

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL SISTEMA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA
EMPRESA FONDO NACIONAL DEL AHORRO**

CRISTINA ISABEL SILVA BARRIOS

**Monografía de grado presentada como requisito para optar el título de Especialista en
Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Director

LUISA FERNANDA GAITÁN ÁVILA

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
DIRECCIÓN POSTGRADO
BOGOTÁ, D.C.
AÑO 2019**

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	5
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
2.1 Descripción del problema	5
2.2 Formulación del problema	6
3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	6
3.1 Objetivo General	6
3.2 Objetivo específico	6
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
4.1 Delimitaciones	8
4.2 Limitaciones	8
5. MARCO DE REFERENCIA	9
5.1 Estado del arte	9
5.1.1 Referencia Internacional	9
5.1.2 Referencias Nacionales	11
5.1.3 Referencias Institucionales Universidad ECCI	13
5.2 Marco Teórico	15
5.3 Marco legal	20
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
7. DISEÑO METODOLOGICO	22
8. DIARIO DE CAMPO	23
9. FASES DE INVESTIGACION	28
9.1 Diagnóstico del estado del Fondo Nacional del Ahorro según los estándares normativos aplicable para objeto del proyecto	28
9.2 Aplicación de una matriz legal a partir del diagnóstico inicial basado normativa colombiana aplicable	28
9.3 Diseño del Programa de Capacitación para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del FNA	29
9.4 Creación de una matriz de peligros con el fin de identificar las necesidades de reforzamiento en tema de conocimientos y aplicación en materia de seguridad	29
10 RECOLECCION DE INFORMACIÓN	29

10.1. Fuentes primarias	29
10.2. Fuentes Secundarias	29
10.3 Cronograma	30
11. RESULTADOS	31
11.1 Recopilación de información	31
11.2 Comparación documental.....	34
12. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
13. CONCLUSIONES	43
14. RECOMENDACIONES	43
15 ANEXO.....	44
15.1 ANEXO A. Propuesta para el programa de capacitación del SST en el FNA ..	44
15.1.2 Capacitación.....	44
15.1.3 Estructura	44
15.1.4 Planear	44
15.2 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) DEL FNA	45
15.2.1 Objetivos.....	45
15.2.2 Alcance.....	45
15.2.3 Recursos.....	45
15.2.4 Recursos Económicos	46
15.2.5 Recursos Locativos	46
15.2.6 Responsables	46
15.2.7 Metas:	46
15.2.8 Estrategias:.....	46
15.2.9 Materiales e insumos:.....	47
15.2.10 Indicadores:.....	47
15.2.11 Contenido temático:	48
15.2.12 Desarrollo del Programa.....	48
15.2.13 Cronograma:	49
15.2.14 Evaluación del programa	49
15.2.15 Seguimiento del programa	49
15.2.16 Conclusiones del programa de capacitación	50
15.3 ANEXO B. Formato de asistencia.....	51

16. BIBLIOGRAFIA	52
-------------------------------	-----------

LISTADO DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Cronograma del proyecto.....	30
<i>Tabla 2.</i> Procesos de Fondo Nacional del Ahorro	32
<i>Tabla 3.</i> Matriz Legal.....	34
<i>Tabla 4.</i> Matriz de identificación de peligros	37
<i>Tabla 5.</i> Responsables	46
<i>Tabla 6.</i> Contenido temático de capacitación	48
<i>Tabla 7.</i> Cronograma de capacitación	49

LISTADO DE IMÁGENES

<i>Imagen 1.</i> Evidencia de silla con cable enrollado en sus rueda.....	24
<i>Imagen 2.</i> Zonas verdes con material de.....	25
<i>Imagen 3.</i> Zonas verdes con adecuación para	25
<i>Imagen 4.</i> Zonas comunes ordenas y aseadas.....	25
<i>Imagen 5.</i> Cafetería ordenada y aseada	25
<i>Imagen 6.</i> Escaleras de emergencias con residuos	26
<i>Imagen 7.</i> Bodega con falta de orden	26
<i>Imagen 8</i> Bodega con mala disposición	26
<i>Imagen 9</i> Terraza parte de adelante con materiales	27
<i>Imagen 10</i> Terraza parte de atrás	27
<i>Imagen 11</i> Contenedores de residuos con mala disposición de residuos	27

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Fondo Nacional del Ahorro.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción del problema

El programa de capacitación debe proporcionar conocimiento para la identificación de los peligros y controles de los riesgos relacionados con el trabajo, ser extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente. (MINISTERIO DEL TRABAJO, DECRETO 1072 DE 2015)

El Fondo Nacional del Ahorro es una empresa con 50 años de experiencia dedicada a la prestación de servicios Bancarios, distribuidas en todo el territorio nacional con 74 Puntos de Atención donde se prestan servicios y atención al cliente al redor de 1000 personas diariamente. Así mismo, se cuenta con un talento humano de 1550 trabajadores con el conocimiento necesario para el desarrollo de la organización.

Se ha logrado identificar que las tareas que desarrolla el personal del FNA son básicamente labores de oficina por ello los principales riesgos a los que se encuentran expuestos son ergonómicos y psicosociales, adicionalmente el contacto directo pantallas de visualización de datos, equipos informáticos, impresoras, fax, teléfonos, etc., son unos de los elementos de trabajo que utilizan los funcionarios en las oficinas los cuales se asocian con estos riesgos.

El FNA en los últimos años ha mostrado una variación en el ausentismo laboral de los empleados, esto se atribuye a diferentes circunstancias o causas, esto es validó por medio de los reportado al finalizar las anualidad 2018 las cuales son registradas en el sistema de AXA COLPATRIA y los soportes físico reposan en la División se gestión humana, la

organización para esta vigencia contaba con una totalidad de 1550 empleados, entre personal administrativo y de apoyo ,y como resultado se obtuvo 3550 incapacidades que representaron 10780 días sin laborar, generalmente causados por enfermedad general es (49.4%). Las enfermedades más diagnosticadas son neurológico, osteomuscular, respiratorio, y gastrointestinal Los días de incapacidad generalmente son de 3,8 días

En la actualidad el FNA realiza capacitaciones integradas en los temas de ambiente, seguridad y salud en el trabajo, las cuales no se encuentran bajo un programa documentado según los lineamientos del reglamento único del sector trabajo Decreto 1072 de 2015 el cual compila todas las normas que reglamentan el trabajo en seguridad y salud; por lo anterior, se requiere diseñar un programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

2.2 Formulación del problema

¿Cuáles deberían ser los, temas, metodología y contenido más apropiada del programa de capacitación para los trabajadores de la empresa FNA?

3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Objetivo General

Diseñar un programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa FNA.

3.2 Objetivo específico

- Realizar un diagnóstico del estado actual de la empresa FNA la cual vaya dirigida al programa de capacitación para el SG-SST de acuerdo con los esquemas que tiene la normatividad legal vigente Colombia.

- Diseñar una matriz legal basada a la normatividad vigente en Colombia, según los resultados obtenidos por el diagnóstico inicial.
- Diseñar una matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos, para la identificación de la necesidad.
- Diseñar al interior de la Empresa el programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo del FNA.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Fondo Nacional del Ahorro es una empresa con 50 años de experiencia dedicada a la prestación de servicios Bancarios, distribuidas en todo el territorio nacional con 74 Puntos de Atención donde se prestan servicios y atención al cliente al redor de 1000 personas diariamente. Así mismo, se cuenta con un talento humano de 1550 trabajadores con el conocimiento necesario para el desarrollo de la organización.

Con este proyecto se busca obtener beneficios en el desarrollo del personal de la Entidad, creando una cultura de autocuidado y pertenencia y así contribuir a la disminución de los indicadores de accidentes y enfermedades laborales, de igual forma, se generara un efecto positivo a los recursos económicos de la Entidad, y así mismo Garantizar el cumplimiento normativo legal vigente.

Se proyecta tener y desarrollar un programa de capacitación que provea conocimientos para la identificación de peligros, lograr tener control de aquellos riesgos relacionados con el trabajo u la actividad que desempeñan, también se pretende que este programa sea extenso a toda la Entidad incluyendo a los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores por convenio , trabajadores en misión y los trabajadores de planta, contar con la documentación requerida, ser ofrecida por personal idóneo conforme a la normatividad vigente. (MINISTERIO DEL TRABAJO, DECRETO 1072 DE 2015)

El programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo debe ser educativo estableciendo una metodología estratégica el cual debe ser desarrollado de forma organizada y objetiva, donde los colaboradores junto con el personal tercerizado obtenga conocimientos e instrucciones básicas, herramientas y habilidades para desarrollar un trabajo seguro, lo cual permite realizar cambios de actitud frente a aspectos de autocuidado en la Entidad.

Según el Decreto 1072 del 2015 se debe concretar los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores, adoptar y mantener disposiciones en el cumplimiento de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

4.1 Delimitaciones

El diseño e implementación del programa de capacitación su desarrollo será en la ciudad de Bogotá específicamente para la Entidad FNA, en el mes de Junio de 2019. Este proyecto involucra al 100% de los trabajadores y colaboradores a nivel nacional de la empresa, el cual queda a ejecución e implementación por el personal de SG-SST contratados por la el FNA de la sede principal de dicha organización

4.2 Limitaciones

El enfoque principal del proyecto es diseñar un programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, no se hará la ejecución ni desarrollo de las actividades planeadas y programas en el documento por parte de la profesional del proyecto, esta ejecución estará a cargo del personal encargado del SG-SST de la Entidad FNA según sus lineamientos internos.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Estado del arte

Para ejecutar el desarrollo de este proyecto se hizo una serie de consultas previa de diferentes fuentes primarias, entre libros, sitios web y normas, de igual forma, fuentes secundarias de trabajos y tesis elaborados en los últimos de diferentes países como: Ecuador, Perú y Colombia con un método de búsqueda de programas de seguridad y salud en el trabajo preferiblemente en idioma español.

A continuación, se describirá el material respectivo a este estudio de tipo internacional, nacional e institucional de la universidad ECCI obtenidas:

5.1.1 Referencia Internacional

Es evidente que a nivel internacional las organizaciones van enfocadas a fortalecer los la temática de capacitación y de las personas que se desarrollan normalmente en un ambiente laboral con la ideología de minimizar riesgos y establecer pautas para disminuir las enfermedades y accidentes relacionados al trabajo que se desarrollan , sobresaliendo el siguiente material:

Diseño de un plan de seguridad y salud ocupacional en la industria alimenticia, fue desarrollada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador en el año 2017 el cual se basó en la normativa ISO 45001, OSHAS 18001 y el sistema de auditoria de riesgo ya que identificaron que no había sido considerado el proceso de capacitación como elemento importante es por ello que crearon la necesidad de diseñar un plan de seguridad y salud ocupacional, ya que todas las áreas y departamentos poseen déficit en materia de SST por ello se desarrolla dicho proyecto donde establecen un plan de emergencia, política de seguridad, señalización matriz con identificación de peligros y evaluaciones de riesgo ,información de los equipos de (EPP) brigadas de emergencia y realizar capacitaciones para culturizar a las personas en lo que a

seguridad y salud ocupacional respecta, ya que han identificado que con la implementación de un plan SST se logra que haya una iniciativa en la empresa para que aumente en la productividad y la calidad en su mano de obra sin dejar al lado la clasificación del cliente, además proporciona mayor bienestar y motivación a los empleados (Changuay & Frank Castillo Barriga, 2017)

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE - 2015. Los resultados de la investigación realizada en la ciudad de Pimentel- Perú está enfocada a los trabajadores del hospital regional “LAMBAYEQUE” la cual permitió conocer que mediante la investigación realizada y encuestas aplicadas y demás es evidente que al implementar un plan de capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores mejorará, el desempeño laboral y se obtendrán cambios beneficiosos como: las relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional, trabajo en equipo, atención al paciente.

Con esto se concluye que Las necesidades de capacitación del personal del Hospital Regional Lambayeque, cuyo propósito es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. Mostrando que el potencial humano, es la base de la competitividad organizacional actual, y está constituido básicamente por las competencias de las personas, esto es, en términos simples, conocimientos, habilidades y cualidades de sus integrantes. (MARÍA & GIULIANA, 19 de marzo de 2016)

programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional es una tesis 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 la cual su enfoque principal es (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos , por esta

razón la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse dentro de la misma con el de crear una cultura en seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento de entorno laboral. (Montoya, 2009)

Según el libro de *Salud y Seguridad en el trabajo* describe como un aspecto relevante de hacer capacitación personal por medio de instrucciones que se les brinden a los trabajadores para prevenir accidentes laborales, estas capacitaciones deben estar orientadas según a las actividades desarrolladas según sus labores y haciendo mayor énfases donde se presenten mayor probabilidad de riesgos.

Para alcanzar un excelente desarrollo en la seguridad y salud e el trabajo se deben plantear acciones preventivas por medio de capacitación al personal y generar diferentes programas de capacitación que tiene como ideal mejorar la formación y educación de los trabajadores al nuevo modelo de salud y seguridad (Sibaja, 2002)

5.1.2 Referencias Nacionales

A nivel nacional se logró tener un mayor resultado es la búsqueda de documentos que los cuales los aportes van más relacionados con el objetivo de este proyecto:

Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgo laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristóbal Norte. Los autores de este documento dirigen el diseño del programa de capacitación a favorecer a la gestión estratégica, legislación en seguridad y salud en el trabajo, el sistema de riesgos laborales, implementando un instructivo de bioseguridad, , adicional una formación pedagógico basada en las teorías del autocuidado sobre la percepción de comportamientos los cuales mejoren las condiciones de trabajo y salud en los trabajadores de salones de belleza, la teoría humanística, la cual concibe al aprendizaje a partir del condicionamiento al aprendizaje, la voluntad y los hábitos (RODRIGUEZ & CLARA SOFIA MALDONADO, 2014)

Modelo estratégico en la capacitación de seguridad industrial con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa Cemex. Los autores buscan que el proceso de la gestión del conocimiento se puestas en práctica, que los conocimientos tácitos y explícitos en la empresa, y con esto se busca una oportunidad al cambio en pro al conocimiento de la información que tienen cada uno de los trabajadores de la empresa y de esta manera también se crea una conciencia dentro de los trabajadores para que comuniquen la información que tienen y motivando al personal en general para que la transmitan de forma adecuada y de manera que pueda ser apreciable para la empresa. Y considerar que cuando se logra un constante avance en la gestión del conocimiento, se puede avanzar en los resultados, previniendo errores, haciendo cada actividad más eficiente, logrando un personal proactivo capacitado, consiente de la importancia de transmitir su conocimiento y experiencias y de esta manera y con esto lograr un avancen financiero, económico y una cultura de autocuidado y cumplimiento normativo (LINA PAOLA RUIZ, YESSICA OSORIO, HERLEDYS PATRICIA CORTEZ, & CABRERA, Mayo 2017)

Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 la autora afirman que las capacitaciones son de carácter obligatorio, que se debe tener evidencias formatos de inducción y capacitación. Todos los programas de formación, que se consideren necesarios para conseguir la idoneidad y aptitud profesional del empleado, esto se desarrolla a la medida de cada persona, basándose fundamentalmente en la práctica real. Es de gran importancia de cumplir con la Política y los requisitos del Sistema de gestión de la SST para desarrollo eficiente al interior de la empresa. (PEDRAZA, MAYO 2016)

Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sg-sst para la empresa giga ingeniería integral s.a.s. Es este trabajo la autora afirma que Para el cumplimiento normativo la empresa debe capacitar a sus colaboradores con sus funciones ,deben recibir capacitación en seguridad y salud en el trabajo específica de acuerdo a la actividad de la empresa, por medio del plan de capacitación se pretende que las personas elegidas tengan

conocimientos claros de seguridad y salud, matriz de peligros, comité de convivencia, investigación de accidentes e incidentes de trabajo, inspecciones de puestos de trabajo, plan de emergencias, primeros auxilios e indicadores del sistema de gestión para así desarrollar de forma adecuada sus funciones como comité, dicho plan debe coordinarse entre el empleador y la administradora de riesgos laborales. (COGUA, 2017)

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo El autor afirma que dentro las responsabilidades frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos debe contemplar los aspectos de capacitación y funciones directas en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo que garantizará el cumplimiento estricto, la planeación y programación de cada una de las actividades del procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente garantizando la formación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas. (OJEDA, 2017)

5.1.3 Referencias Institucionales Universidad ECCI

Se realiza el análisis y verificación de las monografías desarrolladas en la universidad ECCI, consiguiendo el siguiente material que se relaciona con el objeto de este proyecto.

Diseño para la implementación de un SG-SST en la empresa madegar Los autores hacen referencia al programa de capacitación el donde afirman que este se debe desarrollar e implementar a todos los empleados de la organización y así fomentar actitudes y corregir debilidades, eliminar riesgos y amenazas que afecten a la salud de los todos los trabajadores, Por ello y con esto se cumplen aquellos requerimientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y con la adecuada transmisión de los reglamentos, políticas y diligencias, con esto se

podrá tener confianza, estabilidad y mejorar su calidad de vida dentro del entorno laboral y un seguro entorno de trabajo. (Garzon, Andres Felipe Garzon, & Maria Paula Cortes, 2016) *Propuesta de diseño de SG-SST para la academia francesa de belleza sede Santa María del Lago.* En este documento recomiendan realizar las capacitaciones pertinentes del SST, debido los empleados no adquieren los conocimiento de la temática relacionada a SST, y manifiestan que es muy importante que se valide los resultados iniciales la existentes para el programa debido que hace parte primordial en la ejecución e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Salamanca, Josue luis Galeano, & Valentin, 2017)

Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 de 2015 en la empresa vidrios vial S.A en la ciudad de Bogotá. En este documento los autores realizan la formulación del programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST, definiendo temas mínimos, principalmente cuando se traten temas relacionados a las acciones más significativa de la organización, esto es asumiendo en los resultados conseguidos con la aplicación con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (Barreto, Gonzalez, & Stefanny Yolanda Vasquez, 2016)

Diseño de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa sanidad ambiental S.A. En este documento los autores muestran el capacitar como una necesidad para los trabajadores desarrollen sus actividades, pero énfasis en la temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo; y demuestran que es una actividad para él la mejora continua y el desarrollo SG-SST, y proponen un proyecto de capacitación que se regulado por el Decreto 1072 de 2015. (Cotame, Jorge Leon Sanchez, & Luz Angela Uruña, 2017)

Propuesta inicial del diseño del SG-SST para la empresa digital INK S.A.S en este documento destacan las capacitaciones y entrenamientos relacionados con SST los cuales generalmente son propios de la actividad económica ligadas directamente al perfil del

trabajador; y exponen como obligatoriedad la inducción al ingresar de nuevos trabajadores. (Bermudez, Gerardo Enrique Quiroz, & Lucely Yoleidis Valencia, 2017)

5.2 Marco Teórico

La formulación de este proyecto tiene como objetivo diseñar un Programa de capacitación, guiado por las directrices y especificaciones dictadas por el Decreto 1072 del 2015 está programada está siendo creado para que se desarrolle en el Fondo Nacional del Ahorro, Por ello se realiza una investigación reuniendo y analizando diferentes fuentes de información bibliográfica la norma de los diferentes temas que reconozcan las bases necesarias para el desarrollo.

La seguridad y salud en el trabajo está enfocada en establecer los principios para la protección de los trabajadores en relación con las enfermedades y accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades es incalculable (OIT, 2019)

Por ello los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo se han convertido de carácter obligatoriedad el cual los deben ejecutar los empresarios o contratantes. Ellos deben tener una línea de aprendizaje, conocimiento y práctica en lo referente a seguridad y salud en el trabajo, para sus trabajadores, esto se debe hacer con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Por esto es necesario desarrollar un programa de capacitación el suministro conocimientos para la identificación de peligros y control de riesgos relacionados con las actividades que se desarrollan , este programa debe ser transmitido a todos los niveles, áreas o zonas de las organizaciones incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, dicho programa debe encontrarse documentado, ser compartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente. (MINISTERIO DEL TRABAJO, DECRETO 1072 DE 2015)

Para el desarrollo de un programa de capacitaciones se deben tener en cuenta cinco pasos: (EMPRENDE PYME.NET, 2016)

Este proceso va desde la identificación de las necesidades finalizando por la evaluación de los resultados obtenidos. El siguiente diagrama se muestra en general el proceso y una explicación de cada etapa.

Pasos para elaborar un **programa de capacitación**

1. Primer paso: **detección de necesidades**
2. Segundo paso: **clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación**
3. Tercer paso: **definición de objetivos**
4. Cuarto paso: **elaboración del programa**
5. Quinto paso: **ejecución**
6. Sexto paso: **evaluación de resultados**

Para elaborar y desarrollo de un programa de capacitación el **primer paso** es identificar las necesidades de la empresa, para este caso con la ayuda de la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos, Emplear las técnicas apropiadas para evitar pérdidas de tiempo.

El **segundo paso** es clasificar las necesidades. Es decir, se tienen que especificar para concluir cuáles son las más urgentes, o de prioridad, o cuáles requieren atención inmediata.

El **tercer paso** es especificar los objetivos de capacitación, es decir, motivos de llevar adelante el programa. Estos objetivos deben ser claro, precisa y medible para más adelante, poder evaluar los resultados.

El **cuarto paso** es elaborar el programa de capacitación. En este momento se determina qué (contenido), cómo(técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), a quién (el grupo), quién (instructores), cuánto (presupuesto).

El **quinto paso** es ejecución del programa, es decir, llevarlo a la práctica.

El **sexto paso** es evaluar los resultados del programa. Esto debe hacerse antes, durante y después de ejecución.

Tipos de Educación

Según el sitio Web (Cosas de Educación , 2016) La educación puede Seccionarse en educación informal, no formal y formal. Y la define se la siguiente manera, **La educación informal** es un proceso que no conlleva toda la vida, cual el ser humano va tomado y almacenando conocimientos, vivencias capacidades, y aprende a comprender con las vivencias tenidas a diario.

Ya por otro lado **la educación no formal** se entiende como todas esas actividad de manera educativa que fueron constituida con esa metodología la cual es impartir aprendizaje a a diferentes poblaciones ya sean adultos o niños. Se ejecutan afuera de las instituciones, salones de clase es decir fuera de un sistema educativo. Los contenidos que incluyen son conocimientos muy específicos por lo general, de representación instrumental y a corto tiempo. Entre este tipo de formación son básicamente cursos de perfeccionamiento que no sean de grado y cursos varios, por lo general técnico.

Y por último, la **educación formal**, es la que se desarrolla en un sistema educativo institucional, con un cronograma una representación de grado. Todos los países tiene su sistema educativo identificado y formado y se dividen en dos tipos de instituciones públicas y privadas, y es de manera obligatoria que la Educación formal debe tener un establecimiento regulado.

Riesgos laborales: conceptos básicos

Se contextualiza la investigación a la problemática planteada sobre recolectada información sobre riesgos laborales y sus definiciones, se encontró en el sitio web (Salvador, 2019) la siguiente información:

– Condiciones de trabajo

Son todas esas características del trabajo o de las actividades que desempeñan una persona para alguna labor que pueda llegar a tener una significancia relevante en la generación de riesgos para la seguridad y salud.

– **Riesgo laboral**

Es cuando el trabajador puede llegar a sufrir algún tipo de daño proveniente de la labor que realice.

El riesgo laboral se puede definir como grave o inminente cuando la posibilidad de que se pase en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias graves o de importancia

– **Factor de riesgo**

Riesgo inevitablemente el cual se presenta en la ejecución de un trabajo, generando un deterioro en la seguridad del trabajador.

- Los factores de riesgo van relacionados directamente con cuatro factores de trabajo siguientes:
- Local de trabajo (instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.).
- Organización del trabajo (carga física y/o mental, organización y ordenación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación, turnicidad, etc.).
- Tipo de actividad (equipos de trabajo: ordenadores, máquinas, herramientas..., almacenamiento y manipulación de cargas, etc.).
- Materia prima (materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etcétera).

– **Daños derivados del trabajo**

Enfermedades, hereditaria o lesiones derivadas con las actividades que se realizan en trabajo. Pueden ser:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Otras enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo.

La importancia de una capacitación adecuada para prevenir accidentes en el trabajo.

Según el Instituto de Seguridad ISSEGUR la formación enfocada en prevención de riesgos laborales tiene como objetivo en proporcionar conocimientos a la población trabajadora evitando los accidentes en una organización creando una cultura de la seguridad preventiva. Todas las empresas necesitan empleados capacitados para la ejecución de sus labores y y productividad.

Las capacitaciones ayudan ampliar para la educación académica de los trabajadores, adicional tiene como objetivo brindar nuevos conocimientos y ciertas habilidades para el desempeño, responsabilidad y principalmente seguridad.

Capacitar como herramienta clave de cambio

En la actualidad el mundo laboral, estimulan a profesionales y empleados a aumentar su conocimiento por medio de la capacitación. Al mismo tiempo las organizaciones se intranquilizan para que sus empleados adquieran los conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades que deben llevar a cabo.

Esta nueva práctica representa un beneficio para las empresas, ya que significa un incremento en la productividad, igualmente para el empleado, ya que representa un adelanto en el aprendizaje formas de realizar el trabajo y mejor rendimiento en las actividades.

Es importante que a los empleados se les presenten nuevas oportunidad de aprendizaje en su vida laboral, ya que las personas deben estar en contantemente aprendiendo y desarrollando en su entorno laboral.

Capacitar para la mejora continua

La seguridad adicional de promover la capacidad de aportar herramienta para el cambio y mejora Constate, en relación a los empleados, una de la más importante acciones es la concientización, y tener muy claro que todo lo relacionado con seguridad que tiene que ver con la integridad física, mental y psicológica, del ser humano y con ello en muchas ocasiones de logra adquirir una política de seguridad con un compromiso el cual garantiza la seguridad y protección que se quiere causar. La capacitación es un elemento de alta importancia en todas las empresas ya que esto se puede llegar a modificar actitudes, aptitudes las cuales son muy beneficioso para el desarrollo y mejora continua de una Organización. (ISSEGUR, 2016)

5.3 Marco legal

Una de las bases más fuertes sobre la cual se establece el programa de capacitación del SG-SST es el componente normativo, cumplimiento legal, y a continuación, se mencionan las principales Leyes, Decretos y Resoluciones que lo reglamentan en Colombia acerca del objeto de este proyecto:

- **Ley 1010 DEL 2006** Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
- **Decreto 1072 de 2015** Este decreto está compuesto por 3 libros, el libro 1 se refiere a la estructura del sector trabajo, el libro 2 aborda el régimen reglamentario del sector trabajo y libro 3 establece las disposiciones legales. Para el objeto de estudio se encuentra en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.11. Donde establece el programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.
- **Decreto 1443 de 2014** Establecen las directrices de obligación cumplimiento para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, las cuales tiene que ser aplicadas para la totalidad de empleados públicos y privados, cubriendo también los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
- **Decreto 055 de 2015** (Compilado en el Decreto 1072 de 2015) La afiliación y pago de aprendices y practicantes está a cargo de la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica, para el caso de la educación superior y de los programas de formación laboral en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, sin perjuicio de los acuerdos entre la institución de educación y la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica, sobre quién asumirá la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

- **Decreto 472 de 2015** (Compilado en el Decreto 1072 de 2015) donde establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores. (MINISTERIO DEL TRABAJO, DECRETO 1072 DE 2015)
- **El Decreto 723 de 2013** (Compilado en el Decreto 1072 de 2015) reglamentaba la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y establece otras disposiciones al respecto. (MINISTERIO DE TRABAJO , Decreto 0723 de 2013)
- **Resolución 1111 de 2017** Indica los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes. Las obligaciones mínimas del SG-SST son una herramienta que permita establecer, vigilar, controlar, verificar el desempeño del SG-SST, y esta resolución se fundamenta en el ciclo PHVA.

Nota: La fecha máxima para la implementación total del SG-SST es enero de 2020, o para esta época las empresas deben haber desarrollado todas las fases solicitadas por la resolución.

- **Resolución 2646 de 2008** instituye responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y el estudio del origen de patologías causadas por algún tipo de estrés ocupacional (MINISTERIO DE PROTECCION, Resolución 2646 de 2008)

Resolución 0312 de 2019 Establece los Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. Las empresas, empleadores y contratantes

con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y uno de esos requisitos es la Elaboración y ejecución de un programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control. (MINISTERIO DEL TRABAJO , RESOLUCION 0312 DE 2019)

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Con el fin de dar cumplimiento al desarrollo de este proyecto, se generó un paradigma interpretativo el cual se ha venido desarrollando por medio de una investigación cualitativa, por ello la modalidad de investigación es exploratoria, ya que ha brinda la posibilidad de evidenciar cómo se encuentran en la actualidad los programa de capacitación de seguridad y salud en diferentes organizaciones a nivel global.

Como consecuencia esta investigación que se ha desarrollado de manera descriptiva, por medio del material necesario que ha permitido especificar y dar cumplimiento al objeto planteado para esta investigación

7. DISEÑO METODOLOGICO

Esta Proyecto quiere mostrar una metodología de investigación cualitativa, método analítico global de exploración, relacionada con la objetividad de esta esta investigación se revisares proyectos similares y se compararan situaciones con un enlaces éxitos o generalizando, pero desde una sola perspectiva. Siendo esta metodología la más apropiada realizar el diseño del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo con una investigación de paradigma interpretativo el cual como objetivo principal de este paradigma no va enfocado buscar explicaciones casuales de la vida social y humana, sino profundizar el conocimiento y comprensión del porqué de una realidad.

Este paradigma podemos comprenderlo como la realidad dinámica y diversa, se lo denomina cualitativo porque como señala Ericsson en la investigación no solo es cuestión

de métodos y técnicas si no concepción de conocimientos y realidad, también se lo denomina Fenomenológico-naturalista o humanista (Godínez, 2013)

Según el tipo de investigación seleccionado podemos utilizar varias técnicas para la recolección de la información en este caso se escogió el instrumento de observación, en donde se deben realizar la validación de hechos situaciones, es decir tener en cuenta todos esos detalles relacionados con el objetivo de la investigación, Se pasa a una etapa de descriptiva donde se logra describir en los resultados lo reflejado con la técnica de observación.

Este proyecto busca cumplir con el tipo de investigación de un paradigma interpretativo y una metodología cualitativa, donde se planteó una cuestión relativa a la investigación y respectivo marco teórico, se escogió una técnica de recolección de información en este caso fue la observación, se analiza e interpreta la información obtenida, se clasifica y categoriza en la investigación.

Se utilizaron una herramienta para el desarrollo de esta investigación como bibliografía, documentos, observación y anotaciones, diario de campo donde se documentó el proceso esto con el fin de realizar el reporte de resultados del proceso cualitativo por medio de narración de lo observados, elementos gráficos y diferentes soportes esto siguiendo el manual APA. (CASTRILLÓN, 2004)

8. DIARIO DE CAMPO

ESP. GERENCIA EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II

UNIVERSIDAD ECCI

**DIARIO DE CAMPO - DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA
EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA
EMPRESA FONDO NACIONAL DEL AHORRO**

INTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

A lograr: Identificar por medio de un recorrido por las instalaciones del FNA aspectos relevantes enfocados con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad.

Fecha: 04 de Abril de 2019

Esta inspección, recorrido en la instalación del FNA inicio 8:25 am iniciando por las áreas administrativas de debe tener en cuenta que en este diarios de campo se tendrán en cuenta todo esos aspectos relevantes en SST y no se tendrá ningún contacto con los empleados de la organización, se tendrán en cuenta todos esos aspectos referentes al desarrollo del objetivo de la investigación iniciando este recorrido se evidencio una silla en el área de contabilidad, con un cable enredados en sus en sus ruedas, lo que podría generar un accidente laboral al empleado que realiza sus labores en este puesto.

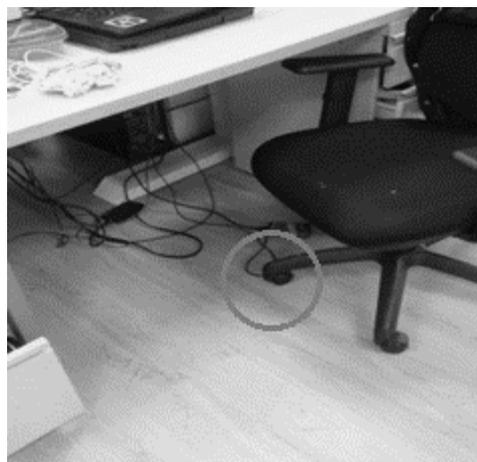


Imagen 1. Evidencia de silla con cable enrollado en sus ruedas

Al terminar el recorrido por las áreas administrativa, se continua con él las zonas verdes siendo las 8:45 am, en dicha zona se evidencia material de construcción, este lugar es habitual que los empleados de la Empresa transiten esto afecta las condiciones de orden y aseo no adecuadas, también se observa elementos de aseo en sitios donde no deben estar.



Imagen 2. Zonas verdes con material de Construcción y aseo



Imagen 3 Zonas verdes con adecuación para los empleados

Se procesó con el recorrido siendo la 9:30 a.m. pasando por las Zonas comunes en estas se ve orden y aseo en la parte externa ya en la interior por las escaleras de emergencia se observa escombros y basuras no se ve la adecuada disposición de los mismos, también es evidente que hay poca señalización en esta zona.



Imagen 4 Zonas comunes ordenadas y aseadas



Imagen 5 Cafetería ordenada y aseada



Imagen 6 Escaleras de emergencias con residuos

Se continúa con el corrido, subiendo a las 10:15 am a la bodega de materiales se evidencia la falta de orden y aseo, disposición de los residuos peligroso al centro de acopio como luminaria y pinturas vencida o en desuso, la falta de señalética como la restricción de acceso del personal no autorizado para evitar cualquier tipo de accidente laboral.



Imagen 7 Bodega con falta de orden



Imagen 8 Bodega con mala disposición de R. Peligroso

Siendo las 11:00am se sube a la terraza de la edificación donde se evidencia la falta orden y aseo ya que se observan material de construcción, residuos entre otros.



Imagen 9 Terraza parte de adelante con materiales



Imagen 10 Terraza parte de atrás con Materiales

Ya a las 12:00 m se revisa la disposición de residuos sólidos y se evidencia la dificultad de la separación de los residuos de manera correcta.



Imagen 11 Contenedores de residuos con mala disposición de residuos

Cristina Silva.

Estudiante de Esp. Gerencia en salud y seguridad en el trabajo

9. FASES DE INVESTIGACION

Dándole cumplimiento a la metodología de investigación seleccionada para el desarrollo de este proyecto “Diseño del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa fondo nacional del ahorro” se establecieron las siguientes fases

9.1 Diagnóstico del estado del Fondo Nacional del Ahorro según los estándares normativos aplicable para objeto del proyecto

Se validó la documentación respecto a las capacitaciones de la Entidad con el fin de identificar el cumplimiento normativo sobre programa de capacitación realizando un enfoque en la temática de SST.

Para el desarrollo y construcción de programa, se realizó un recorrido detallado en las edificaciones de la Entidad con el fin de conocer a profundidad las instalaciones del FNA, a su vez, observando el comportamiento y acciones de los trabajadores e identificando las necesidades requeridas más relevantes de la Empresa,

El compilado de la información fue de manera observación donde de manera imparcial se revisó los documentos existen en la sede principal (CNA) del Fondo Nacional del Ahorro, y de esta misma manera de reviso cada uno de los procesos. Sin tener contacto con los trabajadores, se deja realiza registro fotográfico.

9.2 Aplicación de una matriz legal a partir del diagnóstico inicial basado normativa colombiana aplicable

Se revisa el Decreto 1072 del 2015 y normativa aplicable, en donde se identificara los requerimientos para la construcción del diseño de programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.

En esta actividad se realiza por varios puntos sobre el Decreto 1072 del 2015 y se realiza un enfoque referente al tema de capacitación y educación sobre SST con la cual nos ayuda a validar el cumplimiento documental del FNA.

Por esto se realizó un plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.

9.3 Diseño del Programa de Capacitación para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del FNA

Se elaboró el programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo con e igualmente se documentó, la información recopilada donde se desarrolla una estrategia para la participación del personal de la Entidad. Con la ideología que el FNA realice la ejecución de este programa de capacitación

9.4 Creación de una matriz de peligros con el fin de identificar las necesidades de reforzamiento en tema de conocimientos y aplicación en materia de seguridad.

Se elaboró y reviso la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos, para la identificación de las necesidades que tiene el FNA, y con base a esto se establece el contenido temático del programa de capacitación para el SST

10 RECOLECCION DE INFORMACIÓN

10.1. Fuentes primarias

La fuente primaria de información fue el área de Gestion Humana e infraestructura del FNA quienes fueron los que proporcionaron la documentación que tenían, acerca del plan de capacitación. También se recogieron datos de manera observada sobre la manera que desarrollaban sus actividades de trabajado los empleados para el cumplimiento de sus labores, y con ello evaluar el programa de capacitación.

10.2. Fuentes Secundarias

La fuente secundaria fue toda aquella información normatividad colombiana, se tuvo en cuenta, sitios web, proyectos de investigación realizados por organizaciones o instituciones, libros estas investigaciones fueron encaminadas al desarrollo del proyecto, programas de capacitación de seguridad y salud en el trabajo, y temas relacionados.

10.3 Cronograma

Para diseñar el programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo es preciso tener programadas actividades que están dirigidas al desarrollar el objeto de esta investigación:

*Tabla 1. Cronograma del proyecto
Diseño del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud*

Actividades	04 Abr	15 Abr	25 Abr	06 May	16 May	27 May	10 Jun
1. Diagnóstico Inicial de la Entidad							
2. Validación de la documentación							
3. Observar la prestación del servicio de salud							
4. Identificar las prioridades de la Entidad							
5. Identificación de requisitos legales							
6. Identificación de riesgos y peligros							
7. Construcción de la estrategia a implementar							
8. Diseñar temarios y metodología							
9. Diseñar documento del programa de capacitación							
10. Entrega final del proyecto							

11. RESULTADOS

11.1 Recopilación de información

Para este proyecto inicialmente se realizó un diagnóstico a la Entidad FNA a la sede principal (CNA) en donde se obtiene la documentación el plan existente de trabajo 2017 el cual se identificó muy poco contenidos acerca el tema de capacitación respecto al de seguridad, salud y gestión ambiental.

En el cual se identifica contenidos integrales de capacitación de las áreas de seguridad, salud y ambiente.

El cronograma encontrado tiene unos objetivos acordados y metas de reducción de accidentabilidad de trabajo, incluyendo el personal directo y en misión esta disminución debe ser mínima por lo menos 1 accidente para los que registraron algún tipo de evento durante el año 2017, igualmente incrementar el interés y participación de los trabajadores en las sesiones de capacitación realizadas en un 15% en comparación al año; también disminuir en un 8% el ausentismo y el número de casos en comparación al año anterior, a la vez se implementarán programas de consumos ambientales que permitan disminuir en un 2% el consumo de agua, energía y la generación de residuos sólidos frente a la vigencia pasada.

Este cronograma cuenta con la siguiente información: *Numero* es la validación y serie de las actividades, el *programa* se encamina al proceso responsable en este caso seguridad, salud, ambiente, la *temática* es la actividad que se van a desarrollar, el *líder de comité* responde por la actuación según a las políticas establecida que son promoción, vigilancia, inspección e investigación, el *responsable del desarrollo* la persona asignada por la empresa realizar la tarea, la *metodología* es la manera en que se ejecuta es por talleres, reuniones, campañas, *material* es documentación y normatividad, en las *observaciones* se explica cómo se despliega el tema según las necesidades identificadas la *frecuencia* es el tiempo en el que se ejecutan la actividad programadas, los *recursos* son los materiales o elementos que se necesitan, *Puntos de validación* quiere decir los aspectos que tienen que ser revisados, *meta* es la suma de la frecuencias de las actividades programadas. Que se pretende conseguir con

el desarrollo del mismo y lo *realizado* es el indicador de las actividades programadas en el año de acuerdo la meta establecida.

En base a lo anterior se determina un total de 12 temas de capacitación de los cuales son 6 temas de seguridad, 3 temas de salud, 3 temas de ambiente, los cual eran desarrollando con una frecuencia de una vez al mes; para lo necesario de la planeación de este proyecto (*Diseño del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Fondo Nacional del Ahorro*) Se logró identificar que el cronograma de capacitación de SST no está documentado como un programa de capacitación requerido normativamente dentro del SGSST.

Para continuar con la recopilación de la información se hizo la observación no participante, de los procesos del FNA, sin interacción con los empleados, con el fin de hacer el reconocimiento e identificación de la actividad económica de la Empresa. Definiendo en la tabla 2 las áreas y dejando registro fotográfico.

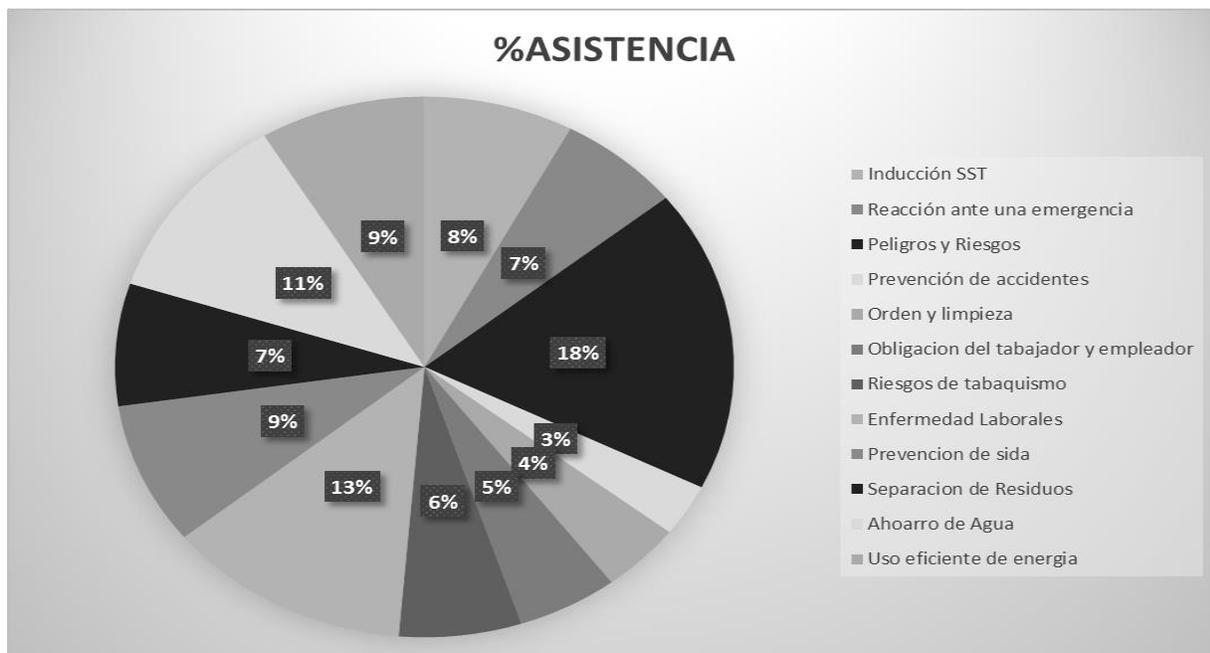
Tabla 2. Procesos de Fondo Nacional del Ahorro

<i>PROCESOS</i>
Planeación Financiera
División Presupuesto
División Contabilidad
División Tesorería
División Administrativa
Contratación
Oficina Jurídica
Secretaria General
Desarrollo Organización

Planeación Estratégica
Presidencia
Legalizadora
Gestion Humana
Comercial
Mercadeo
Crédito
Cesantías
Entidades y Afiliados
Operaciones
Informática

El área de gestión humana facilita el cronograma de capacitación del año anterior con su respectivo número de asistentes con los que se logra concluir lo siguiente:

.Grafica 1 Cronograma de capacitación



Con base al cronograma y al análisis de la información, se evidencia que el programa de capacitación de la Entidad no tuvo mucha participación por partes de los trabajadores del FNA, sin embargo se evidencia que el tema más llamativo con una asistencia con 18% fue *Peligros y Riesgos* y la temática con menos apreciación fue *Prevención de accidente*, con base a esto se identifica los temas que se deben reforzar en el diseño de este proyecto.

11.2 Comparación documental

Se empleó la norma aplicable al tema Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 del 2017 donde se registra las variables aplicables al programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo. Con ayuda de la información recopilada se construye una matriz legal con cumplimiento normativo para el programa de capacitación de SST en la Entidad FNA.

Tabla 3. Matriz Legal

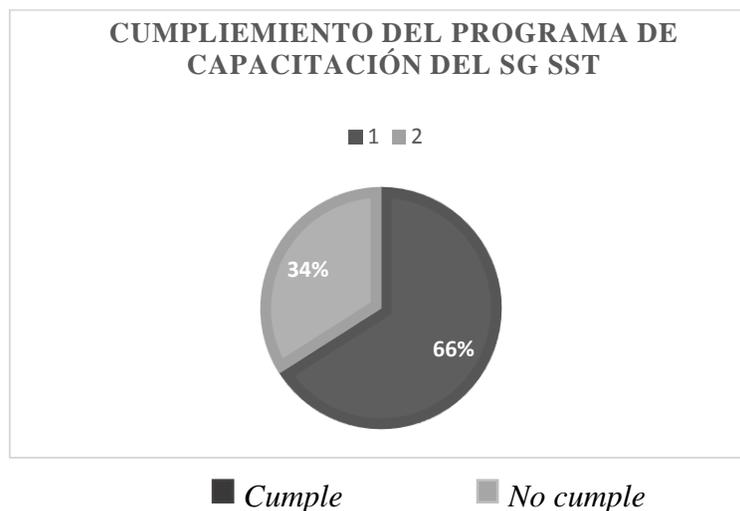
Matriz Legal SG SST- Fondo Nacional del Ahorro					
Proceso: Programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo (SST)					
Responsable del proceso: Integrante de proyecto					
Fecha: 06 Mayo 2019					
Requisitos a cumplir		Especificación Normativa	Hallazgo	C	NC
Política SST	<i>Esta debe ser transmitida a toda la Entidad y a disponible para todos</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.6	<i>Se observa la política en cartelera electrónica, falta socialización</i>		x
	<i>Se debe comunicar la política en el Comité Paritario de SST o a la Vigía de SST.</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 NUMERAL 2.1.1			
	<i>Deben estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores.</i>	DECRETO 1072 DE 2015			

Objetivos de SST		ARTÍCULO 2.2.4.6.18.	<i>Tiene objetivos establecidos en los cronogramas de trabajo</i>	x	
	<i>Estar definidos los objetivos del SST, estos deben ser claros y medibles y coherentes con la norma actualizados y revisados de manera anual</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 NUMERAL 2.2.1			
Comité SST	<i>Los miembros deben estar capacitados y con responsabilidades asignadas según la ley</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 <i>Numeral 1.1.7</i>	<i>No se valida reunión ni revisión por la alta dirección</i>		x
Elementos de protección personal.	<i>Se deben entregar los EPP sin ningún costo y capacitar para el uso adecuado de los mismos.</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.24	<i>Se valida lista de asistencia con tema de EPP y personas capacitadas</i>	x	
	<i>Capacitar para el uso de los EPP</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 NUMERAL 4.2.6			
Emergencias	<i>Entrenar y capacitar al toda el personal, para actuar y proteger su salud.</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.25.	<i>Se verifican simulacros</i>	x	
Alta Dirección	<i>La revisión debe ser documentada y divulgada – realizar toma de decisiones</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.31.	<i>Se realiza comité con la alta dirección dos veces al año- Se registra por medio de acta</i>	x	
	<i>Debe ser revisado el SG SST una vez al año por la alta dirección</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 NUMERAL 6.1.4			
Brigada	<i>Se debe conformar, entrenar, capacitar dependiendo a los riesgos identificados , con recursos disponibles para atender emergencias</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.25	<i>Se evidencia entrenamiento y capacitaciones de las brigadas de emergencias</i>	x	
	<i>Debe estar conformada ,capacitada y dotada para la prevención y preparación para atención de emergencias</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 NUMERAL 5.1.2			
Obligación ARL	<i>Debe capacitar a la Entidad con los aspectos relacionados con SG SST</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.9	<i>La ARL Colpatria realiza sesiones de capacitación y 36 horas de asesorías</i>	x	

Programa de capacitación	<i>Se debe ejecutar y desarrollar un programa de capacitación que aporte conocimientos para la identificación de riesgos relacionados con el trabajo y ser transmitida en todo la entidad y a todos los trabajadores</i>	DECRETO 1072 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.11.	<i>Se verifica con un cronograma de capacitación pero no encuentra baja la normatividad, (no está documentado bajo un programa de capacitación de SST)</i>		X
	<i>Se debe contar con un programa de capacitación anual, conforme a SST</i>	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 NUMERAL 1.2.			

Con base a la matriz legal se establecieron 9 registros a verificar a los cuales fueron señalados con una X para señalar si se cumple o no con la validación se evaluó lo siguientes: política SST, *Objetivos de SST, Comité SST, Elementos de protección personal., Emergencias, Alta Dirección , Brigada, Obligación ARL, Programa de capacitación,* se logra obtener un % de cumplimiento de 66%,y el 34% de no cumplimiento, se grafican los resultados obtenidos de la siguiente manera.

Grafica 2 Matriz legal



Revisando los resultados obtenidos de la matriz legal, con el fin de evaluar el programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo con un porcentaje de incumplimiento de 34% el cual no es tan relevante en comparación al de cumplimiento con un 66%, se logra identificar que el programa de capacitación de SST no se encuentra documentado el cual esta como no conforme, por ello se plantea es proyecto.

Tabla 4. Matriz de identificación de peligros

<i>DEPENDENCIA-PROCESO</i>	<i>ZONA/LUGAR</i>	<i>TAREAS</i>	<i>RUTINARI (SÍ O NO)</i>	<i>CLASIF</i>	<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>EFFECTOS POSIBLES</i>	<i>FUENTE</i>	<i>MEDIO</i>	<i>PERSONA</i>	<i>INTERPRETACION DEL NR</i>	<i>ACEPTABILIDAD DEL RIESGO</i>
Presidencia parte administrativa	Sede principal ciudad de Bogotá D.C	Procesamiento de información para la gestión de actividades y generación de informes y resultados	Sí	Psicosocial	1) Características de la Tarea. 2) Características de la organización del trabajo.	Alteraciones: del sueño, del sistema digestivo, del sistema nervioso central. Estrés.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
			Sí	Biomecánico	Posición sedente prolongada.	Alteraciones musculoesqueléticas.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
			Sí	Biomecánico	Movimiento repetitivo.	Síndrome de túnel del carpo	Ninguno	Ninguno	Ninguno	IV	Aceptable
			Sí	Biomecánico	Esfuerzo visual.	Cefaleas, fatiga visual.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
			Sí	Mecánico	Mecanismos en movimiento. Herramientas manuales.	Atrapamientos, politraumatismos, muerte.	Mantenimiento del Vehículo y de los ascensores	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
			Sí	Eléctrico	Baja tensión y electricidad estática.	Calambres por pequeñas descargas, movimientos reflejos involuntarios, contacto indirecto con la energía eléctrica.	Mantenimiento de las instalaciones eléctricas del FNA	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
			Sí	Locativo	Superficies para desplazamiento.	Caídas a un mismo nivel y a diferente nivel, politraumatismos, muerte.	Bandas antideslizantes en las escaleras	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable

			Sí	Público	Robos, atentados, situaciones de orden público.	Lesiones, muerte.	Ninguno	Ninguno	Ninguno		Acceptable
División administrativa área infraestructura mantenimiento (contratistas)	Sede principal ciudad de Bogotá D.C	Realizar mantenimiento o y reparaciones locativas.	Sí	Físico	Ruido (intermitente y continuo)	Hipoacusia neurosensorial (Hipoacusia laboral)	Mantenimiento de herramientas	Ninguno	Ninguno	III	Acceptable
		Realizar mantenimiento o y reparaciones locativas.	Sí	Químico	Material Particulado	Alteraciones respiratorias, irritación de las mucosas.	Ninguno	Ninguno	EPP	III	Acceptable
		Realizar mantenimiento o y reparaciones locativas.	Sí	Químico	Líquidos	Salpicaduras. Dermatitis de contacto.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Acceptable
		Realizar mantenimiento o y reparaciones locativas.	Sí	Biomecánico	Manipulación de cargas.	Alteraciones musculoesqueléticas.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Acceptable
		Realizar mantenimiento o y reparaciones locativas.	Sí	Mecánico	Mecanismos en movimiento, superficies calientes, proyección de partículas calientes. Uso de herramientas manuales.	Cortaduras, atrapamientos, ser arrollado por el montacargas, quemaduras, lesiones.	Ninguno	Ninguno	EPP	III	Acceptable
		Limpieza de las oficinas.	Sí	Físico	Ruido (Intermitente)	Hipoacusia Neurosensorial por Ruido (Sordera).	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Acceptable
		Limpieza de baños y oficinas. Recolección y	Sí	Biológico	Bacterias.	Enfermedades infectocontagiosas, olores ofensivos.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Acceptable

División administrativa/ apoyo operativo	Sede principal ciudad de Bogotá D.C	disposición temporal de residuos.									
		Limpieza de baños y oficinas.	Sí	Químico	Gases y vapores	Sensación de quemadura, espasmos en los músculos de la laringe, lagrimeo excesivo, tos, náuseas, dificultad respiratoria, dolor de cabeza y del tracto respiratorio.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
		Limpieza de baños y oficinas.	Sí	Químico	Material particulado	Irritación de las mucosas.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
		Limpieza de baños y oficinas.	Sí	Químico	Líquidos	Dermatitis de contacto.	Ninguno	Ninguno	EPP	III	Aceptable
		Todas las tareas asignadas.	Sí	Psicosocial	Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable

		Limpieza de baños y oficinas. Preparación de bebidas calientes.	Sí	Biomecánico	Postura prolongada mantenida	Alteraciones musculoesqueléticas, fatiga, desórdenes por trauma acumulativo, alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacras, alteraciones del sistema vascular.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
		Limpieza de baños y oficinas.	Sí	Biomecánico	Esfuerzos en miembros superiores e inferiores.	Alteraciones musculoesqueléticas, fatiga, desórdenes por trauma acumulativo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable
		Limpieza de baños y oficinas.	Sí	Biomecánico	Movimiento repetitivo	Alteraciones musculoesqueléticas, fatiga, desórdenes por trauma acumulativo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	III	Aceptable

Con ayuda a la matriz de riesgo se identifican algunas necesidades que deben ser cubiertas para la seguridad de los trabajadores del FNA con base esto se identifican algunos temas los cuales deben incluirse en el proyecto en materia de capacitación y formación:

- Capacitación en riesgo público y seguridad personal.
- Capacitación en prevención de accidentes en manos. Implementar Programa de selección, uso, mantenimiento, reposición y disposición final de elementos de protección personal. Implementar Programa de Inspecciones Planeadas de Seguridad.
- Capacitación en primeros auxilios.

12. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Revisando la información se encontraron los temas tratado por la Entidad la vigencia pasas los temas trabajados fueron: inducción, Reacción ante una emergencia, Peligros y Riesgos, Prevención de accidentes, Obligación del trabajador y empleador, Orden y aseo, Riesgos de tabaquismo, Enfermedad Laborales, Prevención de sida, Separación de Residuos, Ahorro de Agua, Uso eficiente de energía; logrando la ejecución de 100% de las actividades programadas, sin embargo se obtuvo una participación del 33% por parte de los trabajadores, muy baja para el volumen de empleados que laboran en la Entidad, por otro lado se tuvo en cuenta la matriz legal, donde se encontró el incumplimiento normativo por parte del programa que estaba planteado, el cual fue la falta de documentación de programa para darle cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11 con el fin de seguir encontrando las necesidades de la entidad se revisa la matriz de peligro donde identificásemos los temas que se deben implementar al proyecto los cuales no han sido implementados en el programa que se tenía los cuales son Capacitación en riesgo público y seguridad personal, Capacitación en prevención de accidentes en manos. Implementar Programa de selección, uso,

mantenimiento, reposición y disposición final de elementos de protección personal. Implementar Programa de Inspecciones Planeadas de Seguridad, Capacitación en primeros auxilios. Con base a esto resultado se obtiene el enfoque que se debe tener para el Diseño de del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Fondo Nacional del Ahorro.

13. CONCLUSIONES

Es evidente que el FNA no tiene al cumplimiento absoluto normativo del programa de capacitación de SST presentado, con la construcción de la matriz legal y matriz de peligrosidad se permitió identificar las necesidades del programa de capacitación del SG SST lo temas que se deben gestionar con prioridad.

Se diseñó la propuesta del programa de capacitación del sistema de seguridad y salud en el trabajo documentado, para que la Entidad realice la ejecución e implementación del mismo. Este proyecto cumple con los requisitos expuestos por el Decreto 1072 de 2015, cabe aclarar que este programa podría ser ejecutado en otras entidades del mismo sector económico.

14. RECOMENDACIONES

Contar con las evidencias del desarrollo de las capacitaciones y actividades programadas dentro del Programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo, Ejecutar el programa en la Entidad de acuerdo a los parámetros propuestos, esto para dar cumplimiento normativo evitando inconvenientes por falta de aplicación , Construir indicadores de gestión los cuales permitan validar la efectividad y desempeño del programa e interacción del personal , Desarrollar estrategias de capacitación para que los empleados se motiven a participar en el programa de capacitación SST

15 ANEXO

15.1 ANEXO A. Propuesta para el programa de capacitación del SST en el FNA

Esta investigación formula el programa de capacitación de SST para el FNA este se debe ejecutarse y desarrollarse con una temática establecida, y debe dar total cumplimiento normativos.

Este programa busca diseñar estrategia para la mejora continua y la evolución de la organización las cuales se puedan ver reflejadas en la reducción de costos y otros beneficios para los trabajadores y la organización, por ello se establecerán una prioridades ,con el fin de implementar estrategias de prevención, el enfoque principal de este programa es el factor humano, como consecuencia a esto se realizaran actividades educativas, lo cual es la base este programa, buscando siempre el bienestar del trabajador y la relación laboral, para la ejecución del programa de capacitación del SST en el FNA se planteara lo siguiente:

15.1.2 Capacitación

Las capacitaciones a los trabajadores estará dirigido a todas las áreas de la Entidad con el que se busca lograr un cambio de actitud y de comportamiento, enfocados en la salud, en la prevención y análisis de riesgos.

15.1.3 Estructura

El programa de capacitación del SST en el FNA pretende cubrir todos los empleados de la organización, igualmente se establecerán formas se verificación y evaluación con el fin de documentar los resultados obtenidos.

15.1.4 Planear

Se determinaran objetivos, y se establecerán estrategias para cumplirlos.

15.2 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) DEL FNA

15.2.1 Objetivos

General:

Construir un programa de formación, desarrollo, evaluación y seguimiento, amplificando las habilidades de la totalidad del personal que labora en el FNA en materia de SST.

Específicos:

- Dar cumplimiento normativo en materia de SST como prioridad para funcionamiento de la Entidad
- Mantener condiciones de salud y bienestar en el ámbito laboral para todos los trabajadores
- Promocionar una cultura de la prevención en cuanto a seguridad y salud en el trabajo

15.2.2 Alcance

Este programa adaptable a todo el personal del FNA, el cual está proyectado en desarrollar capacidades a los trabajadores, donde obtengan nuevas habilidades y aprendizajes con la ejecución de este proyecto.

15.2.3 Recursos

Este programa tiene los recursos asignados por la normatividad colombiana para su ejecución.

El Programa tiene determinado el personal para su ejecución y seguimiento, donde están, el personal de SST y acompañamiento de la ARL Colpatria Empresa de Seguros que atiende de los empleados de la Entidad.

15.2.4 Recursos Económicos

Para la ejecución del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO están incluidos en el presupuesto inicial de la vigencia 2019.

15.2.5 Recursos Locativos

El área de SST funciona en el FNA los cuales tienen asignados oficinas, Elementos como (fax, fotocopiadora, computadores, papelería, internet, teléfonos) Además se cuentan con recursos físicos adaptados para la ejecución del programas de capacitación. Las salas del edificio de convenciones cuenta con el material de audiovisuales (video beam, proyectores, tablero, televisores, medios donde se puede transmitir información)

15.2.6 Responsables

Tabla 5. Responsables

Partes	Nombres	Cargo
<i>FNA</i>	Martha Rojas	Profesional Senior Grado
<i>FNA</i>	Diana Arcila	Analista
<i>ARL Colpatria</i>	Ruben Ortiz	Asesor
<i>Coordinador del Programa FNA</i>	William Bautista, Jorge Gonzales	

15.2.7 Metas:

- Capacitar al 100% de los empleados referentes a los objetivos del programa.
- Dar Cumplimiento al 80% de las actividades programadas.
- Las evaluaciones aplicadas después de haber capacitado a la persona sean mayor a 4

15.2.8 Estrategias:

- Capacitaciones preventivas
- Capacitaciones correctivas

15.2.9 Materiales e insumos:

Documentos: Cartillas, guías, fotocopias

Elementos de comunicación: Computadores. Tableros, video vean, televisores, cartulinas

Las capacitaciones se desarrollaran en las salas A del edificio de convenciones de la Entidad ubicados en la Crr 65 # 11- 83- Puente Aranda.

15.2.10 Indicadores:

% Empleados capacitado

$$\frac{\# \text{ De empleados capacitados}}{\# \text{ De empelados}} *100$$

% Capacitaciones ejecutadas

$$\frac{\# \text{ Capacitaciones realizadas}}{\# \text{ Capacitaciones programadas}} *100$$

% De aprendizaje

CF: Calificación Final

CI: Calificación Inicial

$$((CF-CI)/CI)*100$$

15.2.11 Contenido temático:

Tabla 6. Contenido temático de capacitación

<i>Ítems</i>	<i>Tema de capacitación</i>	<i>Asistentes</i>
<i>1</i>	<i>Inducción de ingreso</i>	<i>Personal nuevo</i>
<i>2</i>	<i>Reinducción</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>3</i>	<i>Política de SST</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>4</i>	<i>Objetivos SST</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>5</i>	<i>Elementos de protección personal</i>	<i>Personal que lo requiera dependiendo a la actividad que desempeñe</i>
<i>6</i>	<i>Emergencias</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>7</i>	<i>Manejo de extintores</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>8</i>	<i>Prevención de enfermedad laboral</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>9</i>	<i>Prevención accidentes laborales</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>10</i>	<i>Identificación de peligros, y valoración de los riesgos.</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>11</i>	<i>Generalidades del SG-SST</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>12</i>	<i>Explicación del Programa de capacitación</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>13</i>	<i>estilos de vida saludables</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>14</i>	<i>Pausas activas</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>15</i>	<i>Movilización de cargas pesadas</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>16</i>	<i>Aseo y orden en el puesto de trabajo</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>17</i>	<i>Primeros auxilios.</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>18</i>	<i>Prevención de accidentes en manos</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>19</i>	<i>Riesgo público y seguridad personal.</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>20</i>	<i>Postura Lumbar</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>
<i>21</i>	<i>Manejo de estrés</i>	<i>Todo el personal de la Entidad</i>

15.2.12 Desarrollo del Programa

las actividades propuesta las cuales se encuentran descritas en la tabla 4, deben contar con un cronograma de desarrollo el cual debe ser anual, se debe dejar una evidencia del tema capacidad esta evidencia debe certificar que la temática brindada fue coherente a lo propuesto.

15.2.13 Cronograma:

Tabla 7. Cronograma de capacitación

Periodo de programación 2019																					
Meses	Contenido temático de capacitación																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Enero	■	■																			
Febrero			■	■	■																
Marzo					■	■	■														
Abril							■														
Mayo								■	■	■											
Junio										■											
Julio											■	■									
Agosto													■	■							■
Septiembre															■	■					
Noviembre																	■	■	■		
Diciembre																				■	■
Observaciones																					

15.2.14 Evaluación del programa

Se debe revisar con una preciosidad trimestral el desempeño de las capacitaciones, también se debe notificar a la alta dirección el proceso de ejecución del programa con el fin de identificar oportunidades de mejoras del programa.

15.2.15 Seguimiento del programa

El personal de SST realizara la revisión y seguimiento del programa, verificando el cumplimiento normativo del mismo, es importante dejar evidencia de dicho seguimiento.

15.2.16 Conclusiones del programa de capacitación

Este programa se desarrollara para favorecer a:

- Incentivar y mostrar a los empleados los beneficios de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la Entidad
- Mostrar e implementar metodologías de auto cuidado de salud y riesgos.
- Mejoren el clima laboral, la producción, la salud física y mental con el fin de prevenir enfermedades y accidentes
- Mejorar las capacidades de los empleados

15.3 ANEXO B. Formato de asistencia

	<p align="center">Formato de asistencia Capacitaciones</p>	<p>Programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fondo Nacional del Ahorro</p>
---	---	--

TEMA:

CONTENIDO:

FECHA:	HORA:	TIEMPO:
--------	-------	---------

NOMBRE	CEDULA	FIRMA

16. BIBLIOGRAFIA

- (Barreto, Gonzalez, & Stefanny Yolanda Vasquez, 2016) *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 de 2015 en la empresa vidrios vial s.a en la ciudad de bogotá*. Bogotá D.C: Universidad ECCI
- (Bermudez, Gerardo Enrique Quiroz, & Lucely Yoleidis Valencia, 2017) *Propuesta inicial del diseño del sg-sst para la empresa Digital INK SAS*. Bogotá D.C: Universidad ECCI
- (CASTRILLÓN, 2004) *Paradigmas y modelos de investigación Edición 2:2004*
- (COGUA, 2017) *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sg-sst para la empresa giga ingeniería integral s.a.s* Sogamoso: Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia sede seccional Sogamoso escuela de ingeniería industria
- (Garzon, Andres Felipe Garzon, & Maria Paula Cortes, 2016) *Diseño para la implementación de un SG-SST en la empresa madegar 2016*
- (Godínez, 2013) *Paradigmas de investigación 2013*
- (ISSEGUR, 2016) Obtenida de sitio web : <https://institutedeseguridad.edu.pe/la-importancia-de-una-capacitacion-adecuada-para-prevenir-accidentes-en-el-trabajo/>
- (Changuay & Frank Castillo Barriga, 2017) *Diseño de un plan de seguridad y salud ocupacional en la industria de alimenticia imperial S.A* Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador
- (Cosas de Educación , 2016) *Cosas de Educación* Obtenida de Sitio web: <https://www.cosasdeeducacion.es/tipos-educacion/>
- (Cotame, Jorge Leon Sanchez, & Luz Angela Uruña, 2017) *Diseño de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa sanidad ambiental S.A* Bogotá D.C Universidad ECCI
- (EMPRENDE PYME.NET, 2016) *Los pasos del proceso de capacitación* obtenida se situó web: <https://www.emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html>

- (Garzon, Andres Felipe Garzon, & Maria Paula Cortes, 2016) *Diseño para la implementación de un sg-sst en la empresa madegar*. Bogota D.C: Universidad ECCI
- (MARÍA & GIULIANA, 19 de marzo de 2016) *plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional lambayeque 2015* Pimentel-Peru Universidad Señor de Sipan
- (MINISTERIO DE PROTECCION, Resolución 2646 de 2008) *Resolución 2646 DE 2008*. Obtenido de pagina web se SURA: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/1177-resolucion-numero-2646-de-2008>
- (MINISTERIO DE TRABAJO , Decreto 0723 de 2013) *Decreto 0723 de 2017* obtenida de la página web: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-17041_documento.pdf
- (MINISTERIO DEL TRABAJO, DECRETO 1072 DE 2015) *Decreto 1072 de 2015* Obtenida de sitio web: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- (MINISTERIO DEL TRABAJO , RESOLUCION 0312 DE 2019) *Decreto 0312 de 2019* Obtenida de sitio web https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf
- (Montoya, 2009) *Programa de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional* Guayaquil-Ecuador
- (LINA PAOLA RUIZ, YESSICA OSORIO, HERLEDYS PATRICIA CORTEZ, & CABRERA, Mayo 2017) *modelo estratégico en la capacitación de seguridad industrial con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa Cemex* Ibagué: UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
- (OIT, 2019) Obtenido de sitio web: <g/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- (OJEDA, 2017) *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo* Ciénaga - Magdalena

- (PEDRAZA, MAYO 2016) *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma ohsas 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios sarboh s.a.s.* Bogotá D.C
- (RODRIGUEZ & CLARA SOFIA MALDONADO, 2014) *diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales, de las actividades de belleza en el sector informal* Bogotá D.C
- (Salamanca, Josue luis Galeano, & Valentin, 2017) *Propuesta de diseño de SG-SST para la academia francesa de belleza sede Santa María del Lago* Bogotá D.C
- (Salvador, 2019) *Gestión Sanitaria* Obtenido de sitio web: <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>
- (Sibaja, 2002) *Salud y seguridad en el trabajo* EUNED Editorial Universidad Estatal a Distancia.

