernabilidad), Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Cavada, É., Hernández, R., & Castañeda, B. (2018). Análisis en el sector Salud acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista I+D en TIC Volumen 8*, 12-20. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/2949>.
- Chacaltana, J. (2016). *Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del Siglo 21*. (Tesis doctoral), Lima, Perú: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Charca, Z. (2015). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio- rubro*

agencias de aduana del distrito de Desaguadero provincia de Chucuito, periodo 2013-2014. (Tesis de grado), Perú: Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

Chávez, M., Moscoso, C., & Ortiz, D. (2013). Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (CAS). (Tesis de maestría para optar el grado académico de magíster en administración de empresas), Perú : Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Cisneros, M., & Cisneros, Y. (2015). Los accidentes laborales, su impacto económico y social. *Rev. Ciencias Holguín*, vol. XXI, num. 3, 1-11.

De León , J. (2014). *Diagnóstico de necesidades de capacitación del Hospital Nacional de Huehuetenango Doctor Jorge Vides Molina*. (Tesis para obtener el grado de administrador de empresas), Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

De Mendoza, C., Di Capua, G., & Rucci, G. (2014). *Formación para el trabajo en Uruguay el punto de partida*. Uruguay: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.

Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (6 ed.). México: Pearson educación.

Galvis, L., & Cárdenas, N. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Revista Apuntes de Administración*, 20-28.

Gamarra, G., Wong , F., Rivera , T., & Pujay , O. (2015). *Estadística e investigación con aplicación de SPSS*. Lima: San Marcos.

García, J. (2016). *Metodología de la investigación para Administradores*. Bogotá: Ediciones de la U.

Gómez, D., & Muñoz, D. (2015). Caracterización de los accidentes laborales en un hospital de alta complejidad de la región de Antioquia, Colombia. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 31-36Obtenido <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2015/cst152e.pdf>.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas , A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: Mc Graw Hill education.

- Humeres, H., & Humeres, N. (1997). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (15 ed.). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Ibáñez, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos en la Empresa*. (2da reimp.) Lima, Perú: San Marcos.
- Lengua, C. (2013). La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho. (Tesis de maestría), Perú : Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Ley 29783. (2011). *Ley de Seguridad y Salud del Trabajo*.
- Mansilla, M. (2011). *Nivel de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los enfermeros. Estudio a ser ejecutado en el que se encuentran expuestos los enfermeros. Estudio a ser ejecutado en el* . (Tesis de grado), Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- Muñoz, M., Brito, A., Bussenius, K., & Andrés, L. (2014). Accidentes e incapacidad laboral temporal en trabajadores de la salud de un hospital de alta complejidad. *Rev. Salud de los Trabajadores*, vol. 22, núm. 1, 7-18.
- Piélago, E. (2018). *Capacitación y desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*. (Tesis de maestría en gestión de servicios de la salud), Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Porret, M. (2013). *Gestión de Personas, manual para la Gestión del capital humano en las organizaciones* (5 ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Ruiz, Á. (2002). *Nuevo derecho de la Seguridad Social*. México: Editorial Porrúa.
- Sánchez, S. (2010). *Metodología: el curso*. Lima: Cepredim.
- Sánchez, S. (2011). *La cuarta vía*. Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Vásquez, A. (1983). *Tratado de derecho del trabajo. Tomo IV*. Buenos Aires : Editorial Astrea .
- Zapata, E., & Portal , G. (2017). *Residuos sólidos y riesgos de accidentes laborales en áreas críticas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015*. (Tesis para optar el grado académico de: magíster en gestión de los servicios de la salud), Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

IX. Anexos

Anexo 1: Ficha técnica de los instrumentos a utilizar

Ficha de capacitación

Nombre del instrumento: Encuesta de capacitación

Autor: Williams Cruzado Vásquez

Objetivo: Determinar el grado de relación existente entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.

Lugar: División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita.

Forma: Directa.

Duración: 30 minutos.

Descripción: Es una encuesta de aplicación individual, con 16 ítems, bajo la escala de Likert.

Escala de medición: El encuestador le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a la tabla 16.

Tabla 16

Escala de medición de la variable 1. Capacitación

Detalle	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Ficha de prevención de accidentes laborales

Nombre del instrumento: Encuesta de prevención de accidentes laborales.

Autor: Williams Cruzado Vásquez

Objetivo: Determinar el grado de relación existente entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.

Lugar: División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita.

Forma: Directa.

Duración: 30 minutos.

Descripción: Es una encuesta de aplicación individual, con 12 ítems, bajo la escala de Likert.

Escala de medición: El encuestador le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a la tabla 17.

Tabla 17

Escala de medición de la variable 2. Prevención de accidentes laborales

Detalle	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Anexo 2: Definición de terminos

Capacitación. Procesos para enseñar a los trabajadores nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar sus funciones. (Dessler y Varela, 2017, p. 493).

Capacitación en el puesto. Entrenar a alguien para que aprenda un trabajo mientras lo lleva a cabo. (Dessler y Varela, 2017, p. 493).

Enfermedad ocupacional. Cualquier estado anormal o trastorno ocasionado por la exposición a factores ambientales asociados con el empleo. (Dessler y Varela, 2017, p. 494).

Eficacia. Logro de los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2011, p. 21).

Eficiencia. Optimización en la utilización de los recursos disponibles. (Chiavenato, 2011, p. 21).

Entrenamiento. Es el proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado por el cual el personal adquiere conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido. (Porret, 2013, p. 209).

Anexo 3: Matriz de consistencia

CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES EN LA DIVISIÓN MEDICO LEGAL II LIMA ESTE-DISTRITO DE SANTA ANITA, AÑO 2017.																																											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																								
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación en el puesto y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación por aprendizaje y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la capacitación y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación en el puesto y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación por aprendizaje y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación por aprendizaje y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la transmisión de información y la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p>	<p>Hipótesis General La capacitación se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>La capacitación en el puesto se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>La capacitación por aprendizaje se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p> <p>La transmisión de información se relaciona significativamente con la prevención de accidentes laborales en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita, año 2017.</p>	<p>Variable 1. Capacitación</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Alternativas de respuesta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Capacitación en el puesto</td> <td>-Método de entrenamiento para reemplazo</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="6">Ordinal</td> <td rowspan="6">(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>-Rotación de puestos</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Capacitación por aprendizaje</td> <td>-Aprendizaje formal</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td>-Capacitación en la practica</td> <td>10, 11, 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Transmisión de información</td> <td>-Desarrollo de habilidades</td> <td>13, 14</td> </tr> <tr> <td>-Desarrollo de aptitudes</td> <td>15, 16</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2. Prevención de accidentes laborales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Alternativas de respuesta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Accidentes sin ausencia.</td> <td>Sin lesión.</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> <td rowspan="4">(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>-Leve</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Accidentes con ausencia.</td> <td>-Incapacidad temporal</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td>-Incapacidad parcial</td> <td>10, 11, 12</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Alternativas de respuesta	Capacitación en el puesto	-Método de entrenamiento para reemplazo	1, 2, 3	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	-Rotación de puestos	4, 5, 6	Capacitación por aprendizaje	-Aprendizaje formal	7, 8, 9	-Capacitación en la practica	10, 11, 12	Transmisión de información	-Desarrollo de habilidades	13, 14	-Desarrollo de aptitudes	15, 16	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Alternativas de respuesta	Accidentes sin ausencia.	Sin lesión.	1, 2, 3	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	-Leve	4, 5, 6	Accidentes con ausencia.	-Incapacidad temporal	7, 8, 9	-Incapacidad parcial	10, 11, 12
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Alternativas de respuesta																																							
Capacitación en el puesto	-Método de entrenamiento para reemplazo	1, 2, 3	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo																																							
	-Rotación de puestos	4, 5, 6																																									
Capacitación por aprendizaje	-Aprendizaje formal	7, 8, 9																																									
	-Capacitación en la practica	10, 11, 12																																									
Transmisión de información	-Desarrollo de habilidades	13, 14																																									
	-Desarrollo de aptitudes	15, 16																																									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Alternativas de respuesta																																							
Accidentes sin ausencia.	Sin lesión.	1, 2, 3	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo																																							
	-Leve	4, 5, 6																																									
Accidentes con ausencia.	-Incapacidad temporal	7, 8, 9																																									
	-Incapacidad parcial	10, 11, 12																																									
<p>METODOLOGÍA Tipo de investigación : Básico Diseño: No experimental – transversal Población: 136 Muestra: 101 Muestreo: Probabilístico</p>																																											

Anexo 4: Validación del instrumento.

Tabla 18
Juicio de expertos del cuestionario de capacitación

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Segundo Sánchez Sotomayor	Hay suficiencia
2	Magíster	Mario Sánchez Camargo	Hay suficiencia
3	Doctor	José Luis Bazán Briceño	Hay suficiencia

Tabla 19
Juicio de expertos del cuestionario de prevención de accidentes laborales

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Segundo Sánchez Sotomayor	Hay suficiencia
2	Magíster	Mario Sánchez Camargo	Hay suficiencia
3	Doctor	José Luis Bazán Briceño	Hay suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Segundo Sánchez Sotomayor Segundo

Especialidad del validador: Estadístico

..... 20 De 02 del 2018

Segundo Sánchez Sotomayor

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mario Sánchez Camargo Mario

Especialidad del validador: Terminativo

..... 17 De 02 del 2018

Mario Sánchez Camargo

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable , Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: BRIZON BRIZENO JOSE LUIS

Especialidad del validador: MECANISMO DE INVESTIGACION

19 De 02 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Tabla 20

Confiabilidad del instrumento de medición

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	26

En la tabla 7 se aprecia que el instrumento de 26 preguntas tiene una confiabilidad de 0.892, es decir una alta fiabilidad.

Anexo 6: Determinación de la muestra

La muestra de estudio se determinó en 101 trabajadores de la División Médico Legal II Lima Este-Santa Anita, año 2018, mediante la fórmula proveniente de la tabla de Atkins y Colton (citado por Sánchez 2010) y conformado de la siguiente manera:

$$n = \frac{N (Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{136 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{135 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = \frac{130.61}{1.29} = 101.24$$

$$n = 101$$

Anexo 7: Instrumento de medición

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

VARIABLE 1: CAPACITACION		1	2	3	4	5
01	¿Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita?					
02	¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?					
03	¿Se tiene que buscar siempre actualizar los temas de programas de capacitación?					
04	¿Tiene usted conocimientos sobre accidentes laborales?					
05	¿Considera usted importante que una adecuada capacitación fortalecerá sus conocimientos?					
06	¿Tiene usted conocimientos de prevención de accidentes laborales?					
07	¿Con una gestión adecuada de prevención se reduciría los accidentes laborales?					
08	¿Considera usted que la actividad que realiza en la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita es de riesgo en algunos casos?					
09	¿Considera usted que la inadecuada relación entre el trabajador y equipos tecnológicos genera un riesgo latente de accidente laboral?					
10	¿El espacio la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita cuenta con seguridad física adecuada?					
11	¿El ambiente laboral de la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita cuenta con las medidas de seguridad para brindar tranquilidad laboral al personal que labora?					
12	¿Considera usted que las autoridades que maneja la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita no se preocupa por la mejora de la infraestructura?					
13	Su actitud hacia los colaboradores de la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita ¿Es buena?					
14	¿Considera usted que los colaboradores de la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita fomentan actitudes positivas?					
15	Los cursos de capacitación que realiza la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita lo (a) motivan a desarrollar sus ideas.					
16	¿Considera usted que los cursos de capacitación que se le brinda a la División Médico Legal II Lima Este-Distrito de Santa Anita no son atractivos para el colaborador?					

Nota. (Piélago, 2018) adaptado por Cruzado (2018).

VARIABLE 2: PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES		1	2	3	4	5
01	¿Siente usted dolores de cabeza por su exposición a campos electromagnéticos y no fue a trabajar al siguiente día?					
02	¿La sobrecarga de trabajo hace que usted se encuentre estresado y limite su desempeño y no trabaje al siguiente día?					
03	¿Tuvo usted un accidente sin lesión y sin notificar al siguiente día no fue a trabajar?					
04	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros?					
05	¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos, y otros?					
06	En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le ocasionó secuelas, o invalidez					
07	¿Tuvo usted incapacidad temporal alguna vez trabajando?					
08	¿La entidad se preocupa por su personal cuando está en incapacidad temporal?					
09	¿Estuvo incapacitado más de 1 mes?					
10	¿Esta prevenido usted ante un hecho que lo pueda incapacitar parcialmente?					
11	¿La entidad cuenta con un plan de prevención de accidente laboral para evitar incapacidad parcial en algún personal de salud?					
12	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.					

Anexo 8: Data del instrumento de medición

N°	Variable 1 Capacitación																Variable 2 Prevención de accidentes laborales											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1
2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1
3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1
4	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	4	2	2	2
5	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1
6	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	4	2	5	1
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	2
8	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	4	4	5	1
11	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
12	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1
13	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
15	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	5	1
16	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1
17	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1
18	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1
19	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	4	2	4	2
20	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1
21	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	4	2	5	1
22	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	5	1	2
23	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	5	1	2	1
24	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
25	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	4	4	2	1
26	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1
27	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	4	3	3	1
28	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	1	1	1	1
29	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1
31	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	3	2	3	1
32	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1
33	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1
34	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	2

72	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	3	5	2	1	
73	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	5	5	2	2	
74	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	5	5	2	1	
75	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	5	5	2	4	
76	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	
77	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	
78	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	1	1	
79	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	
80	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	
81	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	2	1	2	4	
82	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	
83	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	
84	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	
85	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	4	1	
86	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	2	2	1	2	
87	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	4	4	2	1	
88	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	2	1	2	2	
89	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	2	1	
90	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	2	4	
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
92	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	4	2	2	2	
93	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	
94	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	
95	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	
96	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	
97	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	
98	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	1	
99	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	4	5	2	2	
100	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	5	1	4	1	
101	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	2	2	1	2	