

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MINIMIZAR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA STARPARK EN LA CIUDAD DE BOGOTA.

GUERRA, Shirley; ***

PALABRAS CLAVES

Riesgo, accidente laboral, enfermedad laboral, plan de capacitación, integridad mental, minimizar

ministerio de protección social que regulan las disposiciones sobre riesgos laborales, capacitación y foro de seguridad, 9 artículos relacionados con la identificación, evaluación y valoración del riesgo

DESCRIPCION

El presente estudio tiene como objetivo principal diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para minimizar el riesgo de accidentes laborales en la empresa Starpark, esta investigación surgió debido a la problemática que se presenta en la actualidad la empresa starpark por la gran tasa de accidentalidad de los trabajadores y que se pudieron minimizar si las empresas hubieran tomado las precauciones pertinentes sobre el riesgo que lo estaba ocasionando, en la actualidad existen diferentes métodos para lograr disminuir los accidentes laborales y entre esos se encuentran las capacitaciones, este es un método bastante utilizado ya que se logra que los empleados logren identificar los riesgos que le pueden ocasionar daño y así evitar exponer su integridad física y mental, en algo que se supone debe traerle beneficios y no causarle daño al trabajador

FUENTES

Fueron consultadas 31 fuentes bibliográficas distribuidas así 17 libros que hablan sobre el concepto de capacitación, importancia para la organización, definición de riesgo, 2 decretos que regulan la capacitación en la función pública e implementación de SGSST, 3 cartillas del

CONTENIDO.

Atendiendo el objetivo de la investigación como parte inicial se procede a ser un reconocimiento de la empresa starpark para conocer la situación actual en cuanto al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se observa que esta presentado algunas falencias en cuanto a uno de los requisitos que la ley pretende se implemente, como es el caso de los planes de capacitaciones el cual está regulado en el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11 que tiene como objetivo que las empresas realicen capacitaciones a sus empleados independientemente de su contratación.

Una vez analizado este punto se comienza a indagar con los empleados de cómo se sentían en temas de capacitación de seguridad y salud en el trabajo que si la empresa les estaba cumpliendo con este requisito y la respuesta de la mayoría fue que hace mucho tiempo la empresa no les brindaba una capacitación en seguridad y salud en el trabajo, por lo que ellos consideraban que se sentían vulnerables a sufrir un accidente de trabajo, adicional a esto se revisa los accidentes laborales más recientes y se observa que estos se pudieron evitar con haberle enseñado o advirtiéndoles sobre los peligros más latentes de su puesto de trabajo También se logra investigar que los empleados no están recibiendo la inducción al momento de

ingresar a laborar a la compañía, lo que los deja a un más expuesto a sufrir accidentes y enfermedades laborales por la exposición a los riesgos de la empresa.

Se comienza a desarrollar el trabajo cumpliendo con los parámetros exigidos y se propone un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo con el fin de que la empresa starpark cumpla al cien por ciento con las disposiciones legales exigidas por la normatividad Colombia, y buscar que los empleados conozcan los riesgos a los cuales se encuentra expuesto dependiendo el área de trabajo. Se disponen unos objetivos y metas para desarrollar el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo buscando fomentar el autocuidado, disminuir los accidentes laborales, y que la empresa cumpla con todos los parámetros del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

METODOLOGIA

Para esta investigación tome diferentes metodologías la cualitativa y cuantitativa, y use como fuente de información una investigación en el sitio de trabajo donde realice varias preguntas a los trabajadores para así tener una base inicial, con la información obtenido llegue a la conclusión que el mejor instrumento para la investigación era la entrevista donde se sacaron 10 preguntas en temas relacionas a capacitación en SST.

Se aplica el instrumento a una población de 10 trabajadores, dividido en las diferentes áreas por partes iguales para conocer opiniones distintas, se procede a tabular los resultados obtenidos en graficas circulares para mejor interpretación, una vez analizados los resultados arrojados se verificar la matriz de peligro para fortalecer conocimientos de cuáles son los riesgos prioritario de la empresa starpark y así tenerlos en cuenta al momento de implementar nuestro plan de capacitación en SST.

Las fases utilizadas en esta investigación fueron: investigación inicial con los trabajadores, aplicación de la herramienta, tabulación de resultados, identificar los peligrosos prioritarios, diseñar el plan de capacitación en SST.

CONCLUSIONES

Se logró realizar un diagnóstico inicial donde se logra ver la necesidad de la empresa starpark en estándares mínimo en capacitaciones para los empleados en seguridad y salud en el trabajo

Se propone un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para todas las áreas de la empresa buscando fomentar el auto cuidado y que los empleados conozcan cuales son los riesgos más latentes en los sitios de trabajo

Se realiza una entrevista con un grupo de trabajo en las distintas áreas buscando conocer las diferentes opiniones y se logró evidenciar que la mayoría de trabajadores no tienen conocimiento de los riesgos a los cuales se encuentra expuestos, algunos argumentan que la empresa nunca les ha dado una inducción para que ellos conozcan cuales son los peligros labores por la actividad que está realizando, otro grupo de empleados no saben términos de seguridad y salud en el trabajo que son muy importante para que ellos sepan identificar y reporta a la persona en cargada.

Al identificar las falencias en temas de capacitación en la empresa starpark se precederá a realizar un proceso para que la empresa cumpla al 100 por ciento con los requisitos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Frente a los requisitos legales exigidos por la normatividad colombiana la empresa no está cumpliendo, y lo que es peor está dejando desprotegidos a los colaboradores, y por la actividad económica de la empresa los riegos de que suceda accidentes laborales son alto

Se evidencia que la gran mayoría de los accidentes laborales en la empresa starpark se pudieron evitar si los empleados conocieran los riesgos inherentes a la labora que estaban desempeñando

De acuerdo a los instrumentos utilizados en esta investigación los empleados manifiestan que les gustaría que la empresa realizara las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para fortalecer los conocimientos y poder colaborar con la disminución de accidentes y enfermedades laborales.

Otro hallazgo importante dentro de esta investigación fue el tiempo que la empresa no ha realizado capacitación en salud y seguridad en el trabajo, lo que quiere decir que no se está preocupando por velar por la seguridad y bienestar de sus colaboradores, dejándolos así expuesto a todo tipos de riesgos y situaciones que se pueden mantener bajo control, y de no tratarse a tiempo puede causar en el trabajador un accidente grave o incluso se puede ver expuesta la vida del colaborador.

La capacitación es importante para todas las áreas de una empresa ya que fortalece habilidades y conocimientos en los trabajadores y les permite estar siempre alerta a las situaciones de peligro y mantenerlas controladas evitando accidentes que pueda causarles grandes pérdidas a la compañía por incapacidades de los trabajadores.

Para cumplir el objetivo de este plan de capacitación se debe concientizar a todo el personal desde los directivos hasta el personal operativo con el fin de que la información recibida sea clara y efectiva a la hora de desarrollar bien las funciones y tareas asignadas a cada cargo.

Se debe crear conciencia de la importancia de implementar este plan de capacitación en la empresa Starpark con la cual se busca mantener informado y actualizado a todo su personal, creando ambientes donde el trabajador se sienta a gusto con su trabajo y cuente con toda la información necesaria para realizar sus actividades diarias de forma segura con cero accidentes.

ANEXOS

Anexos para el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo de la empresa starpark, plan de capacitación en SST con todas las capacitaciones programadas durante el año 2019, objetivos, capacitador, y cumplimientos de estas, se anexará matriz de capacitación por cargos, planilla de asistencia, evaluación de desempeño, formato de solicitud de capacitación por parte de los trabajadores, indicador de cumplimiento de las capacitaciones programadas.

**DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA MINIMIZAR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA
STARPARK EN LA CIUDAD DE BOGOTA.**

SHIRLEY CAROLINA GUERRA MOLINA

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019

**DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO PARA MINIMIZAR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA
EMPRESA STARPARK EN LA CIUDAD DE BOGOTA.**

DIRECTOR:

EDGAR JAVIER GONZALEZ GIL

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

Dedicatoria

A Dios

porque me dio la sabiduría y el entendimiento para poder realizar el siguiente proyecto

A mis Padres

Por ser nuestro principal apoyo en los momentos difíciles de nuestras vidas, por sus valiosos consejos y motivación constante.

A mi Esposo e Hija

Por ser mi apoyo incondicional y Mi motivación día tras día.

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción del problema	6
1.2. Formulación del problema	7
2. JUSTIFICACIÓN	8
3. OBJETIVOS	9
3.1. Objetivo General	9
3.2. Objetivos específicos	9
4. MARCO REFERENCIAL.....	10
4.1. Antecedentes de la investigación	10
5. MARCO LEGAL.....	18
Resolución 1016 de 1989:.....	19
6. MARCO CONCEPTUAL	21
6.1. Generalidades.....	21
7. MARCO TEÓRICO	27
7.1. La capacitación.....	27
La capacitación interna:.....	28
7.1.3. Principios de la capacitación.....	30
7.1.4 Beneficios de la capacitación.....	31
7.1.4. Capacitación empresarial.....	32
7.1.5. Como realizar un proceso de capacitación efectivo:	32
7.1.6 Factores a evaluar para proponer el plan de capacitación	33

Condiciones de trabajo:	33
Peligro:	33
Factor de riesgo:	34
7.1.7 Factores de riesgo laborales derivado de la carga de trabajo	34
Carga mental:	34
7.1.8. Factores de riesgos derivados de las condiciones del ambiente de trabajo ...	35
Ruido:	35
Iluminación:.....	35
Temperatura:	35
Radiaciones:	35
Vibraciones:.....	35
7.1.9. Factores provocados por agentes químicos:	36
7.2.1. Factores provocados por agentes biológicos:.....	36
7.2.2. Factores derivados de la organización del trabajo:	36
7.2.3. Factores de riesgo mecánicos:.....	37
8. MARCO INSTITUCIONAL	39
9. HIPÓTESIS	43
10. VARIABLES	44
11. MARCO METODOLÓGICO.....	45
Matriz de identificación de riesgos	46
11.1. Instrumento.....	49
11.2. Guía de preguntas	49
11.3. Población y muestra	49
12. RESULTADOS	52
13. CONCLUSIONES	67
14. DISCUSIÓN	70
15. RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFIA	76

TABLA DE GRAFICOS

	Pag.
Grafico 1. En que área de la empresa labora, (fuente: Elaboración propia).....	52
Grafico 2. Qué cargo desempeña en la empresa (Fuente: Elaboración propia).....	53
Grafico 3. Que tiempo llevas laborando en la compañía (Fuente: Elaboración propia).	54
Grafico 4. Que calificación le das a starpark en el manejo del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (Fuente: Elaboración propia)	55
Grafico 5. Crees que la capacitación puede mejorar tu desempeño laboral (Fuente: Elaboración propia)	56
Grafico 6. Recibiste inducción cuando ingresaste a la compañía (Fuente: Elaboración propia).....	57
Grafico 7. Crees que estas expuesto a sufrir algún accidente laboral (Fuente: Elaboración propia)	58
Grafico 8. Recibiste capacitación de los riesgos de tu oficio al momento del ingreso a la empresa (Fuente: Elaboración propia).....	59
Grafico 10. Consideras que necesitas capacitación en seguridad y salud en el trabajo (Fuente: Elaboración propia).....	60
Grafico 11. Crees que tu área de trabajo está expuesto a riesgos que se pueden disminuir con capacitación (Fuente: Elaboración propia)	62

Grafico 12. De acuerdo a tu área de trabajo de los siguientes temas cual te gustaría que la empresa reforzara (Fuente: Elaboración propia)	63
Grafico 13. Consideras que tu conocimiento en seguridad y salud en el trabajo es suficiente para realizar tus labores sin ningún tipo de riesgo. (Fuente: Elaboración propia)	64
Grafico 14. Qué métodos te gustaría que utilizara la empresa para dictar las capacitaciones (Fuente: Elaboración propia).....	65
Grafico 15. Cada cuánto crees conveniente sea dictado las capacitaciones (Fuente: Elaboración propia)	66

TABLA DE ANEXOS

	Pag.
Anexo 1. Plan de capacitación 2019-2020	82
Anexo 2. Indicador de cumplimiento	84
Anexo 3. Matriz de capacitación por cargo	85
Anexo 4. Evaluación de aprendizaje	86
Anexo 5. Registro de asistencia.....	88

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para minimizar el riesgo de accidentes laborales en la empresa Starpark, esta investigación surgió debido a la problemática que se presenta en la actualidad la empresa Starpark por la gran tasa de accidentalidad de los trabajadores y que se pudieron minimizar si las empresas hubieran tomado las precauciones pertinentes sobre el riesgo que lo estaba ocasionando, en la actualidad existen diferentes métodos para lograr disminuir los accidentes laborales y entre esos se encuentran las capacitaciones, este es un método bastante utilizado ya que se logra que los empleados logren identificar los riesgos que le pueden ocasionar daño y así evitar exponer su integridad física y mental, en algo que se supone debe traerle beneficios y no causarle daño al trabajador.

Se realiza una investigación cualitativa ya que la empresa pudo interactuar y hablar con una gran cantidad de los empleados y se pudo observar que se encuentran contentos, motivados y que sienten un buen ambiente laboral en la organización, pero manifiestan que en el área de seguridad y salud en el trabajo se sienten un poco desprotegidos, ya que no conocen los riesgos a los que se encuentran expuestos, debido a esto se optó por proponer un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para que ellos conozcan los riesgos que pueden causarle daño y como aprender a trabajar con ellos para así evitar accidentes laborales

Palabras claves: Riesgo, accidente laboral, enfermedad laboral

ABSTRACT

The main objective of this study is to design a training plan on occupational safety and health to minimize the risk of accidents at the Star Park Company. This investigation arose due to the problems that currently arise in the different Colombian companies due to the high accident rate of the workers and that could be minimized if the companies had taken the appropriate precautions on the risk that was causing it, at present there are different methods to achieve reducing work accidents and among these are the training, this is a very used method since it is possible for employees to identify the risks that can cause harm and thus avoid exposing their physical and mental integrity, in something that is supposed to bring benefits and not cause harm in the employee.

Qualitative research is carried out since the company was able to interact and talk with a large number of employees and it was observed that they are happy, motivated and feel a good working environment in the organization, but they say that in the area of safety and health at work feel a little unprotected, since they do not know the risks to which they are exposed, because of this opts to propose a training plan in safety and health at work so they know the risks that can cause harm and how to learn to work with them to avoid workplace accidents

Keywords: Risk, occupational accident, occupational disease

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es un tema que en los últimos tiempo ha venido tomando mucha fuerza, debido a todas las situaciones por la cual se aquejan los trabajadores y que las empresas no le estaban dando el interés y la importancia que este tiene, por eso el gobierno nacional para ser más exacta en ministerio de trabajo tomo todos los casos que se presentaban a menudo en las empresas y dictamino que a partir de ahora las compañías colombianas tienen que preocuparse más por la salud no solo física si no también mental de sus colaboradores, y unifico e hizo un solo decreto único de trabajo, en la cual decreta que todas las empresas ya no tendrán un programa de salud y seguridad en el trabajo, que deberán remplazarlo por un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Hoy en día la seguridad de los trabajadores es un tema que se ha vuelto primordial, ya que estos últimos años se presentado muchos inconvenientes con la salud de nuestros colaboradores, debido esto se han venido reformando muchos temas legales en cuanto en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

SG-SST: consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la valuación,

auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad en los espacios de los trabajadores.¹

El plan de capacitación es uno de los anexos que debe cumplir este proceso y uno del más importante

La empresa Starpark encaminándose a los requerimientos legales vigente y en la salud de los trabajadores quiere implementar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo con el fin de minimizar los accidentes laborales presente en su compañía, para implementar dicho plan la empresa realizo una investigación donde participaron gran parte del equipo de trabajo, en el cual se les pregunto sobre las informidades que ellos presentaban en cuanto a la seguridad en el trabajo de la compañía, gran porcentaje de ellos dejó ver su insatisfacción sobre el acompañamiento de la empresa hacia ellos en este tema, que están importante y que la empresa no le estamos dando la importancia que se debe.

Adicional a esta importante información que se pudo recopilar, observar y analizar que la gran mayoría de accidentes e incidentes laborales presentados en la compañía en los últimos años se pudieron evitar enfocándonos en el riesgo y darle a conocer a los empleados como conllevarlo.

En esta investigación se pretende lograr que los empleados de starpark cuenten con plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a las normas legales

¹Ministerio de trabajo-¿Qué es el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo?
<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

pertinentes, y lograr que los trabajadores tengan un sitio de trabajo con el más mínimo factor de exposición, sobre todo que conozcan los riesgos a los que se encuentran expuestos y aprendan a manejarlos y evitar que estos causen ellos heridas, lesiones, amputaciones e incluso la muerte.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

En la empresa starpark se puede evidenciar que no cumple con las normas legales vigentes establecidas en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo ya que no cuenta en la actualidad con plan de capacitación, que pueda advertirle, informarle y enseñarles a los colaboradores los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, para así lograr su detección e intervención a tiempo.

Diseñar un plan de capacitación es un tema fundamental en toda empresa ya que se puede lograr que los empleados puedan trabajar en un ambiente sano y se sientan seguros y confiados con la labor que están realizando.

La gran mayoría de los accidentes que se presentan en las empresas son culpa de los empleadores que no le advirtieron a su empleado a la hora de ingresar a su compañía los riesgos a los cuales estaban expuestos y por tal motivo el colaborador no sabe cómo afrontarlos y eso es que se presentan situación en la cual se ve comprometida la integridad física, mental y en muchas ocasiones la vida de los trabajadores.

Buscando encaminarse en las normas legales Starpark quiere lograr proponer un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para disminuir, minimizar y concientizar a los colaboradores sobre los riesgos más latentes que se encuentran en la compañía para que a la hora de presentarse un situación de peligro sepan cómo actuar y no se causen daño físico, y no afecten nuestra operación por una mala manipulación de nuestros equipos.

Adicional esto la capacitación es un necesidad percibida por la compañía debido a la actividad económica principal “parques de diversión” la seguridad no solo es para nuestros colaboradores también es para nuestros visitantes que en su mayoría son niños y ellos son los responsables de estos a la hora que se presente una emergencia, tema el cual no están afrontando con la mayor sabiduría y se están presentando muchos accidentes dentro nuestras atracciones y el empleado no sabe cómo actuar ante una situación tan delicada como está, la seguridad de nuestros visitantes, y nuestro compromiso es velar por la seguridad de los clientes a momento de que ingresa a nuestro establecimiento por este motivo nuestro plan de capacitación tendrá alcance a nuestro visitante y se incluirán capacitaciones de seguridad para todas las personas que llegan a nuestros locales.

Las capacitaciones serán lideradas por la coordinadora de recursos humanos en compañía de la persona encargada del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, el cual serán las encargadas de que los empleados conozcan el plan de capacitación y programarlos para que estos asistan a todos los encuentros de estas.

Adicional se contratarán capacitadores externos con la suficiente experiencia en seguridad y salud en el trabajo, también tendremos en apoyo de nuestra Arl colmena seguros que nos ofrece un cronograma muy completo y acertado en cuanto a capacitaciones correctivas, preventivas, de seguridad y un sinfín de temas en seguridad y salud en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo diseñar un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para minimizar los accidentes laborales de la empresa starpark?

2. JUSTIFICACIÓN

La empresa starpark en aras del bienestar de los trabajadores y teniendo en cuenta la gran severidad y el impacto que producen los accidente en la población trabajadora y en los intereses de la compañía, decide encaminar un plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo buscando proteger la salud, la integridad y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, logrando con esto disminuir el ausentismo, la rotación y disminuir costos por accidentes laborales, esto debido a que nuestra actividad económica principal son parques de diversiones y cualquier golpe o impacta a nuestras maquina podrían causar un gran daño de estas.

En la actualidad la empresa se está preparando para poder atender las exigencias legales que busca que las empresas se personalicen más de la salud de los trabajadores por eso decidió reunir todos los conceptos de seguridad y salud en el trabajo y volverlo uno solo llama sistema de gestión en seguridad en el trabajo, es decir que el ministerio de trabajo obligo a los empresario a implementar prácticas para mejor las condiciones de salud de la población trabajadora.

Una de las exigencias legales que integran dicho sistema de gestión es realizar un plan de capacitación donde se dicten temas para el mejoramiento de la salud tanto física como mental de los trabajadores.

Starpark quiere cumplir al 100 por ciento con dicha norma y no solo eso pretendo que los trabajadores de esta empresa gocen de un buen ambiente de trabajo sano, seguro y confiable, para que así puedan realizar sus tareas con la mayor tranquilidad y satisfacción.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para minimizar los accidentes de trabajo en la empresa starpark

3.2. Objetivos específicos

- Lograr que los empleados conozcan los riesgos que están expuestos y minimizarlos
- Fortalecer el conocimiento en seguridad y salud en el trabajo para disminuir el riesgo de accidente
- Fomentar las actividades de prevención y protección hacia los riesgos que están expuestos por la labor desempeñada
- Promover el autocuidado
- Cumplir con las normas legales vigentes

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. Antecedentes de la investigación

En la actualidad los rápidos avances científicos y las constantes innovaciones tecnológicas modificaron de notable manera el escenario laboral de las empresas, para lograr mantener actualizados estas deben reforzar los conocimientos de sus trabajadores en todo lo referente a sus actividades diarias y en general toda la información de esta que pueda garantizar su productividad.

La situación del mundo actual laboral está llevando a que los empleadores se preocupen por brindarle a sus trabajadores una capacitación oportuna con el objetivo que estos conozcan y aprendan como desarrollar sus actividades de forma segura y de la mejor manera, esta nueva tendencia beneficiara a la empresa aumentando su productividad y disminuyendo la accidentalidad y en el trabajador implica un desarrollo en el aprendizaje de nuevas formas de trabajo y un mayor rendimiento en sus labores diarias, cuando las empresas capacitan a su trabajadores mejora sus niveles de eficiencia y competitividad ya que crean personas autosuficientes capaces de enfrentar cualquier situación de la mejor manera y con el menor riesgo posible dando resultados exitosos que aumentan su productividad.

Con el pasar de los años varios autores han propuesto varios conceptos de capacitación con el fin de concientizar a las organizaciones de la importancia de incluir estos tipos de programas ya que son conscientes que el mundo laboral es cambiante y de fortalecer el desempeño de sus trabajadores a través de las competencias para afrontar retos en un mundo

globalizado y para lograr entender los objetivos de esta investigación. Algunos de los conceptos más relevantes de capacitación según varios autores son los siguientes.

Según (Rovira & J., 2013)“el Potencial Humano es lo más importante en una organización, uno de los grandes desafíos de los que conforman una organización es entender y compartir la importancia de su Potencial Humano, marcar la diferencia entre el concepto Persona vs. Objeto-persona”

Según (Schawartzman, 2009)la capacitación basada en normas de competencia laboral representa una alternativa para hacer de la capacitación tradicional un sistema más eficiente y eficaz a las necesidades actuales, ya que en última instancia son los recursos humanos quienes, con sus capacidades de motivación y creatividad, dan vida y movimiento al desarrollo de la humanidad.

Según (Uribe, 2010)La capacitación es un proceso cuya finalidad es transmitir conocimientos, desarrollar competencias y mejorar destrezas y capacidades.

Según (García, 2010) “Toda empresa que en sus presupuestos incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tienen en ellos como personas, como trabajadores, Como parte importante de la organización”.

Según (Maldonado ,. C., 2009) ” en una organización orientada al aprendizaje, la capacitación se utiliza no solo como un mecanismo de recompensa, sino también como un catalizador de cambio constante que fomenta el desarrollo individual y social”.

Una vez analizados los anteriores conceptos se relacionan las siguientes investigaciones previas en programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo:

Un primer trabajo corresponde (Montoya, 2009) quien realizo una propuesta de investigación para la facultad de ingeniería industrial en la ciudad de Guayaquil-ecuador, la cual propuso un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa EMACOL, manejo diferentes teorías sobre la capacitación y abarco todos las áreas de la empresas donde se iba a realizar la implementación de dicho plan, realizo una investigación y en la cual diagnostico que la empresa tenía desarrollado el programa en un 40%, logrando perdidas tanto económicas como humanas.

Se analizaron los factores que ocasionaban mayor riesgo en la población trabajadora para así poder controlar e informar a los trabajadores sobre la forma adecuada de manejar estos riesgos.

Para los estudiantes (Maldonado D. A., 2014) quien diseñaron un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para el sector de belleza en la ciudad de Bogotá D.C , Clasificaron los riesgo más importantes de este sector no solo de accidentes si no de enfermedades laborales, tomaron el sector norte y lo dividieron por upz y lograron tomar la muestra que necesitaban para poder realizar la investigación correspondiente, pudieron observar que el 80 % de la población tienen conocimiento de los riesgos expuestos, y que no están dispuesto a tomar una medida preventiva al respecto, el resto de población quiero contar un plan de capacitación que les ayude a mejorar las condiciones laborales y por ende contar con un ambiente laboral sano donde puedan manejar los riesgos más latente en su oficio

La propuesta para diseñar un plan de capacitación para la empresa industria alimentaria imperial S.A la cual tiene como actividad principal la producción del Pilato del arroz en cascara, y la respectiva comercialización de sus derivados, la empresa se encuentra ubicada en la

provincias de guayas-ecuador, debido a que la empresa tenía poco conocimiento a lo referente en seguridad y salud ocupacional los estudiantes (Golla Changuay & Castillo Barriga, 2017) decidieron realizar un plan de capacitación para dicha empresa, el cual tenía como objetivo principal el obtener una base sostenible y ejercer una cultura preventiva dentro de la organización, para aterrizar la propuesta tuvieron en cuenta una serie de documentos como: plan de emergencia, matriz de peligros, reglamento de seguridad y salud en el trabajo, diseño de conformación del copasst, decidieron clasificar los riesgos de acuerdo a los puestos de trabajo y realizar una matriz de puesto de trabajo y sus respectivos riesgos, una vez terminada dicha matriz realizaron su respectiva valoración de acuerdo al grado de peligro y factor de exposición, se tomaron 32 colaboradores para la muestra y efectivamente se evidencio la inconformidad de ellos sobre los temas en seguridad y salud en el trabajo.

En la cuarta investigación el objetivo principal es proponer un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa LADRILLOSA S.A.S, de la ciudad de cuenca-Ecuador, dedicada a la fabricación de ladrillos de 8 huecos, debido a la actividad económica de esta empresa, los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores son muy elevados, los investigadores realizaron una clasificación de los más peligrosos, dejando evidencia con registro fotográfico, realizaron una encuesta como instrumento principal para recolectar la información, la cual constaba de 20 preguntas, con cuatro respuestas, clasificadas de la siguientes manera: siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez, nunca y arrojaba un resultado final en números, la entrevista fue aplicada a 10 trabajadores y la mayoría como se evidencia en el registro fotográfico no cumple con las normas en SST, lo que llevo a la conclusión de que la

empresa no contaban con los estándares mínimo exigidos por la ley en temas de seguridad y salud en el trabajo. (Morales & Vintimilla, 2014)

La siguiente investigación está encaminada en la estructura de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para en sistema de gestión de la empresa INGENIERIA DE GAS S.A.S con la finalidad de reducir los riesgos, accidentes y amenazas que se encuentran expuestos los funcionarios de la organización, asa mismo de concientizarlos de la importancia que tiene el autocuidado de la salud en los puestos de trabajo y las labores que realizan, favoreciendo el aumento de la productividad de la empresa, inicialmente se realiza una autoevaluación de trazabilidad de un comparativo entre los requerimientos del decreto 1072 de 2015 y la actualidad de la empresa. Verificando que se cumple y que no se ha cumplido hasta la fecha, de acuerdo a este resultado por medio de la herramienta de diagrama se analizan el porcentaje del no cumplido.

Se procede a diseñar estrategias de acción correctivas y preventivas para ajustar la situación actual de la empresa, por último, se estructura un plan de capacitación basada en el decreto que actualmente se encuentra rigiendo los temas d seguridad u salud en el trabajo (Foligua, 2017)

La sexta investigación tiene como objetivo desarrollar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de cambiar la cultura organizacional existente en la empresa de transporte, concientizar a los trabajadores las normas, valores y creencias institucionales que deben seguir para salvaguardar sus vidas, el bienestar de sus familias, la empresa y el talento humano. En su primera parte se establecen los antecedentes, justificación, involucrados, problemas y objetivos, así como una situación problemática y la ayuda mediante

estrategias que presenta la empresa para la efectiva realización de la siguiente investigación, en seguida se revisan los fundamentos teóricos necesarios a considerar para la elaboración del plan de capacitación, como definiciones básicas, explicación del plan a utilizar, así como la explicación que tiene el plan de bienestar de todos los implicados, luego se describe brevemente la empresa donde se desarrollara el plan, se analiza el sistema de gestión y seguridad en el trabajo actual y las áreas donde se identificaron los peligros y las tareas críticas, posteriormente se diseñara un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo estableciendo procesos a seguir. (Olmedo, 2016)

La siguiente investigación fue realizado por los doctores (lopez & reyes , 2001), en la ciudad de monterrey quien diseñaron un plan de capacitación para la industrial ecológica y presentaron un estudio descriptivo, buscando controlar los accidentes laborales de la empresa trabajada, analizaron la relación existente en el proceso de educación en cuanto a capacitación del personal, los cuales reciben capacitación a través de una de una estructura formal determinada, también dieron alcance a los multi factores que ocasionan los accidentes laborales para así poder intervenir, también señalaron los aspectos esenciales para el buen funcionamiento del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo

En esta investigación los estudiantes encaminaron el programa de capacitación y seguridad y salud en el trabajado para darle cumplimiento al SG-SST de la empresa Ingeniería Gas S.A.S, de acuerdo con los requisitos del decreto único del sector de trabajo 1072 de 2015, con la finalidad de reducir los riesgos, accidentes y amenazas que se encuentra expuestos los funcionarios de la organización y así mismo concientizar a los trabajadores de dicha empresa de la importancia del auto cuidado y la importancia de las capacitaciones para el mejoramiento y

rendimiento laboral, inicialmente se realiza una evaluación de la trazabilidad con el decreto 1072 del 2015 para verificar como se encuentra la empresa en la actualidad, de acuerdo a este resultado por medio de la herramienta de diagrama causa efecto y se analizan los ítem de no cumplimiento, posteriormente de tener la información se proceden a realizar las mejoras correctivas pertinentes, por ultimo estructuran un plan de capacitación de acuerdo a la normatividad .

La presente tesis desarrolla un programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional basado en el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la finalidad de cambiar la cultura organizacional existente en la empresa alimenticia donde se desarrollará el programa, es decir, formar un subsistema que ejerza considerable influencia, sobre sus normas, valores, ideas y creencias institucionales, mediante los cuales se hará frente a los desafíos internos de la institución.

En su primera parte se establecen los objetivos, metodología y estructura de la tesis.

En seguida se revisan todos los fundamentos teóricos necesarios a considerar para la elaboración del programa de capacitación, como definiciones básicas de seguridad y salud ocupacional, explicación del Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, principios de aprendizaje, importancia de la comunicación e implicaciones del cambio de la cultura organizacional.

Luego se describe brevemente a la empresa donde se desarrollará el programa, se analiza el sistema de seguridad industrial actual y las áreas donde se identificarán los riesgos y tareas críticas.

Posteriormente se diseña el programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional establecida en base al Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social explicando previamente los niveles a cumplir dentro de un programa de capacitación y los elementos importantes a consolidar. (Montero, 2009).

5. MARCO LEGAL

La seguridad y salud en el trabajo en Colombia está regida por diferentes leyes que busca que los empleados se sientan amparados algunas de estas leyes se encuentran vigente en nuestro país, las otras han sido modificadas por nuevos decretos, pero todos estos cambios son pensando en el bienestar de los empleados a continuación relaciono las leyes que rigen en sector de la seguridad y salud de los trabajadores:

Decreto 1072 de 2015: decreto único del sector de trabajo, el cual unifico todos los decretos del sector trabajador y el cual reglamente que todas las empresas deben tener un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, el cual también tiene que contar con un plan de capacitación.

Regulado por el articulo2.2.4.6.11 incluye básicamente dos componentes:

- Programa de inducción y reinducción: es una capacitación obligatoria que debe impartir el empleador a los empleados nuevos y antiguos, a los contratistas y a los proveedores su propósito es el de ilustrar y comunicar acerca de la política en condiciones de SST
- Programa de motivación SST: incluye diversas actividades para ilustrar al personal de la empresa sobre medidas específicas de seguridad y prevención de los accidentes y las enfermedades, básicamente se trata de charlas en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 1111 de 2017: por el cual se definen los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo, los estándares mínimos son el conjunto de Norma, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

Ley 1562 2012: por el cual se modifica el sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, es el conjunto de procedimientos, destinados a prevenir, proteger, y atender a los trabajadores de los efectos de la enfermedad y accidentes que puedan ocurrirle como consecuencia del desarrollo del trabajo.

Decreto 4904 de 2009: por el cual reglamenta la organización, oferta y el funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajador y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones, son objetivo de trabajo y el desarrollo humano, promover la formación en la práctica del trabajo y el desarrollo humano mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades así como la capacitación del trabajo.

Resolución 4927 de 2016: por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registra la capacitación virtual en el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo

Decreto 1443 de 2014: por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, el presente decreto tiene como obligación definir directrices para el cumplimiento del (SG-SST). El cual en el artículo 12 párrafo 6 el cual deberá tener registro de toda la capacitación realizada a los empleados dependientes y los programas de inducción y reinducción.

Resolución 1016 de 1989: por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional de deben desarrollar los patronos y empleadores.

El cual dispone en el artículo 14 párrafo 9 el cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.

Decreto 1567 de 1998: el sistema de capacitación está definido como un conjunto coherente de planes, escuelas de capacitación, disposiciones legales, con un propósito en común que es generar mayor capacidad de aprendizaje para logra la eficiencia y eficacia de los empleados.

Constitución política colombiana art 54: establece el derecho a la capacitación estableciendo por obligación de los empleadores brindar formación al personal que lo requiera en cualquier relación laboral.

Decreto ley 1042 de 1978: estable la asignación salarial en la jornada de capacitaciones

Ley 734 de 2002: derecho de los empleados a recibir capacitaciones para el mejoramiento de sus funciones.

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1. Generalidades

La capacitación es una herramienta utilizada en las diferentes empresas colombianas para ayudar a los trabajadores a entender y comprender diferentes conceptos en pro del bienestar de ellos.

En el ámbito laboral La capacitación es una estrategia que ayuda a fortalecer procesos organizacionales para que los trabajadores puedan fortalecer conocimientos y mejorar su rendimiento laboral, y así lograr que la empresa obtenga mejores resultados no solo en área de producción si no en la parte económica.

En el área de seguridad y salud en el trabajo la capacitación es un tema obligatorio para la implementación de SG-SST, las disposiciones legales obligan a las empresas colombianas a tener un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes y enfermedades laborales

Por lo anteriormente mencionado, el siguiente plan de capacitación tendrá como objetivo disminuir los accidentes laborales de la empresa starpark para que los colaboradores cuenten con ambiente de trabajo idóneo y libre de riesgo que puedan generar situaciones de peligro.

Relaciono algunos conceptos teóricos sobre el proyecto:

Capacitación: es una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que nos podría facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las

ventajas y beneficios del mismo. El contar con una capacitación eficiente permite a la empresa tener innovación, el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social. La capacitación no debe visualizarse como una obligación, que tiene la empresa con sus empleados, porque lo manda la ley. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se dan, es contribuir al desarrollo personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización. (Luevano & Rivera Martinez, 2017)

Capacitación en el trabajo: es la formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores con base en los requerimientos detectados por nivel de ocupación la finalidad es la de desarrollar conocimientos, habilidades, y actitudes personales para mejorar su desempeño en la organización el aprendizaje lo lleva a cabo un instructor o en caso el supervisor del propio centro de trabajo y los resultados obtenidos se valoran con respecto al desempeño del trabajador en su actividad laboral, así como en la productividad y calidad de la organización²

Capacitación en condiciones de salud: son parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención de enfermedades comunes, laborales, accidentes e incidentes laborales.

Capacitación en prevención: para hacer capacitaciones en prevención se debe tener Como base los manuales de seguridad, es los que se debe describir las Normas y los procedimientos

² Implementación del proceso de implementación del proceso del capacitador, delegación federal del trabajo de la ciudad de Guanajuato http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf

correctos del trabajo, para su desarrollo debe tener las siguientes metodologías identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimiento, riesgo y elemento de protección personal.

Plan de capacitación: constituye en el factor de éxito de gran importancia pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo ya que es un proceso contante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos empresariales (altamirano, 2017)

El empleador debe definir los requisitos de conocimiento y practica y seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar mantener disposiciones para que estos se cumplan en todos los aspectos de la ejecución de los deberes de su obligación, con el fin d prevenir accidentes y enfermedades laborales. Por ellos debe desarrollar un plan de capacitación que propicie conocimientos en seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores (1072 D. l., 2017)

Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de las misma, por lo tanto debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente, se trata de permitir que las personas reconozcan sus creencias, actitudes y opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo. (capacitacion, 1998)

Accidente de trabajo: es todo suceso repentino en la hora laboral que cause lesiona al trabajador, Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante el traslado

del trabajador o contratista de residencia a los lugares de trabajo o viceversa, siempre y cuando el trabajador suministre el transporte.

También es accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio sindical a un que el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre y cuando el accidente se presente en dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo todo aquel que se produzcan en actividades recreativas o deportivas que estén bajo la autorización del empleador. (Gerencia.com, 2017)

Seguridad y salud en el trabajo: es un proceso cuyo objetivo es identificar, evaluar y controlar los riesgos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores este proceso debe basarse en la mejora continua y desarrollo de alternativas de autocuidado y cultural de prevención de riesgo (Ramirez & Rojas , 2017)

Es la disciplina que trata las prevenciones de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleve la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (1072 d. , 2015, pág. 89)

Accidente: se denomina accidente aquel acontecimiento eventual, que muchas veces ocasiona mucho daño, o al menos altera la normalidad de los hechos los accidentes suceden de forma inesperada y debe tener una conexión casual con el hecho imprevisto que lo ocasiona (Conceptos.com, 2019)

Accidente laboral: es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajador y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte.³ Es también accidente de trabajo a aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del trabajador o contratante bajo su autorización a un fuera del sitio de trabajo

Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante el traslado del trabajador o contratista de residencia a los lugares de trabajo o viceversa, siempre y cuando el trabajador suministre el transporte.

También es accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio sindical a un que el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre y cuando el accidente se presente en dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo todo aquel que se produzcan en actividades recreativas o deportivas que estén bajo la autorización del empleador. (Gerencia.com, 2017)

Enfermedad laboral: es enfermedad laboral la contraída por la exposición a factores inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, el gobierno nacional determinara en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y el caso en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en la normas legales vigentes.

³ Que es un accidente de trabajo universidad pontificia bolivariana <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabajo>

Inducción: la inducción es el proceso inicial por el cual se proporcionara al nuevo empleado la información básica que le permite integrarse rápidamente al lugar de trabajo, es normal que la inducción incluya los valores de la organización, misión, objetivos, política, horarios laborales, días de descansos, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, programas especiales, servicio de medicina preventiva. (Gobierno de Colombia, 1998, pág. art 7)

7. MARCO TEÓRICO

7.1. La capacitación

La capacitación en la actualidad es un tema trascendental y que no tiene fronteras y plantea el éxito en la organización, podemos decir que esta consolida el desarrollo productivo de la misma. Es por ello que podríamos tener definición que puede encerrar la esencia de esta investigación según el cual “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Siliceo, 2004).

En términos económicos la capacitación es una inversión a largo plazo Para las organizaciones, Sin embargo el empleo de recursos en capacitación es una de las más rentables que puede tener una organización ya que a pesar de existir un recurso humano con excelente aptitud, si no cuenta con la formación adecuada se presentarían fallas o accidentes en el manejo de las operaciones o procesos que desarrolla la organización independiente de los servicios o productos que ofrece, causando accidentes de trabajo.

La capacitación Como herramienta busca un cambio positivo en la empresa y tiene como misión principal ayudar a mejorar el presente y a establecer una ruta el futuro mediante un proceso cíclico y constante enfocado al capital humano de las organizaciones. Es por ello que el proceso de implementación de un programa de capacitación exige planteamientos que en muchas ocasiones las pequeñas empresas omiten, precisamente por la complejidad de los procesos que se llevan a cabo en ellas, la cantidad de colaboradores que las componen, los presupuestos que

manejan o simplemente por la cultura organizacional que las estructuran. (Rodriguez & Morales, 2008).

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a construir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad , la capacitación en la actualidad representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente del recurso humano respecto a las funciones laborales que y deben y desempeñar en el puesto de trabajo, se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancia de competencia cualquier persona, bajo este marco la capacitación busca básicamente desarrollar las habilidades y competencias de los trabajadores.

7.1.1. Clases de Capacitación

La capacitación interna: La capacitación Interna es una herramienta fundamental hoy en día Para las organizaciones, capacitar un trabajador en la labor a desempeñar a diario es formar personas líderes con alto grado de responsabilidad y experiencia Para ejercer una función que se le asigne en determinado tiempo y momento. Esto tiene un doble propósito, por un lado, disminuir los costos asociados a la formación y entrenamiento del personal que regularmente se hacía a través de organizaciones externas, y por otro lado, valorar y aprovechar el conocimiento de su personal, especialmente de aquellos que por su experiencia y formación conocen a fondo cada uno de los procesos de la organización. (Diez & Abreu, 2009).

La capacitación externa: La capacitación tiene Como objetivo principal guiar y adiestrar a cualquier persona dentro de una organización sobre un tema en particular o una actividad a desarrollar es por eso que involucra cualquier nivel jerárquico y cualquier departamento. En

ocasiones es necesario contratar un consultor o personal externo, esta modalidad es algo costosa y se puede realizar en un día. La capacitación externa se puede concentrar en un área específica (Hidalgo, 1998)

La capacitación presencial: En las organizaciones se presentan dificultades al cumplir con los programas de capacitación que cada una lleva a cabo al interior de estas, por tal motivo cada una de los trabajadores pueden asistir a esta de forma personal e informal, muchas veces se tienen presupuestos cortos lo cual genera falta de compromiso, desconocimiento en sus funciones y procesos.

La capacitación virtual: Con la nueva normatividad y atendiendo el uso de las TICs se ha hecho necesario que las organizaciones conozcan e identifiquen los perfiles de cargo que necesitan a la hora de cubrir una vacante, con el fin de generar un programa de capacitación virtual tomando como base programas académicos actuales que brinda el mercado, que no implica desgaste en sus trabajadores al contrario les brinda un abanico de oportunidades como el caso del SENA virtual que actualmente capacita en muchas áreas del conocimiento, brindando capacitación empresarial a grandes, medianas y pequeñas empresas. (SENA, 2015)

7.1.2. Para qué sirve la capacitación

La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el cumplimiento de las metas propósito y objetivo de la organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades personales.

Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas

responsabilidades que le dan el conocimiento a las personas que pueden tomar decisiones propias, que antes dependían de sus superiores o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeñan en la organización y para la cual está siendo capacitado.

7.1.3. Principios de la capacitación

La capacitación, implica una serie de puntos que son indiscutibles para que esta sea exitosa podemos llamar principio ya que aceptamos sin necesidad de demostrar y estos son:

La participación: es fundamental en todas las capacitaciones participen en forma activa de las acciones que se desarrollan en curso, además de exposiciones magistrales es necesario que todas las capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso

La responsabilidad: los participantes de una capacitación deben reflejar responsabilidad, esto es para el que capacita y para quien es capacitado, una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a quienes reciban la capacitación una imagen de poca importancia a los temas que se traten, una actitud irresponsable de los participantes dará una imagen de poca importancia que dan estos al tema.

Esta responsabilidad debe darse en todos los aspectos entre los que podemos citar:

La puntualidad, el entorno, la organización, el material de entrega, actitudes positivas, el vocabulario utilizado, la duración debe ser la prometida, la realidad del mensaje que se dé, la realidad de los ejemplos que dé. (jaureguiberry, 2016)

7.1.4 Beneficios de la capacitación

El empleado que es tenido en cuenta para las capacitaciones siente que es importante para la empresa y se preocupa por el bienestar de la misma, esto son algunos beneficios:

- Aumentar el rendimiento laboral de los empleados
- Incentivar la labor de todas las áreas de la compañía
- Crear redes de trabajo y permitir alinear objetivos de las empresas con todas las áreas
- Mejorar el clima organizacional
- Disminuye el riesgo de accidentes de trabajo
- Disminuye enfermedades profesionales
- Aumenta la satisfacción de los empleados
- Promueve la innovación y la creatividad
- Mejora la calidad de los productos y servicios
- Ofrece valor agregado a los empleados de la compañía

El recursos humanos es el motor de las empresas, pensar en el desarrollo personal y laboral de un equipo de trabajo, es pensar en el bienestar de la compañía y en el futuro de negocio, las capacitaciones empresarial hace parte de la responsabilidad que usted tiene con su empleado. (camara de comercio, capacitacion del personal, 2017, págs. 1-2-3-4)

7.1.4. Capacitación empresarial

Cada vez más las empresas invierten en programas de capacitación para sus empleados, con el fin de aumentar su productividad y generar ventajas competitivas que lleven a los empleados hacer cada día mejor su trabajo.

Esta inversión en los recursos humanos de las organizaciones favorece el desarrollo integral tanto del trabajador como de la compañía y conlleva a un mejor desempeño laboral a mediano plazo, la capacitación empresarial promueve el aprendizaje en determinadas áreas del conocimiento y fortalece las habilidades de los empleadores para alcanzar un ejercicio profesional más óptimo

7.1.5. Como realizar un proceso de capacitación efectivo:

La capacitación debe ser un proceso constante dentro de la organización de la continuidad en la preparación y formación de los empleados dependerá de la efectividad de los empleados para capacitar a los empleados el empleador debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Identificar la necesidad: es importante saber los conocimientos que se desea fortalecer para mejorar los procesos de producción y la prestación de servicio, conocer las falencias le ayudara a buscar soluciones a la medida

Objetivos: es decir lo que se quiere lograr esta será una referencia para valorar el éxito de la capacitación cuando termine.

Evaluar las capacidades: es importante a que nivel se encuentran los empleados respecto a los temas de la capacitación, de esta forma se podrán realizar grupos más homogéneos para facilitar el aprendizaje.

Organizar las capacitaciones: es ideal que los encuentros se programen en la mañana, ya que son las más productivas y las personas tienen más disposición para aprender, no organice grupos de más de 10 personas ya que tienden a dispersarse

Incentivar la participación: Durante todas las secciones se debe poner en práctica los conceptos vistos y asegurarse de que todas las personas lo comprendan, promoviendo la participación y los aportes de los integrantes

Realizar seguimiento: no olvide evaluar la utilidad de la capacitación, la satisfacción de los empleados, el logro de los objetivos y como se están utilizando los conocimientos

7.1.6 Factores a evaluar para proponer el plan de capacitación

Condiciones de trabajo: son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que define la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de impactos relacionados con la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar las condiciones de salud de una persona

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de darnos en términos de enfermedad o lesiones a las personas, o una combinación de ambos, cuando decimos que algo es peligroso no estamos refiriendo que es algo tendría la capacidad y la viabilidad de hacernos daño, por lo tanto es peligroso todo aquello que podría hacernos daños, ya sea directamente o afectando nuestros bienes. (Ucha, 2009)

El peligro no siempre reside específicamente en las cosas, si no en la manera errónea, insegura o negligente en que las manejamos o interactuamos con ellas

Factor de riesgo: es el elemento o conjunto de elementos que, estando presente en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral, hay diferentes factores que pueden afectar la salud de los trabajadores y causarle daños o lesiones, relacionaremos los factores de riesgos más frecuentes a los cuales se encuentran expuesto un trabajador de starpark y sobre los cuales basaremos nuestro plan de capacitación para minimizarlos.

7.1.7 Factores de riesgo laborales derivado de la carga de trabajo

La carga física es un conjunto de elementos físicos que se ven sometidos a la persona a lo largo de su jornada laboral, la manipulación de peso pudo producir dolores de espalda, también un gran esfuerzo físico produce agotamiento muscular y postura de trabajo inadecuada contribuirá a consecuencias físicas graves.

Carga mental: es necesaria para desarrollar cualquier actividad en el trabajo, pero existen tres factores que pueden producir efectos perjudiciales:

La cantidad y la forma de recibir la información para realizar las tareas, El tiempo que tiene el trabajador hacerla, La capacidad del trabajador para realizar el trabajo, Cuando estos factores se unen puede aparecer la fatiga, llevando a cabo: la depresión, insomnio, mareos, dolores de cabeza, pérdida de apetito, falta de energía.

7.1.8. Factores de riesgos derivados de las condiciones del ambiente de trabajo

Surge de la probabilidad de daños a un grupo en el trabajo, debido a las amenazas propias del ambiente de trabajo y la vulnerabilidad de los elementos expuestos a continuación destacamos algunas amenazas en el ambiente de trabajo:

Ruido: es aquel sonido no deseado y peligroso para la salud de los trabajadores, el nivel está relacionado con la presión y frecuencia a los sonidos graves y agudos, debemos llevar a cabo unas acciones preventivas como un programa de eliminar ruidos, reducción inmediata, equipo de protección personal, capacitaciones etc.

Iluminación: puede provocar fatiga visual, algunos de los factores que lo pueden producir son: un nivel de la iluminación deficiente, reflejos de la pantalla, deslumbramiento directo, efectos del contraste de la retina.

Temperatura: debe ser adecuada para no incomodar o molestar al trabajador, la exposición al frío se considera peligrosa cuando la temperatura del cuerpo es tan baja que se llega a padecer de temblor y alteraciones graves.

Radiaciones: podemos encontrar dos tipos: las ionizantes producidas por los rayos x y las no ionizantes producidas por las radiaciones ultravioletas o los rayos láser.

Vibraciones: se agrupan de la siguiente manera: vibración transmitida al sistema mono-brazo que puede producir, trastornos en el sistema nervioso central, mareos, vómitos, problemas vasculares, y por otro lado la vibración transmitida a todo el cuerpo que podía generar problemas de columna vertebral.

7.1.9. Factores provocados por agentes químicos:

Este tipo de agentes los podemos encontrar en gases, polvo, humos y neblinas, los efectos de los agentes químicos dependen del tiempo de exposición y del grado de concentración, existen varios tipos de contaminantes químicos:

- Anestésicos que producen un efecto sedante
- Asfixiante que impiden respirar
- Cancerígenos que pueden producir cáncer
- Corrosivos que destruyen los tejidos de la piel

7.2.1. Factores provocados por agentes biológicos:

Los contaminantes biológicos son seres vivos que penetran en el ser humano, ocasionando enfermedades de tipos infecciosos o parásitos, se clasifican en cuatro grupos:

- Aquel que resulta poco probable que cause enfermedad
- Puede causar enfermedad y suponer peligro a los trabajadores
- Aquel que puede causar una enfermedad grave y presenta un serio peligro a los trabajadores, hay riesgo que se propague
- Supone un grave peligro y hay riesgo que se propague

7.2.2. Factores derivados de la organización del trabajo:

Estos factores son producidos por el equipo de trabajo, la estructura y la cultura empresarial, pueden tener consecuencia en la salud de los trabajadores a nivel físico, pero más psíquicos y social, estos factores pueden definirse en:

- Turnos de trabajo, ritmo de trabajo, estilo de mando
- Estatus social, relaciones profesionales, falta de estabilidad en el empleo
- Nivel de automatización, comunicación

Los siguientes aspectos podrían desatar en el trabajador depresión, insomnio, fatiga, dolor de cabeza y el estrés, el síndrome del bort-out es el tipo de estrés prolongado motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzo que no se ven compensados personalmente (outsourging&consulting, 2018)

7.2.3. Factores de riesgo mecánicos:

Se entiende por factor del riesgo biomecánico el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas o material proyectado sólidos o fluidos, el concepto de maquina comprende a todos aquellos conjuntos de elementos o instalaciones que trasforman energía con vista o producción productiva principal o auxiliar se puede diferenciar el conjunto de una maquina en dos partes:

- Sistema de trasmisión
- Zona de operación

La forma elemental del riesgo mecánico es:

- Peligro de cizallamiento
- Peligro de atoramiento o arrastre
- Peligro de aplastamiento
- De sólidos
- De líquidos

Otro tipo de peligros mecánicos producido por maquinas son el peligro de corte o de seccionamiento, de enganche, impacto, perforamiento, punzonamiento y de fricción (prevencion del riesgo mecanico, 2017)

8. MARCO INSTITUCIONAL

Realizaremos una breve descripción de la empresa starpark con el fin de entender un poco el tipo de capacitaciones que podría realizar dicha empresa

Reseña histórica, ubicación y operación:

Centro de entretenimiento familiar, hace más de 30 años que un visionario tuvo el deseo de brindar experiencia de diversión para las familias, un emprendedor que venía de brindar su experiencia como maestro, decidió incursionar en este apasionante mundo de los parques de diversiones, durante varios años su emblemática atracción preferida, el carrusel, giro transportando a los niños en un viaje hacia mundos mágicos de princesas y caballeros.

Otra atracción mecánica la rueda también ha llevado hasta el espacio fantástico a miles y miles de niños, con el tiempo nuestros niños fueron exigiendo más y mejores máquinas y nosotros con deseo de darles gusto hemos evolucionado cada día en infraestructura y variedad en la oferta del entretenimiento. Por lo cual comenzó a innovarse con la tecnología de los videos juegos, kiddies, máquinas de redención.

Objetivo: brindar experiencias de diversión para toda la familia en parques de atracciones mecánicas

Ubicados en diferentes centros comerciales de renombre como Hayuelos. Eco plaza, Bulevar, Diverplaza, AltaVista.

Complementamos nuestra actividad con el servicio de fiestas infantiles de cumpleaños, primera comunión, bautizo, también ofrecemos fiestas empresariales, jardines, conjuntos residenciales.

Las oficinas principales están ubicadas en Bogotá D.C en el centro comercial bulevar Niza, Starpark cuenta con más de 40 máquinas en sus diferentes puntos en las cuales se dividen en:

- Atracciones mecánicas: estas atracciones son las de más peligro para los trabajadores por su tamaño y forma.
- Video juegos
- Kiddies
- Máquinas de redención

Entre las destacadas y preferidas por nuestros visitantes se encuentran las siguientes atracciones mecánicas:

Carros chocones: Los cuales funcionan con gran electricidad que proviene de sus láminas y hacen contacto con hélices de los carros, es un atracción muy concurrida y aclamada por nuestros visitantes por su funcionamiento y entretenimiento,

Es una atracción apta para niños que midan 1,20 cm para poder ir al volante, y 90cm para poder ingresar como copiloto

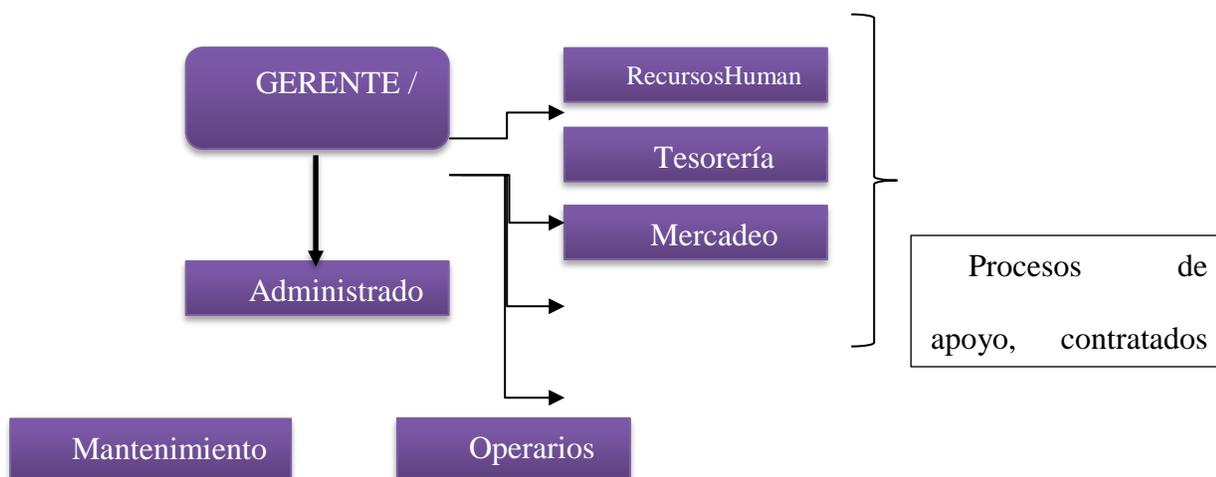
Los aviones: Es también llamado varón rojo, nombre que se dio gracias a su fabricante, cuenta con cinco brazos y sus respectivos aviones que cuenta con dos puestos es decir piloto y copiloto, posee un gran motor que al momento de su funcionamiento eleva a los visitantes, los

niños que ingresan a esta atracción deben cumplir un reglamento muy estricto ya que está clasificada con una atracción de alto peligro, esta atracción es muy llamativa debido a su diseño y composición

Rueda de Chicago: Es sin duda nuestra mejor atracción cuenta con ocho canastas cada una con su respectivo control de seguridad, su funcionamiento depende de la fuerza que emita el motor para lograr dar la vuelta en ambos sentidos, es apta para todo tipo de público.

Carrusel: Cuenta con aproximadamente ocho caballos que al momento de su funcionamiento realizan un movimiento de subida y bajada para mejor simulación del movimiento de los caballos, es una atracción apta para niños de un año hasta diez años

8.1. Organigrama Starpark



8.2. Misión

Queremos ser un grupo empresarial emprendedor, influyente, líder, que aporte bienestar, desarrollo económico y social a todos nuestros visitantes, empleados, proveedores y accionistas.

Lograr la satisfacción total de nuestros visitantes, alcanzar y mantener el liderazgo en el mercado nacional e internacional.

8.3. Vision

La compañía Starpark, tendrá una imagen consolidada de empresa seria, rentable, innovadora y competitiva con un servicio recreativo reconocido por su excelente calidad y seguridad.

Adapta su infraestructura para competir y crecer con éxito en los mercados, cumpliendo y acatando la reglamentación para que sus visitantes gocen de plena seguridad y satisfacción.

Mantendrá siempre el mejor ambiente laboral, personal comprometido con la empresa con un equipo humano profesional, para satisfacer los requerimientos de nuestros visitantes y de la organización.

9. HIPÓTESIS

Se pueden considerar como guías precisas hacia el problema de investigación, proponen tentativamente la respuesta a nuestra pregunta de investigación la relación entre ambas es directa e íntima, por lo general surgen de los objetivos y preguntas de investigación que hayan sido repasadas a raíz de la revisión bibliográfica.

Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como afirmaciones tentativas como fenómenos investigados formuladas a manera de proposiciones

Las hipótesis no son necesariamente verdaderas, pueden o no serlo pueden o no comprobar con hechos, son explicaciones tentativas, o los hechos en sí. Cuando las planteamos no podemos asegurar que las vayamos a comprobar.

Las hipótesis pueden ser más o menos generales o precisas, involucran dos o más variables, pero en cualquier caso son solo proposiciones sujetas a probación empírica, a verificación de la realidad. (estudiantes., 2014)

9.1. Hipótesis de la investigación: Los accidentes laborales son más propensos en empresas donde no se encuentra implementado el plan de capacitación y seguridad y salud en el trabajo

9.2. Hipótesis Nula: Los accidentes laborales no son propensos en empresas donde no se encuentra implementado el plan de capacitación y seguridad y salud en el trabajo

9.3. Hipótesis Alternativa: Los accidentes y enfermedades laborales se pueden disminuir implementando un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que ayude a los empleados a reconocer los factores y situaciones de riesgos más relevante en su área de trabajo

10. VARIABLES

Variable es una característica, cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de esta misma.

10.1. Variables independientes

Se presenta como causa o condición de la variable dependiente, es decir son las condiciones manipuladas por el investigador a fin de producir ciertos efectos

- Accidentes laborales

10.2. Variables dependientes

Se presenta como consecuencias de una variable antecedente es el efecto producido por la variable independiente

- Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo

11. MARCO METODOLÓGICO

Para diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo donde se desea minimizar y mejorar la salud física, mental y la calidad de vida de los trabajadores se utilizó un tipo de investigación cualitativa, para tener un mejor visión de la situación actual de la empresa se procederá a realizar un diagnóstico inicial que la empresa realizara internamente y adicional se complementara con la información ya recopilada que se obtuvo gracias a la serie de preguntas que se le realizo a los empleados, tomando como base las respuestas que se recolectaron en la pre-investigación pude determinar que el método más acertada es la de realizar un entrevista con una parte de la población trabajadora el cual se le realizara una serie de preguntas de las capacitaciones que se consideran son las más pertinentes para realizar sus tareas diaria sin el mayor riesgo posible.

Una vez tomada toda la información de los empleados y realizado un diagnóstico de la necesidad actual de la compañía se complementara con la necesidad real de la empresa y de nuestra actividad económica “parques de diversiones” dicha información será recopilada de nuestra matriz de peligro la cual determina los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los empleados y como se debe proceder para su mitigación, reemplazo o simplemente como aprender a manejarlo para que los empleados no sufran ningún tipo de enfermedad o accidente laboral.



Fuente (google maps)

Se escogerá la sede de Hayuelos puesto que es un de las de mayor tamaño, se le realizara entrevista a cierto grupo de diferentes áreas de la compañía por partes iguales, con el fin de conocer las opiniones desde las diferentes áreas de la compañía, posteriormente se analizar su respectivo análisis.

Los referentes teóricos están basados en:

Decreto 1072 de 2015 art 2.2.4.6.11 capacitación en seguridad y salud en el trabajo, el cual dispone que el empleador o contratante de definir los requisitos de conocimiento y practica en seguridad y salud en el trabajo, también debe adoptar y mantener disposiciones para que este los cumpla en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajos y enfermedades laborales, por ello debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione los conocimientos para identificar los peligros y controle los

riesgos relacionados con el trabajo y enfermedades laborales, hacer extensivo en todas las áreas de la organización incluyendo trabajadores dependientes, estar documentado y ser impartido por personal idóneo (decreto 1072 de 2015, 2016, pág. 93)

11.1. Instrumento

Para llevar a cabo la investigación utilizara como instrumento una entrevista de elaboración propia, sus preguntas están basadas de acuerdo a la necesidad que está presentando la compañía de lograr minimizar los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en las diferentes áreas de la empresa starpark (anexo formato de entrevista)

11.2. Guía de preguntas

El instrumento está elaborado con 10 preguntas abiertas, las cuales serán aplicadas a las diferentes áreas de la compañía, se realizará de forma individual fomentado que los participantes de respuesta veraces, tendrá una duración aproximada de media hora por cada entrevistado.

11.3. Población y muestra

StarPark cuenta con 7 sedes a nivel nacional la cual 5 de estas esta ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C, cada sede tiene una razón social diferente, pero con un mismo proceso operativo y administrativo, para tomar la muestra me enfoque en la sede ubicada en el centro comercial Hayuelos, la cual está dividida por el área de mantenimiento, operativa y administrativo, cuanta con 15 empleados de planta divididos de la siguiente manera:

4 pertenecen al área de mantenimiento

2 pertenecen al área administrativa

9 pertenecen al área operativa

Cabe resaltar que todas las áreas tienen riesgos diferentes tanto en la ARL, como en la labor que realizan, el personal de mantenimiento es el más expuesto a sufrir accidentes laborales y tienen una calificación de riesgo 5, el área operativa y administrativa comparten el riesgo 3.

Para tomar la muestra se tomarán 10 empleados toda el área administrativa, mantenimiento y 5 del área operativa, buscando cubrir las diferentes necesidades de capacitación.

El proceso de toma de muestra y aplicación del instrumento será dividido en diferentes fases:

Fase 1: Realice un diagnóstico de la necesidad actual de la empresa, el cual fue comparado con lo solicitado en el decreto 1072 de 2015 reglamento que unifico todos los estándares del sector laboral.

Fase 2: Hice una pre-investigación interna con la población trabajadora y evidencié que los trabajadores no conocen los riesgos a los cuales se encuentran expuesto, aumentando así el riesgo de accidentes laborales, adicional se tomó la matriz de riesgos y se tomaron los peligros más latentes por cada área de trabajo.

Fase 3: fabrique una entrevista individual con 10 preguntas, para que los empleados puedan expresarse libremente

Fase 4: se analizarán los resultados en forma de torta par su mejor interpretación

Fase 5: una vez analizados los resultados se procede a realizar el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, cubriendo la necesidad que los empleados dejen ver en la entrevista.

12. RESULTADOS

¿En qué área de la empresa labora?

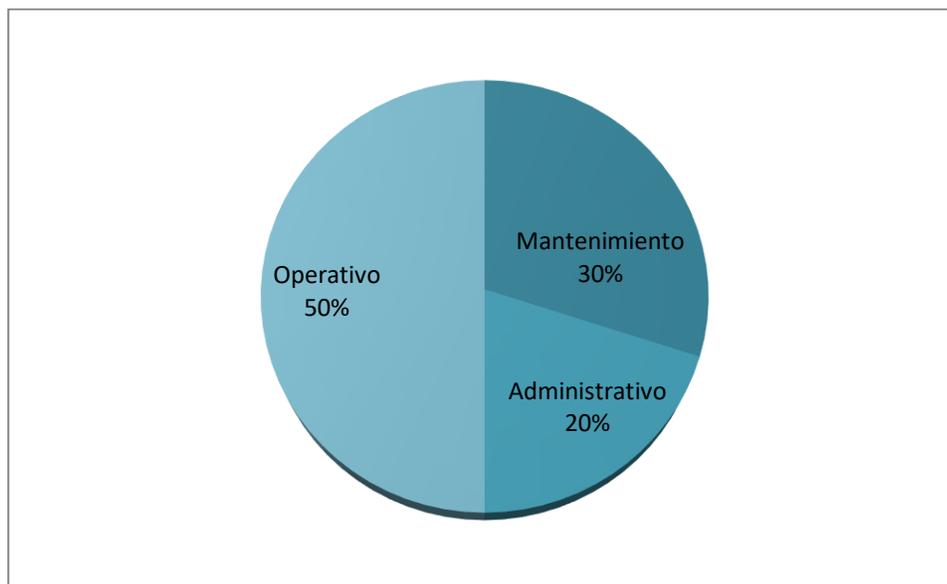


Gráfico 1. En qué área de la empresa labora, (fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Se aplicó la entrevista a un grupo de trabajadores dividido en 2 del área administrativa, 3 del área de mantenimiento y 5 del área operativa, buscan cubrir las diferentes necesidades de capacitación por cada área de trabajo de la empresa starpark, en la gráfica se puede observar que se hizo una distribución equitativa, y se entrevistó más empleados del área operativa ya que es la que cuenta con más contratación

¿Qué cargo desempeña en la empresa?

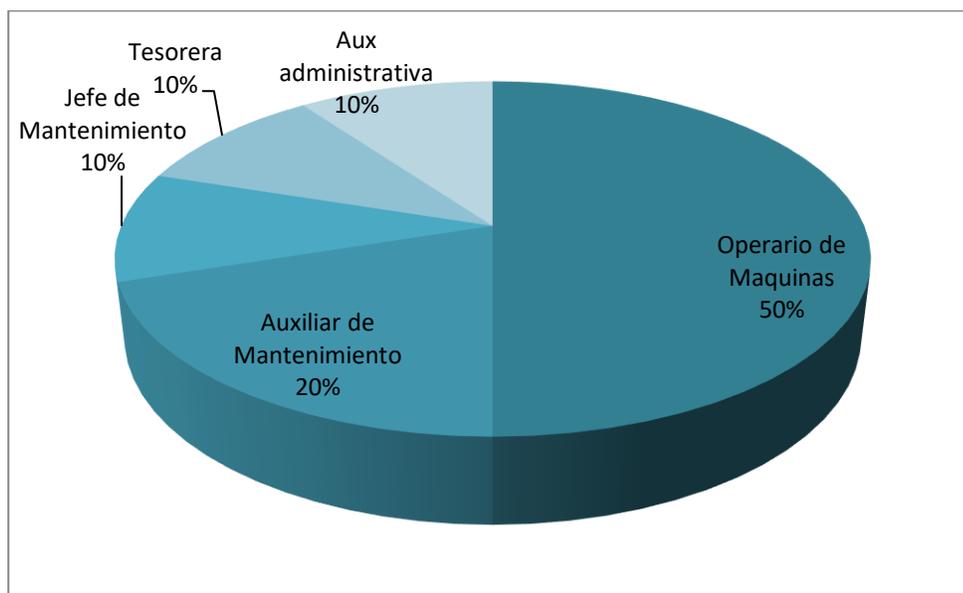


Gráfico 2. *¿Qué cargo desempeña en la empresa (Fuente: Elaboración propia)*

Interpretación:

La empresa cuenta con diferentes cargos en sus instalaciones, a un que el área sea la misma los empleados cumplen con labores diferentes, la siguiente grafica muestra 5 cargos, se busca conocer perspectivas y opiniones diferentes, para que el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo abarque todos los oficios y labores realizados por los trabajadores de starpark.

¿Qué tiempo llevas laborando en la compañía?

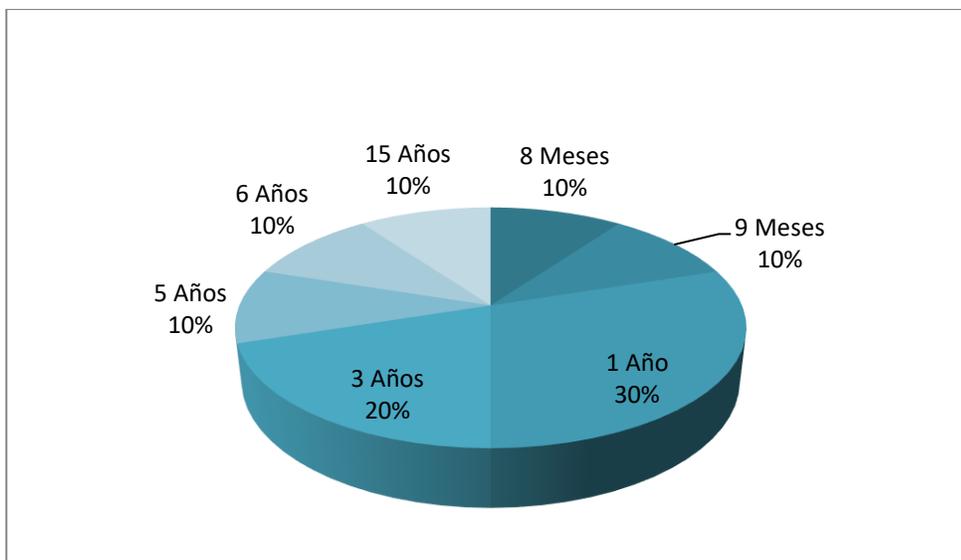


Gráfico 3. Que tiempo llevas laborando en la compañía (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la siguiente pregunta se pretende saber el tiempo que el empleado lleva laborando en la compañía con el fin de conocer el tiempo de exposición que tiene a los riesgos y si la empresa en tiempos anteriores implementaba actividades para la mejora del bienestar de los trabajadores, se puede evidenciar que el tiempo que llevan laborando varían en gran porcentaje, tres respondieron que llevan laborando un año en la empresa, dos respondieron que dos años y el resto entre 8 meses y quince años.

¿Qué calificación de las das a starpark en el manejo del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

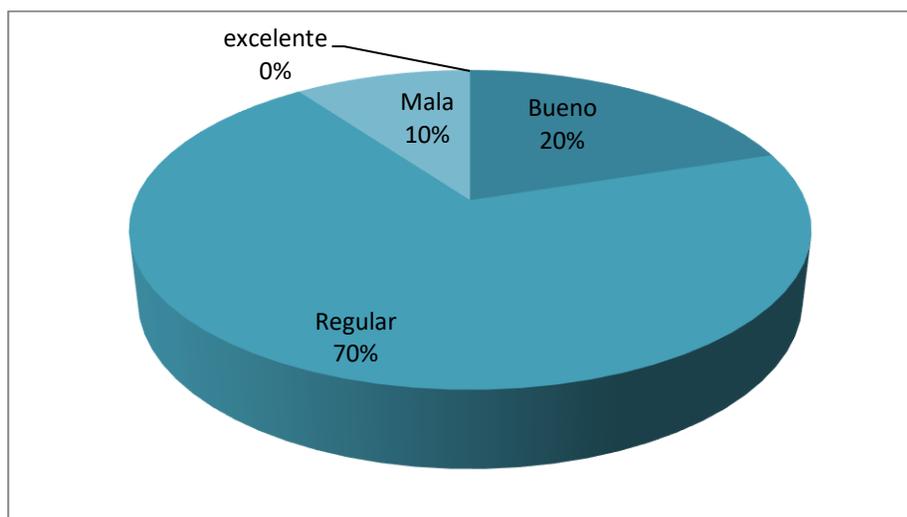


Gráfico 4. Que calificación le das a starpark en el manejo del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la siguiente pregunta se pretende conocer la calificación que los trabajadores le dan a starpark al plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de saber si los empleados tienen conocimiento de la importancia de implantar esta disposición legal, que en la actualidad empresas colombianas tienen presente en su sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, no solo por cumplir un requisito, si no que conlleva para los trabajadores un ambiente propicio para desarrollar sus actividades diarias.

¿Crees que la capacitación puede mejorar tu desempeño laboral?

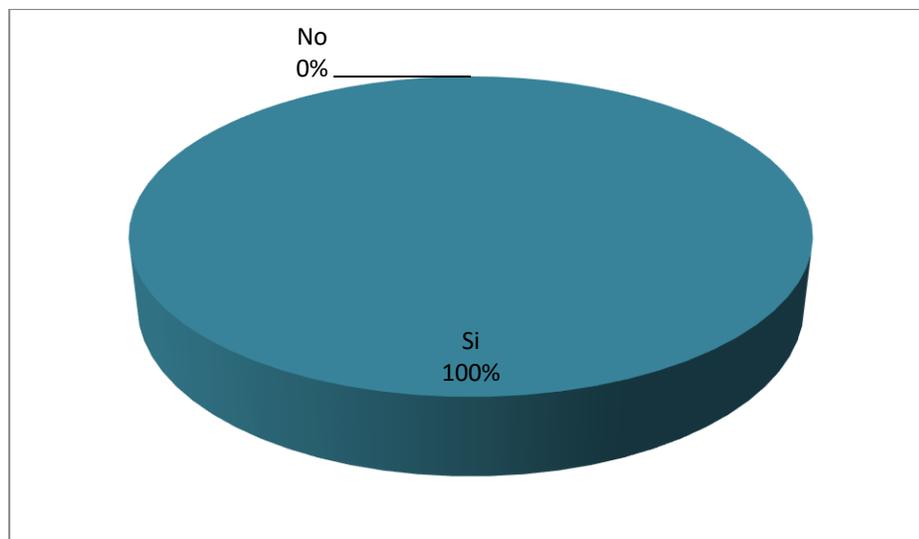


Gráfico 5. Crees que la capacitación puede mejorar tu desempeño laboral (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

La capacitación es un instrumento utilizado en las organizaciones para ayudar a los colaboradores a tener un desarrollo personal, y formarse en el ámbito laboral de la forma idónea para realizar sus labores con el mejor resultado beneficiando al crecimiento de la empresa, los empleados de starpark ven en la capacitación una oportunidad para afianzar sus conocimiento, mejor su desempeño laboral, de los trabajadores entrevistado el cien por ciento respondió que la capacitación si puede mejorar su desempeño laboral, con esta pregunta se pretende observar la necesidad del plan de capacitación en todas las áreas de la compañía.

¿Recibiste inducción cuando ingresaste a la empresa?

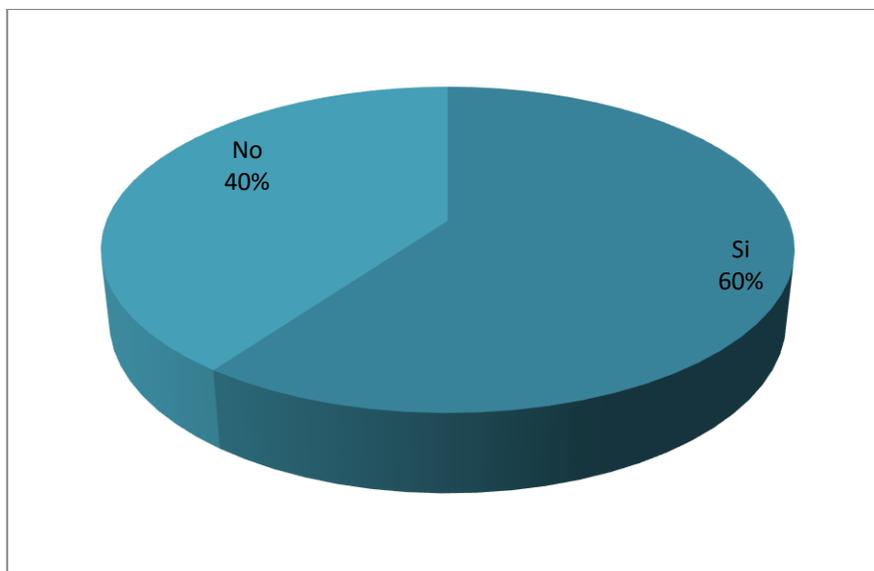


Gráfico 6. Recibiste inducción cuando ingresaste a la compañía (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Debido a que la inducción es un proceso obligatorio al momento del ingreso de un trabajador a las empresas ya que ayuda a que el trabajador no cometa ningún error al momento de realizar su labores diarias, adicional es el momento idóneo para darle conocer los riesgos del oficio a realizar, los trabajadores de starpark el sesenta por ciento respondió que si se le dio la inducción al momento de ingreso a la compañía, el cuarenta por ciento respondió que no, dejando ver que la empresa no cumple al cien por ciento con este requerimiento que en la actualidad es de carácter obligatorio para dar cumplimiento a las disposiciones legales para el SG-SST .

¿Crees que estas expuesto a sufrir un accidente laboral?

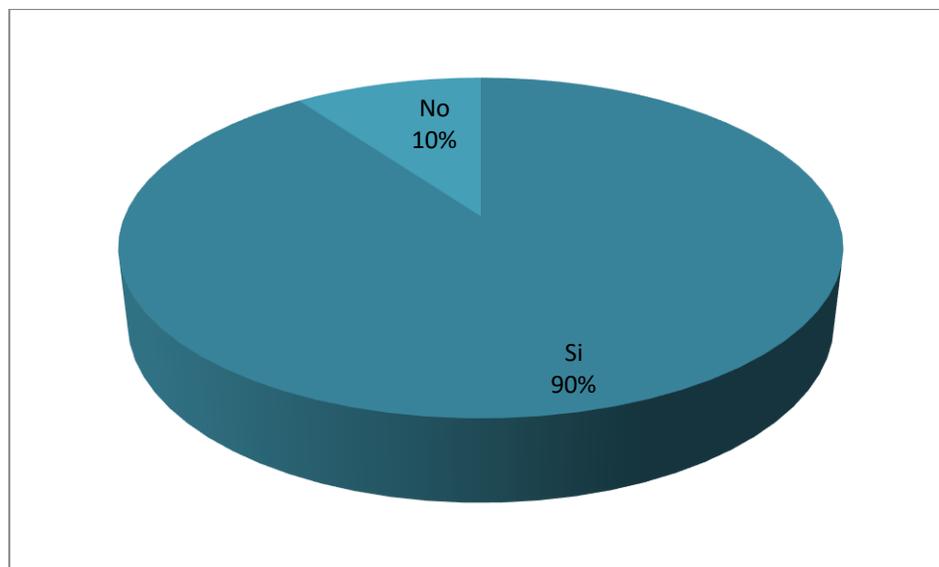


Gráfico 7. Crees que estas expuesto a sufrir algún accidente laboral (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En los sitios de trabajo se encuentra gran cantidad de situación de peligro y riesgos que pueden terminar en muchas ocasiones en un accidente o enfermedad laboral, el empleador tiene que velar por el bienestar tanto físico como mental de sus colaboradores minimizando en lo posible toda fuente de riesgo, el diez por ciento contestó con no está expuesto a sufrir ningún accidente laboral, mientras el resto que equivale a un noventa por ciento contestó que en la realización de sus labores diarias están expuesto a sufrir un accidente laboral, observando una necesidad de la compañía a implementar procesos y procedimiento que ayuden a los trabajadores a diferenciar y a manejar dichas situaciones y fuentes de peligros.

¿Recibiste capacitación de los riesgos de tu oficio al momento del ingreso a la empresa?

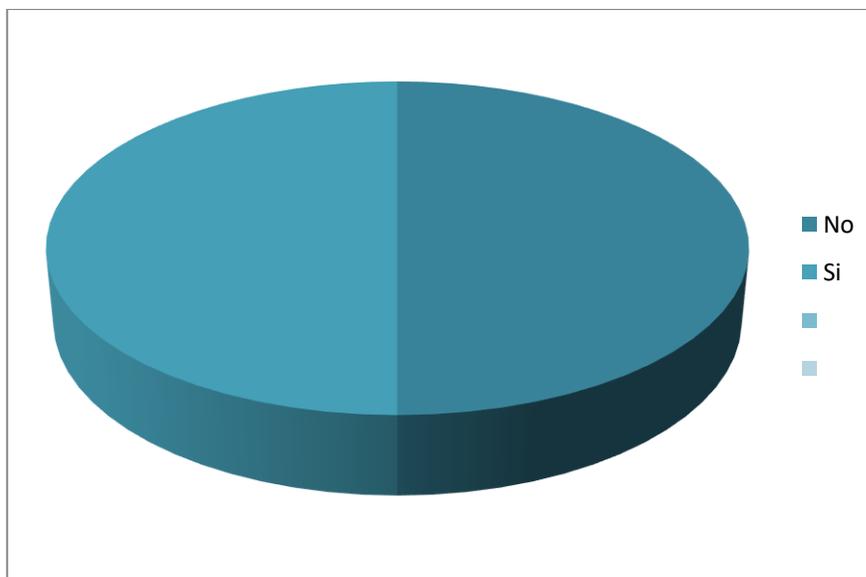


Gráfico 8. Recibiste capacitación de los riesgos de tu oficio al momento del ingreso a la empresa (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Al momento que un empleado ingrese a su sitio de trabajo para el cual es contratado, la empresa deberá dejarle claro los riesgos a los cuales se va encontrar expuesto, esto se hace con el fin de que no sufra ningún accidente laboral y que la empresa cuente con un soporte en cuanto a temas legales, starpark cumple parcialmente con este requerimiento ya que la mitad respondieron que si recibieron la capacitación pertinente sobre los riesgos a los cuales se encuentran expuesto y el resto respondió que no recibieron la capacitación.

¿Consideras que necesitas capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

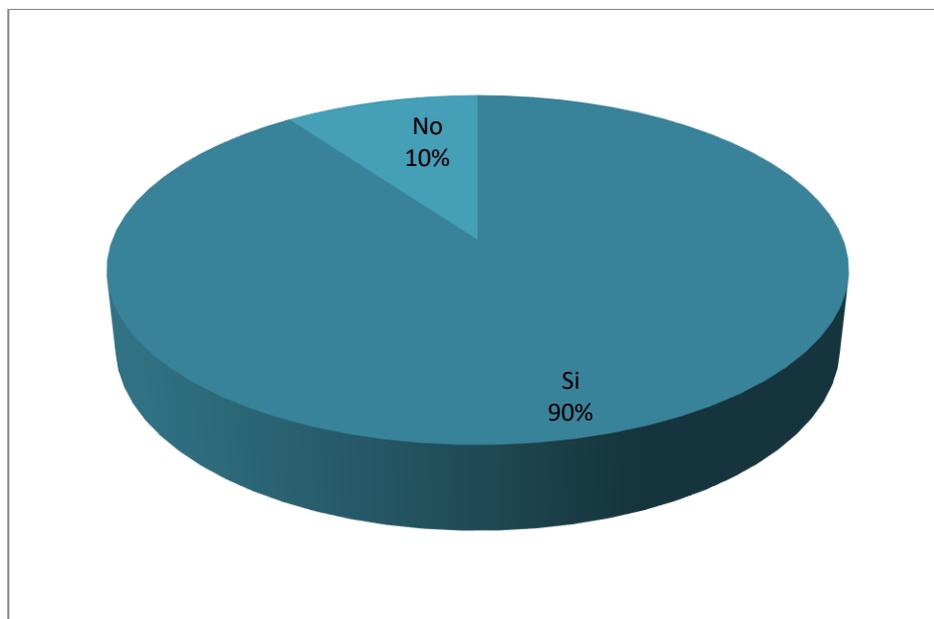


Gráfico 9. Consideras que necesitas capacitación en seguridad y salud en el trabajo (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la siguiente pregunta se tenía como objetivo observar la necesidad del plan de capacitación por cada persona entrevistada, el diez por ciento de los empleados contestaron que no necesitaban capacitación en seguridad y salud en el trabajo, y el resto que equivale a un noventa por ciento contestaron que sí, lo cual están dejando ver la necesidad de mejora continua y el aprendizaje permanente, con el fin de mejorar su bienestar en el entorno laboral de la compañía.

Si en la respuesta anterior respondiste si diga ¿Por qué?

Con el fin de profundizar la necesidad de los empleados, se les pregunto por necesitaban capacitación en seguridad y salud en el trabajo lo cual respondieron las siguientes observaciones:

- No sé cómo manejar los riesgos de mi área de trabajo
- Para evitar accidentes y enfermedades laborales a futuro
- Debido al riesgo de mi oficio
- Hay muchas situaciones de peligro que no se manejan de la forma idónea para evitar accidentes laborales y con la capacitación se puede mejorar
- Por los riesgos que se manejan
- Para evitar una enfermedad en el futuro y accidente laboral
- Las maquinas son de alto riesgo debido a su funcionamiento las cuales generan un alto peligro para la integridad física de los trabajadores
- No todos los empleados tienen la misma capacidad de reaccionar a situaciones de riesgo y accidentes
- Mejorar el desempeño

Estas fueron alguna de las opiniones que los trabajadores entrevistados, el cual la mayoría dejan ver que quieren disminuir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales

¿Crees que tu área de trabajo está expuesto a riesgos que se pueden disminuir con capacitación?

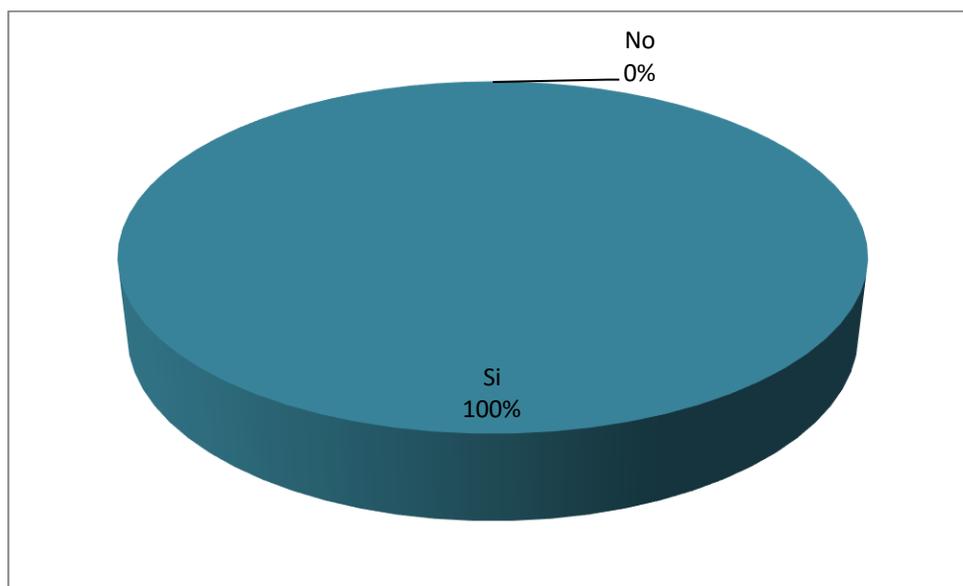


Gráfico 10. Crees que tu área de trabajo está expuesto a riesgos que se pueden disminuir con capacitación (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Con el fin de conocer las diferentes opiniones de las distintas áreas se formuló esta pregunta, el cual todos los empleados participantes respondieron que en su área de trabajo están expuesto a riesgos que se pueden disminuir con capacitación, lo que permite que el plan de capacitación tenga alcance a todos los empleados de starpark para cumplir el mismo objetivo disminuir los accidentes de trabajo, ayudando a contribuir con el autocuidado y el mejoramiento laboral.

¿De acuerdo con tu área de trabajo de los siguientes temas cual te gustaría que la empresa reforzara?

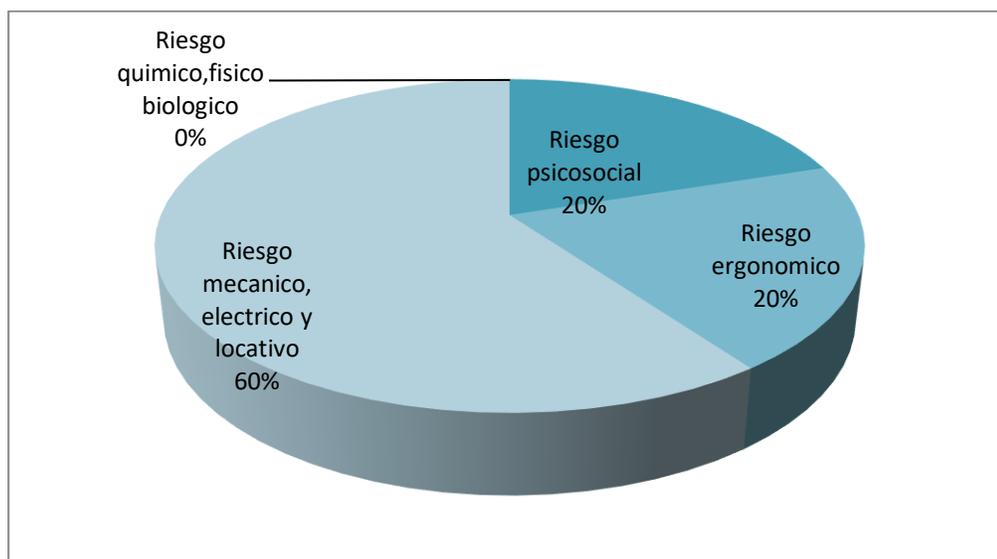


Gráfico 11. De acuerdo con tu área de trabajo de los siguientes temas cual te gustaría que la empresa reforzara (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Siendo starpark un parque de diversiones el cual los empleados se encuentra expuesto a diferentes riesgos por su actividad económico, cabe resaltar que uno más que otros, ya que la empresa se encuentran tres áreas de trabajo conformadas, se les pregunto cuales es riesgo más latente en sus laborales para darle alcance con el plan de capacitación y minimizarlo, en cero por ciento contesto el riesgo biológico, físico y químico, el veinte por ciento respondió que el riesgo psicosocial, el otro veinte por ciento el riesgo ergonómico y el resto que equivale al sesenta por ciento dijo que les gustaría que la empresa reforzara el riesgo mecánico, locativo y eléctrico.

¿Consideras que tu conocimiento en seguridad y salud en el trabajo es suficiente para realizar tus labores sin ningún tipo de riesgo?

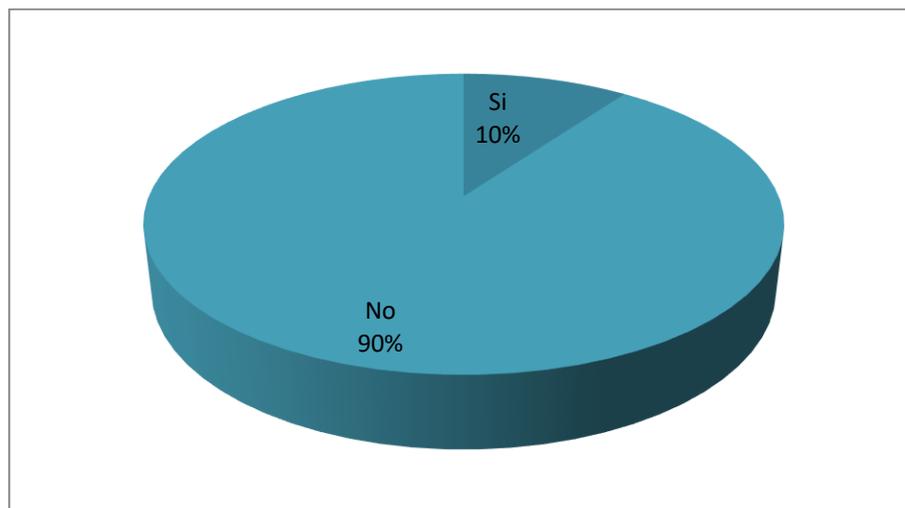


Gráfico 12. Consideras que tu conocimiento en seguridad y salud en el trabajo es suficiente para realizar tus labores sin ningún tipo de riesgo. (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Conocer conceptos básicos en seguridad y salud en el trabajo ayuda a los trabajadores a mejorar y corregir situaciones en las cuales se encuentran expuestos a sufrir un accidente laboral, el diez por ciento respondió que sí que tenía los conocimientos para realizar sus labores sin ningún riesgo, el noventa por ciento respondió que no tiene conceptos de seguridad y salud en el trabajo claros para realizar sus labores sin ningún riesgo.

¿Qué métodos te gustaría que utilizara la empresa para dictar las capacitaciones?

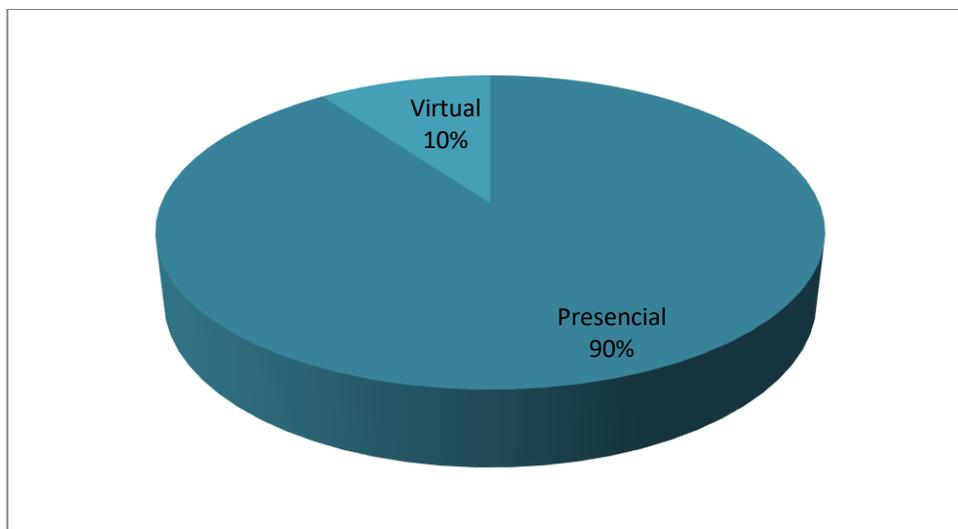


Gráfico 13. Qué métodos te gustaría que utilizara la empresa para dictar las capacitaciones (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Las capacitaciones son dirigidas de diferentes formas por eso quise realizar esta pregunta para que los empleados dieran su opinión de cómo quiere que les sea transmitida la información para su mejor captación, el diez por ciento contestó que por medio virtual alegando que este medio es muy productivo y económico el cual le disminuye a la empresa gastos, el noventa por ciento respondió que de forma presencial para su mejor aprendizaje y entendimiento.

¿Cada cuánto crees conveniente sea dictado las capacitaciones?

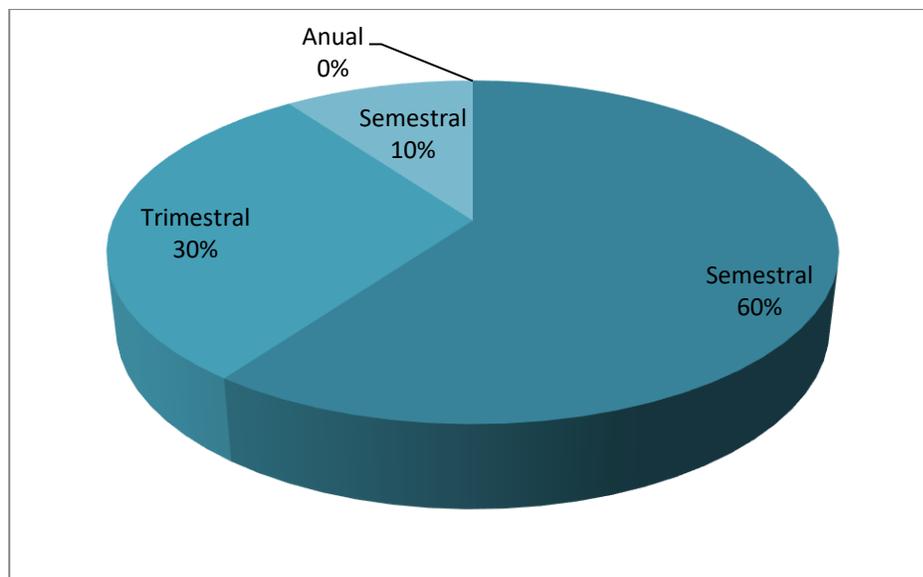


Gráfico 14. Cada cuánto crees conveniente sea dictado las capacitaciones (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Los empleados de starpark respondieron cada cuanto quieren que se les sea dictada las capacitaciones el cero por ciento respondió anual argumentando que no es un tiempo prudente, ni valetero para recibir una información, el diez por ciento respondió que semestral, el treinta respondió que semestral alegando que es el tiempo idóneo para no ser saturados de información y recibirla de la manera adecuada, el resto que equivale al sesenta por ciento dijo que semestral sería la mejor opción para que sean dictadas las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.

13. CONCLUSIONES

Propuesta para dar cumplimiento de las disposiciones legales en Colombia y buscar la disminución de accidentes de trabajo por medio de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en la empresa starpark, ayudar que la empresa cumpla al 100 por ciento con este requisito del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para que los empleados encuentren un lugar de trabajo seguro y digno donde puedan realizar sus labores plenamente.

- Se logró realizar un diagnóstico inicial donde se logra ver la necesidad de la empresa starpark en estándares mínimo en capacitaciones para los empleados en seguridad y salud en el trabajo
- Se propone un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para todas las áreas de la empresa buscando fomentar el autocuidado y que los empleados conozcan cuales son el riesgo más latente en los sitios de trabajo
- Se realiza una entrevista con un grupo de trabajo en las distintas áreas buscando conocer las diferentes opiniones y se logró evidenciar que la mayoría de trabajadores no tienen conocimiento de los riesgos a los cuales se encuentra expuestos, algunos argumentan que la empresa nunca les ha dado una inducción para que ellos conozcan cuales son los peligros labores por la actividad que está realizando, otro grupo de empleados no saben términos de seguridad y salud en el trabajo que son muy importante para que ellos sepan identificar y reporta a la persona en cargada.

- Al identificar las falencias en temas de capacitación en la empresa starpark se precederá a realizar un proceso para que la empresa cumpla al 100 por ciento con los requisitos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Frente a los requisitos legales exigidos por la normatividad colombiana la empresa no está cumpliendo, y lo que es peor está dejando desprotegidos a los colaboradores, y por la actividad económica de la empresa los riesgos de que suceda accidentes laborales es alto
- Se evidencia que la gran mayoría de los accidentes laborales en la empresa starpark se pudieron evitar si los empleados conocieran los riesgos inherentes a la labora que estaban desempeñando
- De acuerdo a los instrumentos utilizados en esta investigación los empleados manifiestan que les gustaría que la empresa realizara las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para fortalecer los conocimientos y poder colaborar con la disminución de accidentes y enfermedades laborales.
- Otro hallazgo importante dentro de esta investigación fue el tiempo que la empresa no ha realizado capacitación en salud y seguridad en el trabajo, lo que quiere decir que no se está preocupando por velar por la seguridad y bienestar de sus colaboradores, dejándolos así expuesto a todos tipos de riesgos y situaciones que se pueden mantener bajo control, y de no tratarse a tiempo puede causar en el trabajador un accidente grave o incluso se puede ver expuesta la vida del colaborador.
- La capacitación es importante para todas las áreas de una empresa ya que fortaleza habilidades y conocimientos en los trabajadores y les permite estar siempre alerta a

las situaciones de peligro y mantenerlas controladas evitando accidentes que pueda causarles grandes pérdidas a la compañía por incapacidades de los trabajadores.

- Para cumplir el objetivo de este plan de capacitación se debe concientizar a todo el personal desde los directivos hasta el personal operativo con el fin de que la información recibida sea clara y efectiva a la hora de desarrollar bien las funciones y tareas asignadas a cada cargo.
- Se debe crear conciencia de la importancia de implementar este plan de capacitación en la empresa Starpark con la cual se busca mantener informado y actualizado a todo su personal, creando ambientes donde el trabajador se sienta a gusto con su trabajo y cuente con toda la información necesaria para realizar sus actividades diarias de forma segura con cero accidentes.

14. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito inicial identificar la necesidad de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Starpark para disminuir los accidentes laborales se pretende evaluar cuáles son las situaciones de riesgo para los empleados y cuánto les puede ayudar la capacitación a resolver el problema de accidentes laborales.

Una vez se terminó la aplicación del instrumento y analizados los resultados arrojados por los trabajadores de Starpark en la cual se unieron las tres áreas existentes de la compañía para conocer diferentes puntos de vista, se va a centrar la discusión en aquellos aspectos más relevantes que se han extraído de los resultados obtenidos.

Discusión sobre el estado actual de los trabajadores de Starpark:

Se aplicó el instrumento a diez trabajadores divididos en las diferentes áreas de la compañía, en el cual participaron empleados de diferentes géneros, para la investigación es relevante los diferentes sexos de los trabajadores ya que no se mediría nada con esta variable, se analizaron los diferentes cargos existentes los participantes del área de mantenimiento se mantuvieron que el riesgo que ellos maneja es muy elevado y que la empresa no le da la herramienta ni los conocimientos necesarios para mitigarlos, dejando ver que esta área es una de las más afectadas y expuestas a sufrir accidentes laborales, la alta exposición de estos trabajadores es apenas natural ya que en la realización de labores tienen que manipular diferentes herramientas de alto peligro, manejar sustancias peligrosas para el funcionamiento de las

atracciones, y adicional un riesgo que es sin duda uno de los más preocupantes junto con el riesgo mecánico, el eléctrico, por otro lado el área administrativa y operativa comparte la misma situación, pero para ellos la empresa les da un poco más de beneficios en cuanto algunos riesgos, sin embargo el tema de capacitación e inducción está un poco olvidado.

De los datos obtenidos sobre el tiempo que llevan laborando en la compañía el más antiguo tiene quince años prestándole el servicio a la empresa starpark, se incluyó un empleado con mucha antigüedad ya cuenta con mucha experiencia dentro de la empresa, dejando ver que en los últimos años la empresa no contempla un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, y no tiene estipulado un modelo de inducción y re inducción en sus protocolos internos, cae resaltar que la inducción es de carácter obligatorio al momento del ingreso de un empleado nuevo a la compañía y antiguo si se ha presentado una incapacidad extensa o este viene de un periodo de vacaciones, buscando refrescar el conocimiento de este y que no se presente ninguna situación que atente con la integridad física del trabajador.

Se procede analizar la calificación que los trabajadores les dan a starpark en cuanto al plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, el diez por ciento respondió mal, mientras el más elevado fue regular, el hecho que la mayoría de los entrevistados respondiera regular es indicativo de que starpark tiene dentro de su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo una falencia, que en la actualidad es exigida de carácter obligatorio su cumplimiento, lo que quiere decir que estos trabajadores pueden sufrir accidentes laborales, que la empresa puede evitar poniendo en marcha el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, y que es una herramienta muy versátil para su utilización y cuanta con la ayuda de entidades externa como lo es la arl que se encuentra en la obligación de llevar el

acompañamiento a las empresas para la implementación del SG-SST, en el cual incluye el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado La capacitación, la inducción y re inducción son procedimiento que tienen contemplados las empresas para ayudar al progreso de los trabajadores, el análisis de los resultados en cuanto a estas preguntas específicas, el sesenta por ciento de los empleados de Starpark respondieron que la compañía no les brindó un proceso de inducción al momento de su ingreso, la inducción es fundamental para el desempeño en el área de trabajo de un colaborador, ya que trae consigo muchos beneficios, además que le evita a la empresa problemas legales futuros

Existen diferentes estudios que demuestran que los accidentes laborales suceden por falta de desconocimiento de los trabajadores que a veces es porque la empresa no le suministra dicha información y no les ayuda a identificar cuáles son las situaciones o los riesgos más importantes de su área de trabajo, en la actualidad las empresas se están preparando para que los colaboradores gocen de un ambiente propicio para realizar las labores sin ninguna situación que pueda perjudicar en su integridad física, los trabajadores de Starpark creen que necesitan capacitación en seguridad y salud en el trabajo ya que el cincuenta por ciento de los entrevistados así lo dejaron ver, Starpark contemplará un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en el cual cubrirá todas las áreas existentes de su compañía, afirmando una de sus hipótesis.

Starpark es una empresa de entretenimiento familiar que debido a su actividad económica los trabajadores se pueden encontrar a situaciones de riesgo, se les preguntó en la entrevista cuál es el riesgo que ellos creen que están expuestos con más amenaza a lo cual el riesgo biológico,

físico, químico no tuvo gran acogida con un porcentaje de cero, sin embargo este se tendrá en cuenta en el plan de capacitación ya que de él se derivan muchas enfermedades que pueden causar para el trabajador una molestia en su bienestar físico y para la empresa gasto económico que bien no sea muy elevados, pero el indicador de ausentismo se puede ver afectado, el veinte por ciento de los entrevistado colocaron que el riesgo ergonómico es uno de los más amenazante, respuesta que fue dada por el personal administrativo que es el más expuesto a factores del riesgo ergonómico, con lo antes mencionada se puede observar que el resto de áreas no contemplan este riesgo como peligro, lo que quiere decir que se pueden presentar situaciones de peligro en los demás trabajadores ya que este es un riesgo que puede afectar con mucha frecuencia el área operativa ya que la mayoría del tiempo su labor implica que estén de pie por varias horas de trabajo, y el manejo de niños puede que obtén por posturas inadecuadas, de estos datos obtenidos se pueden concluir que los trabajadores de starpark ven el riesgo mecánico como el más amenazante, y es el que tendrá gran intervención no solo en el plan de capacitación y seguridad en el trabajo, si no en los demás procedimientos que hagan parte del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para mitigar este riesgo.

15. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones que permitan diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en la empresa starpark.

- Es muy importante que la empresa comience a implementar el Sistema de Gestión salud y en seguridad el trabajo, ya que este ayudara a fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas de los trabajadores, para que realicen sus labores con la mayor efectividad y les permitirá sentirse más confiados en su sitio de trabajo
- Realizar un seguimiento de los beneficios que se derivaran de la implementación del plan de capacitación, con el fin de evaluar si todos los conocimientos adquiridos están siendo aplicados o si deben modificarse para futuros planteamientos de capacitación.
- Se debe revisar la efectividad del plan de capacitación para así lograr cumplir el objetivo principal para el cual se propuso dicho plan
- Realizar seguimiento del cumplimiento de las actividades programadas, en su fecha y horas asignadas, para su eficaz funcionamiento, de no estar cumpliendo a cabalidad con las condiciones pactadas entregarle un rendimiento de cuentas al gerente general para tomar las medidas pertinentes para lograr el buen uso del plan, para verificar el cumplimiento se deben utilizar los indicadores los cuales arrojan los resultados que se está buscado.
- Realizar evaluaciones de desempeño en las diferentes áreas de la empresa para evaluar el conocimiento de los colaboradores y si no están al nivel que se pretende se le realizara una retro alimentación, hasta lograr los resultados esperados

- La persona encargada del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo debe tener los conocimientos y contar con una experiencia considerable para escoger el personal idóneo para dictar los temas con el mayor dinamismo y que los espectadores se vallan satisfecho.

BIBLIOGRAFIA

- 1072, d. (2015). decreto unico del reglamento de trabajo. bogota d.c. obtenido de
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/dur+sector+trabajo+actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- 1072, d. l. (2017). reglamento unico de sector de trabajo. bogota d.c.
- 1562, m. d. (2012). ministerio de la proteccion social . recuperado el 22 de 10 de 2018, de
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/riesgoslaborales/paginas/enfermedad-laboral.aspx>
- 1567, d. (1998). gobierno de colombia. recuperado el 08 de 10 de 2018, de funcion publica:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- 1998, d. l. (1998). funcion publica. recuperado el 08 de 10 de 2018, de funcion publica:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- altamirano, a. (2017). plan de capacitacion . bogota d.c: empresariales .
- capacitacion, s. n. (1998). decreto 1567. recuperado el 08 de 10 de 2018, de
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- conceptos.com. (2019). concepto de accidente.
- diez, j., & abreu, j. (2009). impacto de la capacitacion interna en la productividad. mexico:
limusa.

empresarial, h. (01 de 03 de 2017). camara de comercio, capacitacion del personal. recuperado el

13 de 11 de 2018, de capacitacion del personal:

<http://www.camaramedellin.com.co/site/portals/0/documentos/biblioteca/herramientas/capacitaci%c3%b3n-empresarial-formato-pdf.pdf>

estudiantes., v. p. (2014). tesis como se hace una tesis. recuperado el 03 de 06 de 2019, de

<http://www.tesiscomosehace.com/2014/03/tesis-que-son-las-hipotesis.html>

foligua, j. (2017). propuesta de un plan de capacitacion para el sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo. bogots d.c.

frigo, & e., (2013). que es la capacitacion. obtenido de

<http://www.forodeseguridad.com/artc.htm>

garcia, ,. m. (2010). desarrollo de un programa de capacitacion. lima.

gerencia.com. (12 de 10 de 2017). gerencia.com. recuperado el 22 de 10 de 2018, de

<https://www.gerencie.com/definicion-legal-de-accidente-de-trabajo.html>

golla changuay, a., & castillo barriga, f. (2017). diseño de un plan de seguridad y salud en el trabajo para la industria alimenticia imperial. guayaquil, ecuador: universidad salesiana. recuperado el 04 de 18 de 2019, de

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14444/1/ups-gt001928.pdf>

hidalgo, l. (1998). gestion de la capacitacion en las organizaciones. lima.

jaureguiberry, m. (2016). facultad de ingenieria seguridad e higiene. recuperado el 01 de 10 de 2018, de

<https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/laura/material/que%20es%20la%20capacitaci%f3n.pdf>

jaureguiberry, m. (s.f.). facultada de ingenieria industrial seguridad e higiene. recuperado el 08 de 10 de 2018

ley, d. (1998). gestor normativo. recuperado el 12 de 10 de 2018, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

lopez, p., & reyes , j. i. (2001). propuesta de programa de caapcitacion en seguridad y salud en el trabajo. monterrey.

luevano, j. c., & rivera martinez, j. l. (2017). la capaticacion como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. cyta. obtenido de

http://www.travelgroup.com.pe/archivos/pdf/4%20tgp_plan%20de%20capacitacion%20sst_2015.pdf

madrid, u. c. (2017). prevencion del riesgo mecanico. madrid: campus global. recuperado el 01 de 11 de 2018, de <https://www.uc3m.es/estudios>

maldonado, ,. c. (2009). importancia de la capacitacion. lima.

maldonado, d. a. (2014). recuperado el 17 de 04 de 2019, de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10875/salinasrodriguezkeyllydayan2014.pdf?sequence=4&isallowed=y>

montero, m. (2009). programa de capacitacion en sgruridad y salud en el trabajo. guayaquil-ecuado.

montoya, m. (2009). recuperado el 04 de 17 de 2019

morales, j. p., & vintimilla, m. j. (2014). diseño de un plan de capacitacion en seguridad y salud en el trabajo. cuenca. obtenido de
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6997/1/ups-ct003660.pdf>

olmedo, r. (2016). diseño de un plan en seguridad y salud en el trabajo para disminuir los accidentes laborales en una empresa de transporte. quito-ecuador, ecuador: instituto tecnologico de la cordillera . obtenido de
<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2188/1/127-emp-rh-16-16-1721391132.pdf>

outsourging&consulting. (2018). portal de la coordinacion empresarial.

ramirez , c., & rojas , k. (2017). cartillas y normas sobre la seguridad y salud en el trabajo. bogota d.c: pagina wed. obtenido de
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6128/14/ramirezkarenrojascarolina2017anexo3.pdf>

rodriguez, j., & morales, s. (2008). la capacitacion en las organizaciones. mexico: uach.

rovira, & j. (2013). que es la capacitacion. españa.

s., j. w. (2010). metodologia de la investigacion . entrdas de blog. recuperado el 03 de 06 de 2019, de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/variables.html>

schawartzman. (2009). capacitacion laboral. españa.

sena. (28 de 9 de 2015). sofia plus. obtenido de <http://portal.senasofiaplus.edu.co/index>.

siliceo, a. (2004). capacitacion y desarrollo del personal. mexico: limusa editores. obtenido de <http://libroscoaching.blogspot.com/2011/10/capacitacion-y-desarrollo-de-personal.html>

sura, a. (29 de 03 de 2017). metodologia para la identificacion de peligros, evaluacion y valoracion del riesgo. recuperado el 11 de 11 de 2018, de https://www.arlsura.com/files/metodologia_definitiva_ipevr.pdf

trabajo, m. d. (15 de 04 de 2016). decreto 1072 de 2015. recuperado el 15 de 11 de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/dur+sector+trabajo+actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

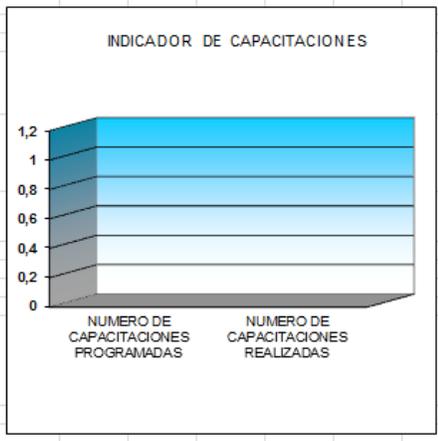
ucha, f. (22 de 01 de 2009). definicion abc. recuperado el 08 de 10 de 2018, de <https://www.definicionabc.com/general/peligro.php>:
<https://www.definicionabc.com/general/peligro.php>

uribe, v. (2010). estrategias de capacitacion y desarrollo de competencias. lima.

ANEXOS

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

	INDICADOR DE CAPACITACIONES	SST-REG-023 VERSION 1
PERIODICIDAD: SEMESTRAL		
META	>75%	
NUMERO DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS		
NUMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	#DIV/0!	
CUMPLE		
NO CUMPLE		
ANALISIS DE DATOS		



MATRIZ DE CAPACITACIÓN POR CARGO

MATRIZ DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR CARGO	SST-TAB-003 Versión: 1 Junio 2019
--	--

Conocimientos básicos en/Rol - Cargo	Representante Legal	COPASST o Vigía Ocupacional	Responsable del SGSST	Comité de Convivencia Laboral	Brigada de Emergencia	Operario	Auxiliar Mantenimiento	Administrador	Personal administrativo
Política de SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Notificación y Reporte de AT	X	X	X		X	X	X	X	X
Normas Generales	X		X			X	X	X	X
Sistema general de riesgos laborales	X		X			X	X	X	X
Seguridad Vial	X		X			X		X	
Prevención de desórdenes musculoesqueléticos / Pausas Activas	X		X			X	X	X	X
Manejo de herramientas manuales			X			X	X	X	X
Orden y aseo	X		X			X	X	X	X
Funciones y Responsabilidades del Comité de Convivencia/Marco Legal	X		X	X		X	X	X	X
Comunicación Asertiva				X					
Resolución de Conflictos				X					
Funciones y Responsabilidades del COPASST/Marco Legal	X	X	X	X		X	X	X	X
Inspecciones de Seguridad	X	X	X		X				
Investigación de AT		X	X						
Primeros Auxilios, Evacuación y Contra incendios			X		X	X	X	X	
Plan de Emergencias	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Identificación de riesgos y peligros	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Uso y mantenimiento de EPP			X			X	X	X	X
Almacenamiento Seguro			X			X	X	X	X
Manejo seguro de cargas			X			X	X	X	X

Manejo seguro de cargas			X			X	X	X	X
Autocuidado	X		X		X	X	X	X	X
Trabajo seguro en alturas							X		
Prevención de riesgo público	X					X	X	X	X
Manejo seguro de productos químicos						X	X	X	
Simulacros	X		X		X	X	X	X	X

ELABORÓ: CAROLINA GUERRA
SST
MAYO DE 2019

REVISÓ: CAROLINA GUERRA
RECURSOS HUMANOS
MAYO DE 2019

APROBÓ: ESTEBAN MONTERO
REPRESENTANTE LEGAL
MAYO DE 2019

EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE

La siguiente es una información necesaria por parte del empleado capacitado

Información Del empleado

Fecha _____ Ciudad _____

Nombres y apellidos _____

Cedula: _____ de _____

Cargo _____ área _____

Nombre de la capacitación _____

Duración _____

Lugar donde se realizó la capacitación _____

Calidad de la capacitación realizada

(Señale con una x la respuesta adecuada según su percepción)

La capacitación recibida cumplió con sus expectativas en cuanto al contenido ofrecido

Si () No ()

La intensidad horaria de evento asistido fue adecuada de acuerdo al tema tratante

Si () No ()

La profundidad de los temas tratados fue:

Bueno () Muy bueno () regular () Malo ()

El grado de aplicación de los conceptos emitidos por el capacitador fuero:

Bueno () Muy bueno () regular () Malo ()

Los temas tratados en la capacitación quedaron claros

Si () No ()

El capacitador utiliza las herramientas necesarias para su entendimiento

Si () No ()

Recomendaciones para capacitaciones futuras _____

Observaciones Generales _____

Gracias....

REGISTRÓ DE ASISTENCIA

REGISTRO DE ASISTENCIA			
Capacitación <input type="checkbox"/>		Entrenamiento <input type="checkbox"/>	
		Otros	
Fecha _____		Horario _____	
Lugar _____			
Nombre expositor _____		Entidad _____	
Tema _____			

Objetivo _____			

Nombres y apellidos	Cargo	Cédula	Firma
Firma del expositor _____			



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada SHIRLEY CAROLINA GUERRA MOLINA, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Nombre SHIRLEY Guerra Molina
CC. 1048280705