

Diseño de una propuesta de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la empresa.

Lina Lizeth Leyva Ortiz, Luis Fernando Martínez Vargas y

Jhoana Alexandra Pulido Coronado.

Universidad ECCI

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en

Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Magíster Julietha Oviedo Correa.

2020

Diseño de una propuesta de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la empresa.

Lina Lizeth Leyva Ortiz, Luis Fernando Martínez Vargas,

Jhoana Alexandra Pulido Coronado.

Universidad ECCI

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en

Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Magíster Julietha Oviedo Correa.

2020

Notas de autor

Lina Lizeth Leyva Ortiz, Luis Fernando Martínez Vargas, Jhoana Alexandra Pulido

Coronado. Guía resumida de uso del Manual de Normas APA Sexta Edición

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	3
Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
Nota de aceptación	7
Lista de Tablas	8
Lista de figuras	8
Lista de Anexo	8
Diseño de una Propuesta para la Implementación de Estrategias para el Óptimo Desarrollo y Participación de los Colaboradores en el plan de Capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Empresa.	9
Problema de la Investigación.....	9
Descripción del Problema	9
Formulación del Problema	11
Objetivos	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación y Delimitación	12
Justificación	12
Delimitación	14
Limitaciones	15
Marcos de Referencia.....	16
Estado del Arte	17
Marco Teórico	23
Diagnóstico de Necesidades	25
Programa de capacitación	25
Marco legal.....	33
Antecedentes de Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo	35

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Marco Metodológico de la Investigación.....	37
Paradigma.....	38
Método.....	39
Tipos de investigación.....	39
Fases.....	39
Instrumentos a utilizar.....	41
Formato de los instrumentos y cronograma de desarrollo.....	42
Planificación de la encuesta.....	46
Propósito de la encuesta.....	46
Formulación de preguntas.....	47
Análisis de resultados.....	48
Propuesta Temática y Escenarios de Comunicación de las Capacitaciones.....	53
Implementación de estrategias en el plan de capacitación del SG SST de la empresa distribuidora de hidrocarburos.....	54
Escenarios de comunicación a implementar.....	54
Estructura de la Capacitación.....	56
Metodología.....	56
Discusión de resultados.....	59
Conclusiones y Recomendaciones.....	69
Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	71
Referencias.....	73
Anexos.....	76

Dedicatoria

A Dios y a todos nuestros seres queridos, en especial a nuestros padres, esposos, esposa e hijos, porque son el motor que nos inspiran para cumplir nuestras metas; por su amor incondicional, apoyo, ejemplo, consejos, enseñanzas y valores inculcados que nos han hecho hoy en día unos seres humanos integrales. Estos seres humanos buscando nuestro bienestar, entendiéndonos cuando se presentaron las dificultades, las noches de largas jornadas, que se veían interminables cuando el tiempo pasaba y los temas no avanzaban, pero había en esos momentos una frase de ánimo “Tú puedes y lo vas a lograr”.

De ahora en adelante esta experiencia de vida y nuevos conocimientos adquiridos serán el pilar para continuar en nuestro crecimiento personal, profesional y laboral, para orgullo de nuestros motores afectivos, entre ellos nuestros amigos que siempre han creído en nosotros y nos siguen apoyando para cada día ser mejores seres humanos en todos los sentidos y contribuir con un grano de optimismo y esfuerzo para que nuestra sociedad y país sean mucho mejor.

Agradecimientos

Queremos iniciar nuestros agradecimientos primero para Dios, que nos permitió llegar a feliz término en este logro que nos trazamos desde el momento que iniciamos nuestra especialización, a nuestros esposos, esposas, parejas, padres e hijos y demás familiares que nos tuvieron paciencia, nos dieron ánimo, nos apoyaron y reconocieron que no fue fácil el camino y que con su amor, confianza y afecto nos dieron el impulso para disfrutar de este nuevo triunfo que hemos logrado concluir con éxito.

A todos nuestros docentes que fueron facilitadores de este nuevo reto, nuestros compañeros de estudio en la especialización por su continuo apoyo y esfuerzo constante para lograr el resultado final.

También queremos agradecer a la empresa Lubrisabana SAS y su gerencia por la confianza que depositaron en nosotros permitiéndonos el acceso a la información con la confidencialidad que se estableció. A la ingeniera Elena Rueda, Sandra Velazco y Jairo Enrique Pulido Moreno por todos aquellos aportes que nos brindaron en esta tesis, de corazón solo nos resta decir ¡Mil Gracias y Dios los bendiga siempre!

Nota de aceptación

Lista de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Presupuesto capacitaciones	41
<i>Tabla 2.</i> Consentimiento informado.....	49
<i>Tabla 3.</i> Ubicación por áreas de empleados.....	50
<i>Tabla 4.</i> Nivel de escolaridad.....	51
<i>Tabla 5.</i> Nivel de participación en capacitaciones.....	52
<i>Tabla 6.</i> Temas de interés.....	53
<i>Tabla 7.</i> Temática de capacitaciones.....	56

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Cumplimiento de Capacitaciones SST. Fuente: Elaboración propia	11
<i>Figura 2.</i> Delimitación Espacial. Fuente: Google Maps.	15
<i>Figura 3.</i> Tiempo. Fuente: Powtoons.....	15
<i>Figura 4.</i> Limitación económica . Fuente: elaboración propia	16
<i>Figura 5.</i> Fases de la implementación. Fuente: Elaboración propia	39
<i>Figura 6.</i> Cronograma de actividades. Fuente: elaboración propia	43

Lista de Anexo

Anexo A. 1 Decreto 1072 de 2015.

Anexo A. 2 Encuesta Capacitaciones con enfoque al SGSST.

Anexo A. 3 Decreto Número 1607 2002

Diseño de una Propuesta de Estrategias para el Óptimo Desarrollo y Participación de los Colaboradores en el plan de Capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Empresa.

Problema de la Investigación

Descripción del Problema

La globalización económica es el pilar fundamental de todas las organizaciones, la cual ha venido en crecimiento constante y continuo y se potencializa cada vez más por el desarrollo tecnológico que ha dado pie al nacimiento de la 4ª Revolución Industrial. Por tanto, la optimización del tiempo en todos los aspectos del diario vivir del ser humano se extrema, dado que se debe contar con una buena organización para la ejecución de los diferentes roles ejecutados tanto al interior de la empresa como en el hogar. En este sentido, los objetivos trazados dentro de la estrategia empresarial se encuentran enfocados al crecimiento en ventas, destinando recursos financieros en la capacitación y formación al personal del área comercial y cargos estratégicos dentro de las compañías, generando de forma indirecta poco valor a los puntos neurálgicos indirectos y poco visibles. Así es que, desde los directivos se forja una gran brecha de desinterés colectiva en los colaboradores por los temas de capacitaciones que se encuentran distantes de los objetivos económicos y misionales empresariales.

Por otra parte, se suman las diferentes actitudes del personal en la organización, que influye de forma directa y proporcional al tiempo invertido y ocasionando retraso en las actividades laborales y creando una falta de compromiso voluntario en la adquisición de conocimientos organizacionales.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

En la actualidad, Colombia se encuentra en una transición al interior de las empresas donde se ha identificado la necesidad de formar y capacitar en diferentes procesos misionales a los colaboradores, con el fin de contar, en cualquier momento, con mano calificada y cualificada durante algún tipo de eventualidad por ausencia del trabajador que realiza determinada labor. No obstante, aún se percibe resistencia en los temas relacionados con la prevención y la seguridad industrial desde la misma gerencia, esparciendo el escepticismo en todos los niveles de la empresa.

En este orden de ideas, se identificó una empresa de distribución de hidrocarburos Lubrisabana, ubicada en Mosquera - Cundinamarca, que cuenta con un capital humano de 42 colaboradores, los cuales tienen educación desde básica primaria hasta maestría. Se puede reconocer, en algunos empleados, una alta trayectoria dentro de la compañía tanto en tiempo contractual como en crecimiento laboral y profesional.

El indicador de cumplimiento al plan de capacitación semestral en Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido del 60,66%, sin embargo al realizar el análisis del indicador de participación en las capacitaciones programadas para los diferentes cargos, este arrojó una disminución considerable, siendo que para los cargos operativos la participación fue del 70%, para el área administrativa fue del 60%, y el área comercial del 52% lo cual ha generado preocupación por parte del Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que los lineamientos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano establecen una directriz de cumplimiento y una participación activa de toda la población trabajadora del 100 % en especial, en estos tiempos donde el riesgo biológico generado por el enemigo invisible denominado Covid19 es constante.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Por consiguiente, es importante determinar ¿Qué estrategias se deben generar para la ejecución del plan de capacitación del SGSST que contribuya a la participación óptima de todos los colaboradores de la empresa?

Formulación del Problema

¿Qué estrategias se deben generar para la ejecución del plan de capacitación del SGSST que contribuya a la participación óptima de todos los colaboradores de la empresa?

Como se puede observar en la Ilustración 1, el cumplimiento del programa de capacitación tiene un porcentaje del 60,66%, el área de mayor participación es Logística con un 70%, seguido de Administración 60% y Comercial 52%.

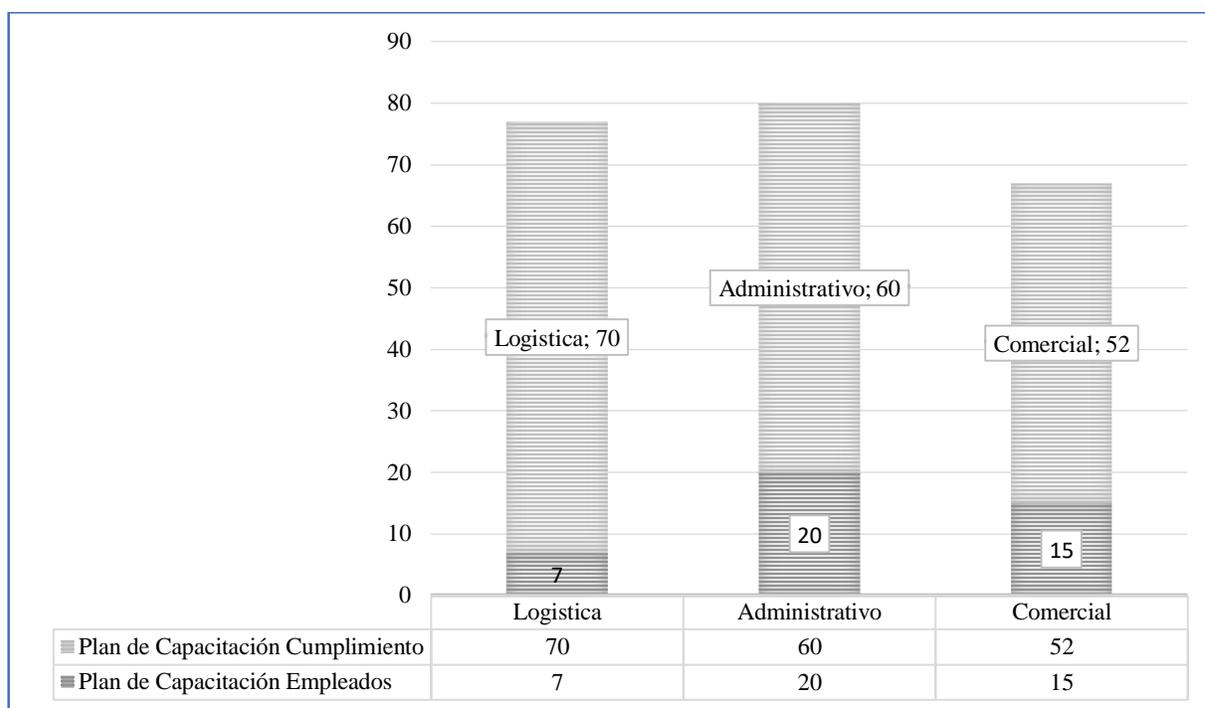


Figura 1. Cumplimiento de Capacitaciones SST. Fuente: Elaboración propia

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del SGSST de la empresa distribuidora de hidrocarburos.

Objetivos Específicos

Concientizar a toda la población trabajadora de la empresa de hidrocarburos sobre el compromiso que se tiene en el SGSST por medio de capacitaciones.

Promover los temas que sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo establezca el Gobierno Nacional haciendo uso de las diferentes aplicaciones tecnológicas.

Optimizar los escenarios de comunicación tecnológicos existentes y hacer de la Intranet un elemento inmediato en donde los empleados puedan conocer el contenido cuando no puedan asistir a las capacitaciones programadas, dando así el cumplimiento del 100% de la participación de los trabajadores.

Justificación y Delimitación

Justificación

El ser humano desde el principio de los tiempos ha necesitado adquirir conocimientos, ya sea desde la propia experiencia o basados en las experiencias del otro, de esta forma puede llevar a cabo las diferentes actividades propuestas y encomendadas. Es ahí, donde radica la importancia de los programas de capacitación en las compañías, dado que se traducen en una de las principales inversiones de capital humano que compone una empresa. Ya sea ofreciendo

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

formación en el área que desempeña sus actividades laborales o capacitando en diferentes ámbitos de tipo personal, que generen una empatía y apropiación de los objetivos misionales de la organización.

En cuanto a mitigación y prevención de accidentes de trabajo es importante resaltar que la generación de una cultura preventiva en los colaboradores de toda organización parte desde la adquisición propia de conocimientos sobre esos riesgos y peligros que se perciben en las actividades rutinarias y no rutinarias que ejecutan diariamente. Así, es que la forma propicia dentro de todo sistema organizacional de ejecutar una adecuada gestión del conocimiento parte desde el hecho en que se forme al personal tanto para la actividad a realizar como en el reconocimiento e identificación de los diferentes factores que inciden durante la actividad laboral como un acto o condición insegura predecesoras a la consecuencia fortuita de un posible accidente laboral.

Por consiguiente y con el fin de generar una cultura preventiva en todos los niveles de la organización, se hace necesaria la realización de la presente propuesta para la implementación de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del SGSST de la empresa. De esta manera se podrá determinar con más claridad qué estrategia es la que mejor se perfila para el cumplimiento y asistencia de todos los trabajadores a las reuniones de entrenamiento.

Para finalizar, como consecuencia de la identificación de las diferentes estrategias para la participación de todos los colaboradores en el plan de capacitación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cultura preventiva y de mutuo cuidado estaría adherida a cada labor o

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

actividad que realiza en la jornada laboral y se logra cumplir con los lineamientos establecidos en la normatividad colombiana.

Delimitación

La empresa de hidrocarburos Lubrisabana se encuentra ubicada en Mosquera Cundinamarca, con un solo domicilio, con un capital humano de 42 empleados. A esta empresa se le está diseñando una propuesta de implementación de estrategias y acciones para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del SGSST. La propuesta se dividirá en dos fases; su primera fase, consiste en generar un diagnóstico inicial de la población a capacitar e identificar las condiciones del tiempo disponible de los trabajadores mediante la observación e inspección de sus actividades laborales cotidianas, generando un registro que determine sus prioridades en su labor y de esta manera optimizar el tiempo para divulgación e importancia del SGSST. En la fase dos, se realizarán las capacitaciones de priorización de la normatividad de seguridad y Salud en el Trabajo, y la ejecución de los planes de acción encontrados en la empresa de hidrocarburos.

Delimitación Temporal

La ejecución de la presente propuesta de implementación fue llevada a cabo durante los meses de marzo a noviembre del año 2020, y se está desarrollando de manera continua. La implementación de la estrategia está apoyada con el uso de las Tics como la intranet de la empresa. Con este escenario tecnológico se consigue la divulgación del 100% del SGSST, permitiendo mejorar el registro de las capacitaciones y optimizando el tiempo de los trabajadores.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Limitaciones

Limitación espacial



Figura 2. Delimitación Espacial. Fuente: Google Maps.

Limitación de tiempo

Siendo el aspecto más relevante, por las condiciones de poco acceso a la tecnología (Internet y celulares inteligentes), disponibilidad de horario por parte de la población trabajadora para participar y dar cumplimiento en las capacitaciones en SGSST, en la empresa de Hidrocarburos.

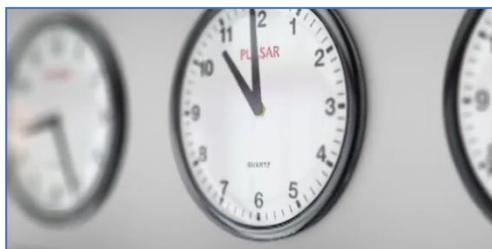


Figura 3. Tiempo. Fuente: Powtoons

Limitación económica



Figura 6. Limitación Económica. Fuente: elaboración propia

Limitación legal

Actualmente se identifica el desconocimiento e importancia de la Normatividad del SGSST por parte de los trabajadores de la empresa de hidrocarburos. La empresa quiere legalizar y contribuir en la formación de sus trabajadores con el conocimiento óptimo del SGSST.

La propuesta busca impactar, inicialmente, por medio de la intranet, la divulgación de las capacitaciones, mejorando la oportunidad de registro y evaluación de Seguridad y Salud en el Trabajo y permitiendo una visión en la situación del tiempo real en la actualización del SGSST.

Marcos de Referencia

Mediante el Decreto 1072 del 2015, conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el gobierno colombiano define los conceptos en lo referente a las relaciones laborales y establece la obligación de implementar el SGSST.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

“Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión” (Ministerio del Trabajo, 2015).

Todas las empresas deben darle el valor y la importancia al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es por ello que se debe capacitar a todo su capital humano, debido que todos somos responsables dentro del SG.SST y de esta manera estaremos previniendo accidentes, enfermedades laborales, identificando y reduciendo los riesgos y peligros que se están expuestos en cada uno de sus roles, así protegeremos la salud e integridad de todos. Además, también debemos fortalecer a nuestros equipos de brigadistas y al COPASST ya que son nuestros brazos extensores en nuestro cumplimiento del SGSST.

Estado del Arte

En las empresas es importante estructurar un programa de capacitación, que responda a la necesidad de la población trabajadora, el cual busca instruir, enseñar y evitar accidentes laborales. Es por ello, que se hace importante la asistencia a las mismas del total de empleados.

A continuación, se plasmarán diferentes investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con la importancia de las capacitaciones.

Nacionales

Con el fin de cumplir con la reglamentación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia (Galvis, E., Quintero, J. & Palacio, S., 2018) realizaron la

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

investigación “Diseño de un sistema de capacitación y formación en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme)”, en 100 empresas de diversos sectores comerciales ubicadas en el departamento de Antioquia, Colombia. A través de su estudio orientaron los resultados obtenidos en el diseño de un plan que prepara al personal en la prevención de accidentes y aumentar la cultura del autocuidado cuando se están ejerciendo las funciones establecidas por la compañía.

De igual manera, (Murcia, S. & Gutiérrez, E., 2017) en la investigación “Medición del impacto de la capacitación al personal Administrativo de Servi Industriales y Mercadeo”, empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia, busca formar a trabajadores, clientes, trabajadores tercerizados y especialmente al personal administrativo para medir el impacto que esto genera a la empresa, analizando y evaluando cual programa de capacitación se adapta mejor a la necesidad del personal.

Los resultados conseguidos mostraron que la capacitación en el área administrativa no insidió tanto, debido a que esta empresa no cuenta con capacitación constante, ni tampoco se han centrado en buscar la problemática principal; es por ello que la empresa se verá en la obligación de reestructurar su programa de capacitación, que abarque las áreas más críticas con la metodología adecuada.

Por otro lado, (Montaño, 2016) en la investigación “Proyecto de plan de capacitación para los comerciantes y empresarios matriculados y/o afiliados a la Cámara de Comercio de Villavicencio, con el objetivo de ser competitivos”, realizada en los Departamentos de Meta, Vichada, Guainía, Vaupés, y el municipio de Paratebueno, Cundinamarca, pertenecientes a la jurisdicción de la Cámara de Comercio de Villavicencio; propone un plan de capacitación que

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

abarque a comerciantes y empresarios, para fortalecer la formación, diagnosticando inicialmente las necesidades que están relacionadas con la falta de conocimientos técnicos de administración, mercado y ventas, finanzas, contabilidad, recursos humanos, entre otras, mediante la aplicación de encuestas. Teniendo esto ya establecido, se aplica el plan de capacitaciones mediante foros, talleres, conferencias totalmente gratis. Los resultados obtenidos señalaron que los comerciantes están dispuestos a recibir más capacitaciones para reforzar temas relacionados con atención al cliente, ventas, talento humano, producción y costos, pese a las dificultades que se les presenten.

Del mismo modo, (Arnedo, D. & Maranto, D., 2012) en la investigación “Impacto de los programas de capacitación” realizado en cargos operativos de Latinoamérica, busca identificar estrategias que aplican las organizaciones para verificar la importancia e impacto que tiene el plan de capacitación en la producción. Resultado a esta investigación se logró comprobar la importancia de tener programas de capacitación implementadas en las organizaciones, en países como Argentina, Perú, Venezuela, Chile, Colombia, México y Cuba, teniendo en cuenta que estos programas van de la mano con el factor psicosocial, ya que el comportamiento del empleado influye mucho en el desempeño. Es por ello, concluyen, los autores que se deben formular estrategias acordes para la enseñanza. Por consiguiente, se formuló un método fundamental, se trata de la identificación de necesidades, que ayudó a establecer las directrices del programa y su posterior evaluación.

Igualmente, (Orjuela, 2016) en la investigación “Análisis de capacitación en la Policía Nacional”, aplicado en los departamentos de Valle del Cauca, Putumayo, Caldas y Santander, evaluó el impacto que han tenido los miembros activos de esta organización después de recibir capacitaciones en el año 2015 en su desempeño laboral.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Como resultado a esta investigación se obtuvo un gran éxito, observando que la capacitación constante es parte fundamental en esta organización, puesto que contribuye a desarrollar y fortalecer los conocimientos, logrando ejecutar sus funciones con seguridad, enfrentando dificultades con habilidad y mejorando la imagen de la organización; también se vio reflejado en las encuestas que el 54% de esta institución manifiesta no haber recibido capacitación en temas específicos e importantes, lo que conlleva a reestructurar estos programas, para lograr una mayor satisfacción y resultados.

Continuando con esta línea de estudios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la investigación “Diseño de protocolo de capacitación básico para pequeñas empresas”, busca suministrar estrategias y herramientas para la implementación de programas pedagógicos en pequeñas empresas que carecen de este, ya que la mayoría de los empleadores tienen una gran parte de desconocimiento del proceso y su gran importancia. Como resultado de esta investigación, se estableció la importancia de la implementación de estos programas en las empresas que no cuentan con este, para así reforzar las capacidades de los colaboradores, mejorar el desempeño laboral, la producción y facilitar la adaptación en el cargo (Aguilar, L., Chavarro, K., Niño, L., 2018).

Por su parte, (Acevedo, A., Herazo, P., Jimenez, M. & Martínez, E., 2015), realizaron la investigación “Diseño de un plan de capacitación para la Cooperativa ASOBANARCOOP”, cooperativa de pequeños productores de banano, sin ánimo de lucro, ubicada en la zona bananera del departamento de Magdalena. Partiendo de la evaluación de desempeño por competencias, se evaluó las necesidades presentes en los trabajadores y los conocimientos específicos que cuenta cada persona sobre el cargo que está desempeñando en la organización; permitiendo tener claro las debilidades y necesidades del personal.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Dicho estudio arrojó resultados positivos acerca de la responsabilidad de cada trabajador en cada labor. Posterior a esto, se analizó los resultados plasmados para el respectivo diseño del programa partiendo de las necesidades mostradas. Se enfatizó mucho en la actualización de la información ya que a pesar de que el personal tenga buenos conocimientos, es necesario renovarlos siempre para poder aplicarlos.

Internacionales

(Rojas, 2018), realizó la investigación “Capacitación y desempeño laboral” en la empresa Tenería San Miguel del departamento de Quetzaltenango”, en el país de Guatemala; en donde participaron los colaboradores del área operativa, buscando verificar la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral. Los resultados obtenidos de esta investigación muestran claramente la importancia de las capacitaciones en el desempeño de actividades, mejorando la producción notablemente; sin embargo, para los directivos, la capacitación no llena las necesidades de la empresa, provocando la no implementación del plan, y desarrollándose sólo en fechas especiales o cuando exista un evento de emergencia.

Por otra parte, (Álvarez, B., Freire, D. & Gutiérrez, B. , 2017), llevaron a cabo la investigación “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”. En ese estudio se analizó el impacto que tuvo la implementación de las capacitaciones en el año 2015. Se realizó encuestas a 8084 empresas del país, como resultado a esta investigación, se pudo concluir que las empresas que poseen alta propiedad extranjera y privada, tienen poca probabilidad a ser capacitadas, mientras que, a salarios mayores de los empleados, mayor es la probabilidad de hacer capacitaciones, Se encontró, además, que existe una discrepancia en la productividad laboral de las organizaciones que realizan capacitaciones y las que no lo hicieron, sin embargo, no se encontró diferencias significativas.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

De igual manera, (Escalante, 2015), realizó la investigación “Programa de Capacitación constante y la Productividad en las ventas del Área de Consultas Generales del Centro de Contacto del BCP 2015”, en la ciudad de Trujillo, Perú. El estudio tuvo como objetivo conocer la influencia que obtienen en la implementación de un programa de capacitación en el personal del Banco del Crédito del Perú. Inicialmente se realizó encuestas dirigidas a los colaboradores, para analizar las falencias y problemas que se presentan para actuar sobre ellas e implementar el programa. Se pudo verificar que este ayudó positivamente en el área de ventas, buscando así capacitación persistente. Posterior a esto, se diseñó el programa de capacitación basado en 6 tareas que se ejecutarán en un año, pretendiendo mejorar la producción de las ventas. Los resultados arrojados mostraron una mejora del 20% de la producción que tenían; los colaboradores manifestaron sentirse más seguros con el proceso de ventas, ya que ampliaron sus conocimientos y fortalezas.

Agregando resultados de apoyo a investigaciones sobre la importancia de las capacitaciones empresariales enfocadas al componente de Seguridad y Salud en el Trabajo , (Pinchao, 2015), hizo la investigación en “Análisis de los procesos de capacitación y su impacto en la productividad del personal de las medianas empresa de Cantón Milagro”, cuyo objetivo fue analizar que tanto influyen el programa de capacitación del personal de las medianas empresas del país de Ecuador. Se pudo observar que la capacitación en este país no ha sido implementada en la gran mayoría de las empresas de este tamaño, es por ello que la producción no ha sido la mejor por no tener el personal capacitado, provocando la no explotación del máximo potencial que posee cada colaborador; también se pudo notar que en las empresas de Cantón Milagro no adoptan las estrategias adecuadas para efectuar estas capacitaciones, por ende, se debe realizar la reestructuración. De igual manera, se verificó la falencia en la contratación del personal, ya que

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

no revisan correctamente el perfil del postulado, provocando dificultad en el no cumplimiento de las funciones que se les han impuesto.

Marco Teórico

Definición de Capacitación

Para (Chiavenato, 2007), la palabra capacitación posee diferentes definiciones, dependiendo de la interpretación de cada área, por ejemplo algunos especialistas la consideran como la fuente de fuerza en las empresas, otros la definen como el medio para desarrollar mejores las labores en el trabajo, y por último la relacionan directamente con la educación, ya que este un proceso que busca formar al personal para que pueda desempeñar su labor en la función otorgada de la manera correcta sin alterar su salud mental y física. Por otro lado, considera que el “Adiestramiento” es un aspecto importante en las empresas, ya que, mediante este, se estimula los conocimientos, destrezas y habilidades del trabajador.

Por otro lado, (Tamez, Abreu & Garza, 2009), definen la palabra capacitación como una “Inversión”, ya que las organizaciones aportan para fortalecer las virtudes y diagnosticar que área es la fuerte de sus trabajadores, para así aprovechar todo ese potencial humano y mejorar su producción notablemente, que está relacionada con mayores ventas.

Mientras que, (Valencia, 2007), menciona que el término capacitación ha ido cambiando al transcurrir el tiempo, se ha vuelto más compleja e importante en las empresas, afirmando que “la eficiencia de cualquier organización dependen de la adecuada capacitación de su personal” y esto es claro, ya que siempre existirán trabajadores nuevos, que necesitan capacitación inicial para tener claro sus funciones y por ende se adapte mejor y más fácil a su puesto, pero también existirán personal que cuenta con experiencia que desea recibir estas capacitaciones para vivir

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

actualizados, ya que el mundo permanece en un cambio constante; obteniendo como resultado aumento de resultados, producción y disminución de accidentalidad, enfermedades, ausentismo.

Finalizando, (Dessler, 1994) la define como un procedimiento que ayuda al empleado nuevo o actual en proporcionar las respectivas habilidades para desempeñar sus labores en el trabajo, teniendo en cuenta el adiestramiento como un proceso importante que está involucrada directamente en esta, ya que favorece la estimulación del personal, para aumentar sus conocimientos.

Factor Humano

Según (Cardona, 2013) columnista de la revista Semana, El factor humano es un concepto que está relacionado con la administración del personal en las empresas, a pesar de que desde hace años se ha venido prediciendo que las máquinas y la tecnología reemplazaran totalmente a las personas; sin embargo esto no se ha comprobado, ya que como menciona: “Las máquinas no tienen la capacidad de sentir y de expresarse”. Es por ello por lo que se afirma que El factor humano es importante en las organizaciones, ya que es un concepto que está en el interior de cada uno, está en las destrezas y talentos ocultos, es el motor que motiva a cada persona a progresar; por este motivo, este proceso tiende a ser un reto en las organizaciones, identificar el factor humano de cada trabajador, para así aprovecharlo al máximo y por ende encontrar los mejores resultados.

Del mismo modo, (Díaz, D., Gómez, J. & Reyes, V., 2008), afirman que el Factor humano en las organizaciones de todo tamaño, ha ido cobrando gran importancia, ya que son la fuente de conocimiento de todo proceso, es por ello que se busca aprovechar las habilidades y destrezas y trabajar las falencias de cada colaborador, para convertirlas en mayor producción.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Diagnóstico de Necesidades

Según (Chiavenato, 2007), El diagnóstico de necesidades del personal es la primera etapa que se debe llevar a cabo antes de ejecutar un plan de capacitaciones, ya que, con este, se detecta las necesidades precisas que tienen toda la organización, los puestos de trabajo y los trabajadores. Uno de los métodos que se usó en esta etapa en la investigación fue la realización de encuestas iniciales al personal, conociendo así información más detallada.

Del mismo modo, (Francisco Barroso, Jorge Salazar, 2007), manifiestan que el análisis de tareas y del desempeño son dos formas correctas que ayudan a la identificación de las necesidades; ya que analizan las falencias que el personal tiene al realizar las actividades, actuando de manera directa para corregir estas, y verificando las habilidades para seguirlas explotando de manera positiva. El resultado se evalúa posteriormente, para determinar si se obtiene mejores resultados.

Igualmente, (Ponce, 1979), afirma que el diagnóstico de necesidades tiene como objetivo identificar las falencias o deficiencias en los colaboradores, analizando así, los problemas que puedan estar afectando en la organización para posterior proponer planes opcionales de capacitación para contribuir con la solución de estas necesidades encontradas. Este tiene una gran importancia, ya que nos ayuda a medir la situación inicial, para así planificar y ejecutar unas actividades que sigan las necesidades encontradas.

Programa de capacitación

Para (Chiavenato, 2007), El Programa de capacitación es la segunda etapa en el proceso capacitación, y lo define como un “proceso que se realiza a corto plazo, que busca brindar a los trabajadores conocimientos, aptitudes y habilidades, respecto a las necesidades inicialmente encontradas.”, por ello es importante el diagnóstico de necesidades, ya que esta etapa brinda la

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

oportunidad de ejercer un plan de capacitaciones en temas específicos, ejecutándose de manera rápida y concreta para lograr resultados positivos en los colaboradores, esto también provoca reducción del ausentismo del personal, ya que los trabajadores que reciben estas capacitaciones, tendrán una permanencia mayor en las organizaciones en comparación a los que no las reciben, ya que ejercen su labor según lo captado en los entrenamientos, convirtiéndolos en un personal calificado.

Del mismo modo (Guerrero, 2015) Define al programa de capacitación, como “un proceso organizado el cual suministra información y conocimiento a los trabajadores para que su desempeño mejore y se obtengan mejores resultados en la función ejercida en la organización”, se habla de proceso organizado, ya que la organización debe siempre buscar formar a su personal de manera correcta, sabiendo que las personas es el factor más importante de toda organización para así obtener una mejor aptitud en ellos en su puesto de trabajo y por consiguiente resultados óptimos.

Por otro lado, (Díaz, D., Gómez, J. & Reyes, V., 2008), mencionan que para elaborar un programa de capacitación deben seleccionar el método correcto para realizar la formación, ya que existe una gran variedad (Cursos, entrenamientos individuales, entrenamientos grupales, capacitación en el puesto de trabajo, entre otras), estas serán elegidas según las necesidades obtenidas inicialmente y que facilite la divulgación.

Ejecución del Plan de Capacitación

Según (Chiavenato, 2007), La ejecución del Plan de Capacitación es una etapa importante, ya que muchas veces se diseña el plan, pero queda sólo como documento escrito o se ejecuta de una manera errónea o distinta a lo plasmado inicialmente, es por ello, que esta etapa debe ir relacionada con el diagnóstico y el diseño del plan. Es aquí, donde el trabajador necesita

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

incrementar o fortalecer sus conocimientos en temas específicos, por consiguiente, debe aprovechar al máximo la información suministrada por el personal que realiza las capacitaciones. Es importante contar con el personal idóneo para realizar estas capacitaciones, que tenga facilidad de hacerse entender, que sea conocedor del tema para que así le facilite al trabajador la recopilación de información.

Evaluación del plan de capacitación

(García J. M., s.f), estable que la evaluación es una etapa importante en el plan de capacitaciones, ya que se verifica si el entrenamiento realizado hacía el colaborador ha efectuado un efecto beneficioso en la hora de ejecutar sus labores, del mismo modo, sirve para analizar si los temas abordados en la formación eran los que se pedía la organización. Esta evaluación se obtendrá en resultados de producción, accidentalidad, enfermedades, ausentismo, entre otros aspectos en periodos de tiempo establecidos por la organización.

El objetivo principal del desarrollo de un programa de capacitación de acuerdo con las necesidades de la mediana empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y la normatividad colombiana, es proporcionar conocimientos para identificar los peligros, riesgo y controlarlos en las jornadas laborales.

Según (Chiavenato, 2007)” La formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio”. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas. En la Formación de Personal se destacan el Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de Personal. El adiestramiento, agrega, “se considera como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de la tarea, y así contribuir a

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

su propio bienestar y al de la institución, además de completar el proceso de selección, ya que orienta al nuevo empleado sobre las características y particularidades propias del trabajador”.

Al desarrollar un programa de capacitación es muy importante tener muy claros los objetivos como son aumentar la productividad; fomentar la eficiencia en cada uno de los cargos de la compañía; desarrollar en el trabajador preparación que le permita desempeñar puesto de mayor responsabilidad; fomentar un ambiente de mayor seguridad en el empleado; fomentar la mejora continua en los procedimientos o procesos, promover la estabilidad laboral de los empleados, evitando las renuncias, y la rotación en la empresa; evitar el costo del aprendizaje; facilitar la exigencia del cumplimiento de los procesos y aportar a la reducción de los accidentes de trabajo.

La Capacitación según el autor “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. El realizar capacitaciones permite a las personas la transmisión de conocimientos específicos asociados al área trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias”.

La capacitación del personal es un proceso que permite el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los trabajadores. Al aprender el trabajador invierte en sí mismo e incrementado sus conocimientos. La importancia de la capacitación no se puede subestimar ya que le permite tanto al empleado como al empleador Incrementar la productividad, Promover la eficiencia del trabajador, Proporcionar al trabajador una preparación integral, Mejora las relaciones humanas en la organización.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Se puede definir el crecimiento en el conocimiento como un proceso a largo plazo, que comprende el desarrollo técnico, profesional, actitudinal, ético, lo cual ofrece un cumplimiento más integral de las funciones y permite mejorar el desempeño presente o futuro de los trabajadores, ejecutivos y administrativos de una organización, al enseñarle nuevos conocimientos, se logra cambiar sus actitudes, aumentar sus habilidades, y con esto cumplir la meta más importante de estos programas que es la mejora en el desempeño futuro de la misma la compañía.

Chiavenato parte del término educación compartiendo el planteamiento de Arthur Whitehill expresa que la educación es la encargada de preparar a las personas para el ambiente dentro y fuera de su trabajo, ya sea institucionalizada o no; la educación le da al hombre las nociones básicas para que éste pueda desempeñarse en el campo profesional. También hace referencia a la educación como la encargada de impartir los conocimientos, actitudes y habilidades generales que son base en la formación del recurso humano para el desempeño en el ámbito laboral. Es claro que la educación genera un proceso de formación y según la UNESCO (2003) este es el pilar fundamental en la dedicación de espacios de convivencia, conocimientos, atención, respeto y responsabilidad, por lo anterior, la formación está dirigida hacia el desarrollo del empleado y en el campo organizacional está dirigido tanto hacia el desarrollo de la organización como hacia el desarrollo del empleado.

Chiavenato (1988) llama a esta formación educación profesional y establece que puede llevarse a cabo en 3 etapas: - Formación profesional, caracterizada por preparar al hombre para que éste pueda desempeñarse en el mercado de trabajo. - Entrenamiento, prepara al individuo para una tarea o función específica dentro de una organización determinada. - Desarrollo o perfeccionamiento, persigue el mejoramiento profesional del hombre.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Para el fin de esta propuesta se debe profundizar en el reaprendizaje de adultos entre los cuales encontramos desde el trabajador que tiene bachillerato hasta el que tiene Maestría. La formación puede identificarse de distintas maneras, pero independientemente de su nombre este proceso repercute desde la perspectiva sistémica, en la organización y en su personal, con el único propósito de influir o de mejorar en el rendimiento de ambos, es por esto que se hace necesario guiarnos por el ciclo PHVA.

Con el paso del tiempo las personas obtienen mayor experiencia la cual se convierte en un recurso cada vez más rico para el aprendizaje propio y el de los demás. Además, con el tiempo las personas atribuyen más significados a los aprendizajes ganados por la experiencia que a aquellos que adquieren pasivamente.

Los trabajadores están más dispuestos a aprender cuando sienten que lo necesitan para realizar sus labores más satisfactoriamente y a poder manejar algún problema de la vida diaria.

El capacitador tiene la responsabilidad de crear las condiciones propicias y proporcionar herramientas y procedimientos para ayudar a que los trabajadores descubran sus necesidades de saber. Para el proceso de la educación es muy importante planificar de manera adecuada la estrategia de afrontar el reto de dictar una capacitación o charla.

Una vez establecido el proceso y los objetivos de aprendizaje, debemos considerar las estrategias o actividades más idóneas para alcanzar los objetivos planteados. Es importante tener presente que las estrategias se basan también en nuestros capacitados y disponibilidad de aprendizaje (capacitaciones presenciales, semipresenciales, virtuales o en línea). Cuando se piensa en adultos podemos considerar los principios de andragogía propuestos por Knowles al elegir estrategias de enseñanza. El aprendizaje auto dirigido implica que el adulto regula y controla su proceso de aprendizaje al ser parte del diseño de este y al tener flexibilidad al

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

momento de elegir actividades de aprendizaje. Por ejemplo, se pueden proponer actividades para que los trabajadores elijan la que más les interese. Otro principio de la andrología es el considerar el conocimiento previo y la experiencia de los trabajadores al elegir estrategias de enseñanza para que las mismas sean relevantes y significativas para la vida o trabajo de los adultos. Los adultos estarán más motivados cuando la estrategia de enseñanza que se use sea de aplicación inmediata y que la información recibida se pueda aplicar de manera adecuada. Se puede utilizar un caso de estudio con una situación real del cargo de trabajo de los trabajadores para que ellos tengan la motivación de resolver el caso que les servirá inmediatamente en su día a día.

Según los principios de la andragogía, se pueden elegir estrategias de enseñanza que demuestren el objetivo de aprendizaje concreto para que de esta forma el adulto esté inmerso en un proceso de educación significativo para su vida. Las estrategias de enseñanza dependen del enfoque que se utilice en la capacitación, el mismo que dependerá y aportará a los objetivos de aprendizaje previamente establecidos.

Para el desarrollo de las actividades se pueden utilizar las siguientes: resolución de casos, actividades de comprobación de aprendizaje, discusiones, actividades grupales en las que los trabajadores interactúen con un propósito común, entre otras.

Finalmente, se debe tener presente que las estrategias de enseñanza deben ser diversas, tomando en cuenta el tipo de trabajadores a capacitar y el ambiente de aprendizaje para promover distintas formas de aprendizaje, es decir combinar información visual, con discusiones en las capacitaciones, con actividades individuales de reflexión.

Con respecto a las exigencias que se requieren en el decreto 1072 en cuanto a algunos procedimientos, formatos para mantener evidencia del cumplimiento del programa de

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

capacitación que se debe hacer en el sistema de seguridad y salud en el trabajo por lo tanto es importante tener presente los siguientes procedimientos y capacitaciones:

1. Política y objetivos de la empresa en seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador y el empleado.
2. Las responsabilidades asignadas para los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización
5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
9. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Marco legal

En Colombia con la expedición de la Ley 50 de 1990, se inicia la normatividad legal de las capacitaciones al personal en los diferentes sectores económicos y alineados al número de empleados. Con esta Ley se evidencia que es de obligatoriedad cumplimiento que el empleador garantice las capacitaciones de sus trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, con el objetivo de mitigar los accidentes de trabajo y las posibles enfermedades laborales.

El año 2015 con el Decreto 1072 y en el 2019 con Resolución 0312, se fortalece la normatividad de las capacitaciones a los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo, estas “establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgos y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud.”

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) está regulado por el Decreto 1072 de 2015 que en su artículo 2.2.4.6.11 establece:

“Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”.

Algunas características del programa de capacitación en SST en el citado decreto son: (a) el programa de capacitación en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del COPASST y la alta dirección (artículo 2.2.4.6.11); (b) todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa debe tener una inducción al SG-SST (artículo 2.2.4.6.11); (c) participar en las actividades de capacitación en una responsabilidad de todos los trabajadores (artículo 2.2.4.10); (d) el empleador debe tener indicadores de estructura y proceso para el programa de capacitación (artículos 2.2.4.6.20 y 2.2.4.6.21).

En la Resolución 0312 de 2019 que define los estándares mínimos del SG-SST se hace referencia al criterio a cumplir con el programa de capacitación en SST y también el modo de verificación del mismo dependiendo de la clasificación de las empresas así:

1. Para las micro empresas que tienen contratado entre once (11) a cincuenta (50) trabajadores y con clasificación de riesgo I, II, III, se deberá elaborar y realizar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, estas capacitaciones deben contar con las evidencias y estar disponibles para verificación como documento soporte de las acciones de capacitación realizadas, donde se evidencien la firma de los trabajadores.
2. Para las empresas que tienen más de 50 trabajadores o que cotizan con riesgo IV o V. Se deberá elaborar y realizar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

control, extensivo a todos los niveles de la organización, para este tipo de empresas se debe solicitar el programa de capacitación anual, la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo este dirigido a los peligros ya identificados y este acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual manera se deben pedir los documentos que evidencien el cumplimiento del programa de capacitación.

Antecedentes de Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo

Los seres humanos necesitan aprender para poder ejecutar a cabo las misiones encomendadas y evitar los riesgos inherentes a las actividades a realizar, de ahí que el trabajador necesita capacitarse, adiestrarse y actualizarse periódicamente y de manera permanente, para que su productividad sea la adecuada para el cuidado de la salud.

Analizada la magnitud e importancia de las estadísticas que ha mostrado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien manifiesta que unas cien mil personas mueren cada año en el mundo a consecuencia de los diferentes riesgos de trabajo, este hecho, es un recordatorio permanente de la urgente necesidad de valorar relacionar la productividad, y en consecuencia, la competitividad con la seguridad en el trabajo. Por ese motivo el gobierno colombiano lo ha establecido en el marco legal desde la década de los treintas, y se ha concretado desde 1978 a la fecha.

Se observan propuestas relevantes en cuanto a las capacitaciones en el trabajo, teniendo en cuenta que hay que dar una alta prioridad a las políticas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a las características y requerimientos de cada una de las compañías dependiendo de su tipo de riesgo y objeto de la empresa; optar por nuevos sistemas de educación y capacitación que pongan énfasis en el desarrollo de habilidades y competencias específicas.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Además de lo anterior, realizar y fortalecer las acciones de capacitación dirigidas a sus empleados en sus modalidades de formación básica para la ejecución de su trabajo; la inducción inicial realizada directamente a los trabajadores desplazados y referir programas de alternancia trabajo - capacitación - educación, como una manera de atender a las diferentes capacitaciones, tal como ésta lo demanda a los retos productivos del país.

En Colombia el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) demoró en oficializarse; sin embargo, a inicios del siglo XX se iniciaron avances. En 1904 el presidente Uribe Uribe fue el primero en plantear una política orientada en la seguridad y salud de los trabajadores. En 1910 se inician las indemnizaciones por accidentes de trabajo y años después, en 1946 fue fundada la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, y así se han venido estableciendo normas y decretos para mejorar en este aspecto y logrando que las personas en Colombia tengan un contrato laboral y disminución del trabajo informal. Sin embargo, en la actualidad y por la crisis económica del país se refleja más desempleo, De acuerdo a la información registrada por la Revista Dinero para noviembre de 2020 la tasa de desempleo fue 13,3%, lo que significó un aumento de 4,0 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (9,3%). La tasa global de participación se ubicó en 61,4%, lo que representó una reducción de 2,3 puntos porcentuales frente a noviembre del 2019 (63,7%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 53,2%, presentando una disminución de 4,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2019 (57,8%) las personas buscan el trabajo informal para lograr su sustento que no brindan ningún tipo de seguridad laboral.

Al día de hoy internacionalmente se dice que se han optado normas que cumple con las recomendaciones y convenios de la OIT encargados de pronosticar las diferentes medidas de prevención ante riesgos laborales a nivel técnico y evaluaciones de factores de riesgo, exámenes

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

médicos ocupacionales a trabajadores, ergonomía, y organización en el trabajo. Todos los anteriores temas que sin darse a conocer al interior de las empresas, conllevarían a situaciones organizacionales y económicas negativas.

La Ley 1562 de 2012 es la que se encarga de ampliar y modernizar el sistema de riesgos laborales y le brinda a todas las personas, con diferentes tipos de contrato y afiliación, el programa de prevención y promoción a los afiliados al sistema de riesgos laborales y en el año 2015 se refuerza este requerimiento con el Decreto 1072.

Este proyecto se realiza a partir de los conocimientos adquiridos durante la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Items como lo es la Seguridad en el Trabajo, Organización empresarial, Gestión de Calidad y Relaciones Competitivas Organizacionales, son materias que se enfocan en las buenas prácticas y cumplimiento de la normatividad.

De acuerdo a estos conocimientos, se busca cumplir con la necesidad que tiene la empresa Lubrisabana , y es poner en marcha la práctica de la normatividad del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 las cuales establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud.

Marco Metodológico de la Investigación

En la metodología de la investigación, el proceso de datos incluye las funciones de edición y codificación. La edición comprende la revisión de los formatos de datos en cuanto a la legibilidad, consistencia y totalidad de los datos. La codificación implica el establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas (Kinnear y Taylor, 1993).

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Una vez realizada la recopilación y registro de datos, se procede a realizar el proceso de análisis el cual permite precisar las causas que llevan al incumplimiento de la asistencia a las capacitaciones e identificar las causas principales.

El propósito del análisis es establecer los fundamentos para desarrollar opciones de solución al factor que se estudia, con el fin de introducir las medidas de mejoramiento en la mejores condiciones posibles (Franklin, 1998).

Esta investigación está apoyada en un cuestionario de medición aplicado a los 42 empleados de la empresa lo que permite una mayor validez y confiabilidad de la misma. Basados en las herramientas digitales, como son los aplicativos y en la nueva comunicación como espacio de trabajo a distancia se ha logrado la interacción con todos los empleados por medio de reuniones, presentaciones, mensajes instantáneos. De esta manera se está fortaleciendo la divulgación establecida de la normativa de SGSST.

Paradigma

Dentro de los diferentes paradigmas, se encuentra los mixtos, que representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta. Este fue el que aplicamos a nuestro trabajo de investigación, pues en la encuesta encontramos preguntas abiertas y cerradas con el fin de conocer la opinión más cercana de cada uno de los colaboradores. Por ser una perspectiva de un hecho real, permite establecer lineamientos para aplicar en el proceso de capacitación. De esta manera se incorporan nuevos conocimientos y procedimientos que optimizan el resultado y se toman como base de trabajo, las encuestas, talleres, evaluaciones, revisión de auditorías y resultados de informes de la ARL.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Método

Para el desarrollo de esta propuesta se aplica el método deductivo – analítico, el cual se empleará de manera directa, de acuerdo a las conclusiones generales, y la recopilación de datos. Adicional a esto, se propone realizar un análisis documental para validar la finalidad de los indicadores establecidos por el SGSST.

Tipos de investigación

De acuerdo a nuestro método seleccionado, se realizará un análisis crítico en el proceso de cada fase verificando el cumplimiento de cada objetivo para la propuesta de la implementación de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del SGSST.

Fases

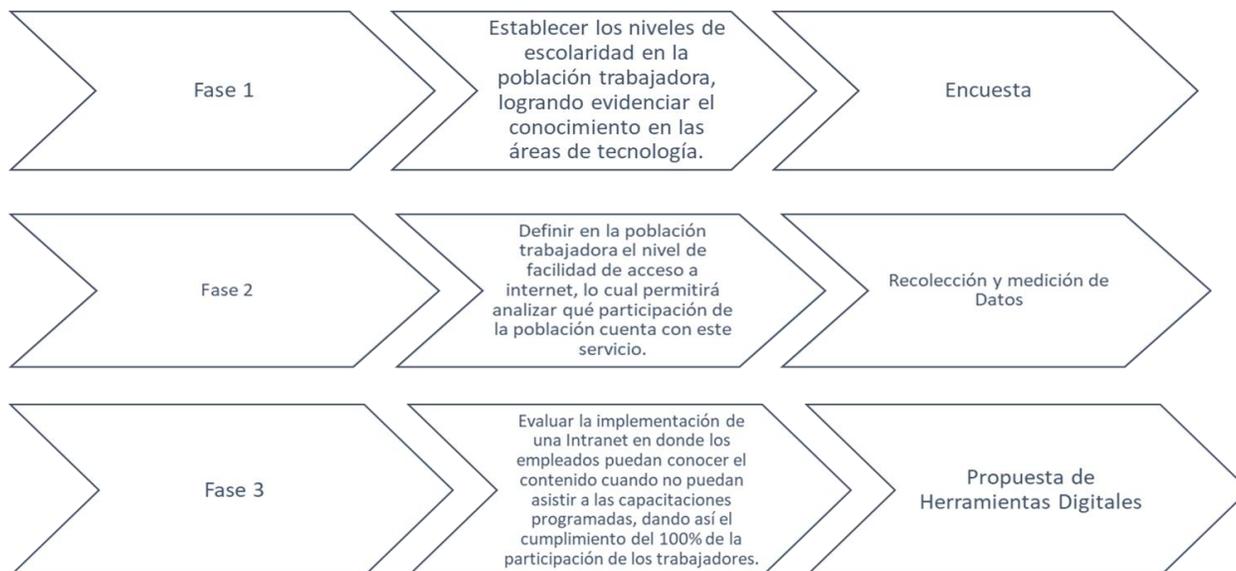


Figura 5. Fases para la implementación. Fuente: Propia

Fase I: Consistió en la elaboración de una encuesta que permitió tener un acercamiento al personal de la compañía. Además, ayudó a identificar nuevas ideas en el desarrollo de las capacitaciones de una manera clara y precisa.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Fase II: Según lo reflejado en los datos en la fase anterior, se ejecutaron las siguientes tareas: revisión a los puestos de trabajo de 32 empleados con uso permanente del equipo de cómputo de la empresa, 39 empleados con celulares inteligentes y 3 empleados con celulares básicos. Se pudo identificar que 38 empleados tienen internet desde su residencia o empresa.

Fase III: Las actividades anteriores, indican la importancia de implementar en la internet de la compañía, un módulo sobre SGSST. De esta manera, todos los empleados tienen acceso a la información brindada en todas las capacitaciones, talleres, juegos didácticos y evaluaciones. Sin embargo, se trabajará con los aplicativos que la empresa vea factible para la divulgación de dicha información por medio del uso de algunos aplicativos como teams, zoom, skype. Además, con el fin de mantener una comunicación permanente y fluida, se conformarán grupos en WhatsApp por comités (Gerencial, Copasst, Comité de Convivencia Laboral, entre otros).

Asignación de los recursos (Presupuesto)

La implementación de la estrategia de capacitación para la divulgación de la SGSST, en la empresa de hidrocarburos con 42 empleados, permite optimizar el tiempo de los trabajadores y de esta manera dar cumplimiento a la normatividad. Se realizó el análisis de los recursos con que se cuenta, para poder determinar un punto de partida en el enfoque del presupuesto y así revisar los rubros a gestionar ante la gerencia de la compañía. Se presenta la propuesta aproximada del presupuesto para invertir en la puesta en marcha de la estrategia, pero está basado asegurando la tasa de retorno mirándose como inversión, no como gasto. Todo enfocado a un correcto procedimiento y a una organización de tiempos.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Teniendo en cuenta que la empresa cuenta con la plataforma de comunicación virtual ZOOM, celulares con datos para sus empleados; que el personal del Área de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el ingeniero son empleados con contrato a término indefinido y que cuentan con sus elementos ofimáticos que se utilizan se den o no se den las capacitaciones, estos costos no se tendrán en cuenta para el desarrollo de la presente propuesta.

Tabla 1
Presupuesto capacitaciones

DESCRIPCIÓN	Cantidad (horas / total) requeridas	Valor Unitario	Valor presupuestado ANUAL
Compra de Celulares	3	\$ 685.000	\$ 2.055.000
Plan de datos	3	\$ 37.900	\$ 1.364.400
Licencia de la Intranet	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
Horas labor Ingeniero	32	\$ 293.333	\$ 1.759.998
Horas labor Responsable SGSST	120	\$ 1.500.000	\$ 18.000.000
PRESUPUESTO IMPLEMENTACION PROYECTO			\$ 25.679.398

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos a utilizar

El continuo problema presentado por la inasistencia a las capacitaciones programadas permite realizar una investigación hacia la identificación de los diferentes aspectos por los cuales los trabajadores no asisten. Universalmente el instrumento más utilizado para este tipo de información es la encuesta.

Con el fin de lograr obtener la información de manera veraz, rápida y detalla se empleó este instrumento de manera virtual, mediante Google Drive y permitió encuestar a los 42 empleados de la compañía.

Según (Rincón, 1995) en su libro Técnicas de investigación en Ciencias Sociales, se pueden identificar dos tipos de cuestionarios: los que permiten obtener datos de medición y

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

diagnóstico de la personalidad, el cual es empleado por lo general en psicología, y los que permiten obtener información en las investigaciones. En el caso de estos últimos, los cuales identifican los tres objetivos básicos que son identificar el tipo de población al cual se le realizara la encuesta; detallar las características de la población en un contexto identificado y confrontar hipótesis de acuerdo con el vínculo existente entre dos o más variables.

Ventajas:

Se obtiene información uniformada, los empleados encuestados responden las mismas preguntas, lo que permite comparar de una manera más rápida las respuestas obtenidas.

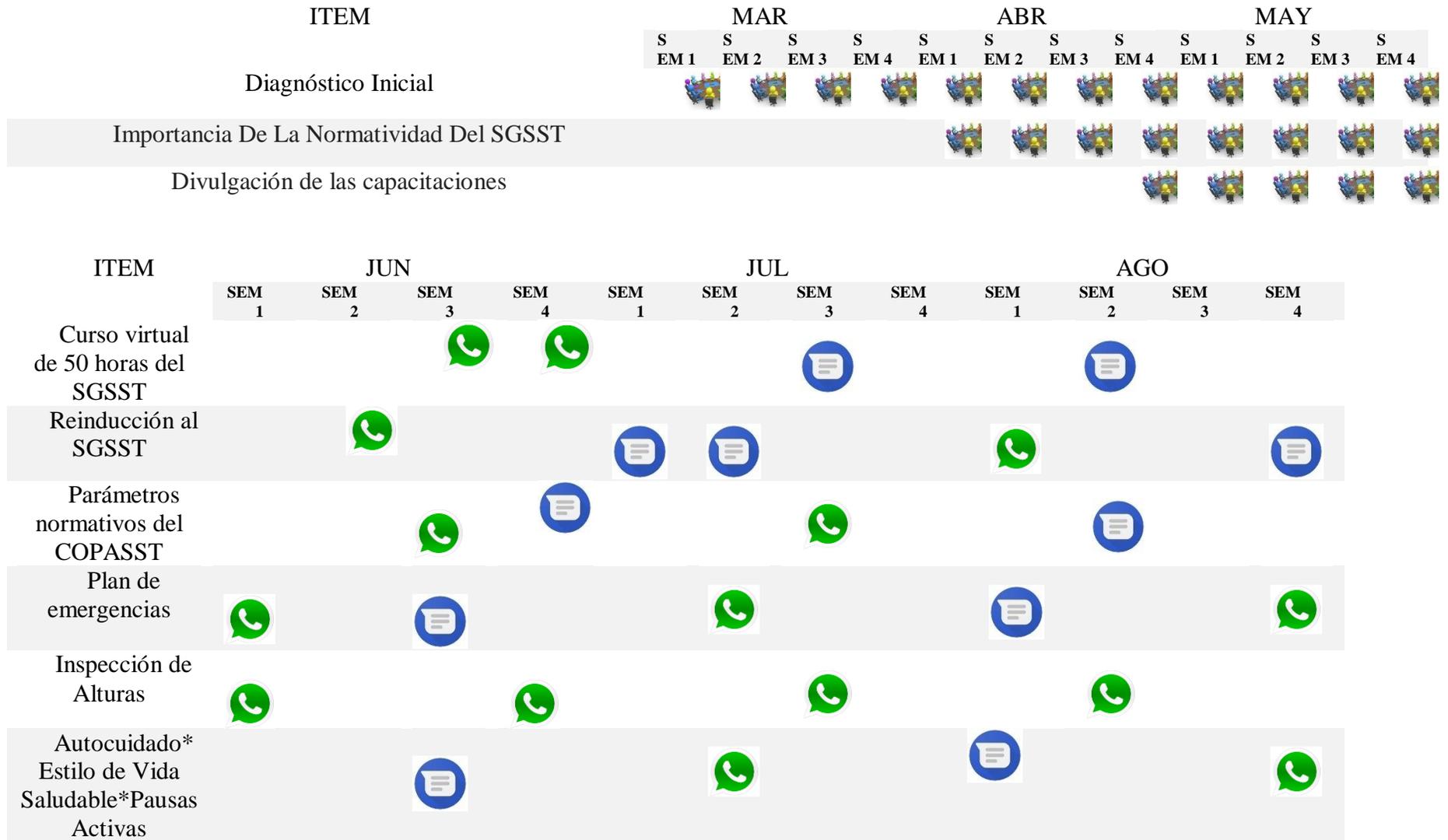
Al realizar el cuestionario de manera virtual por Google Drive, permite la optimización del tiempo, ya que se logra encuestar al cien por ciento de los empleados y se contesta en el momento que él lo decida agilizando así el tiempo de respuesta.

Al realizarse la encuesta de esta manera el empleado tiene mayor libertad de expresión lo que permite obtener respuestas con mayor franqueza y sinceridad.

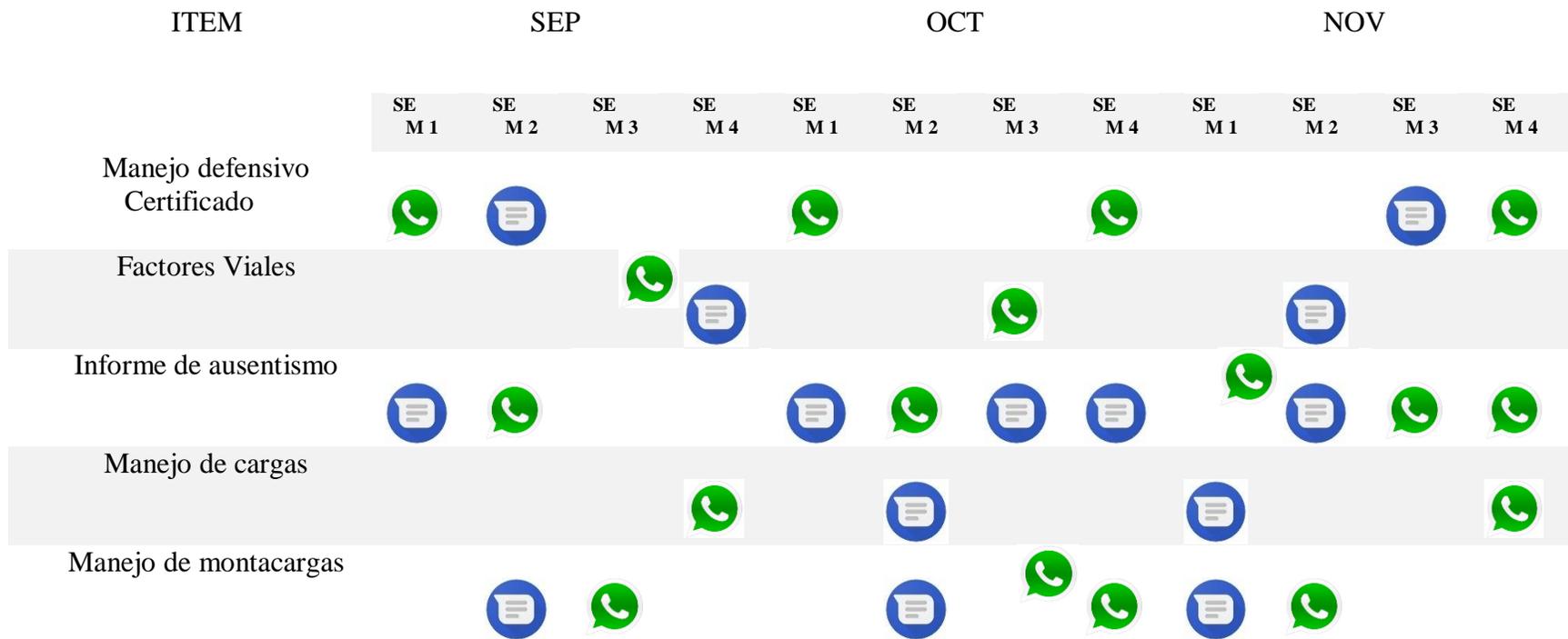
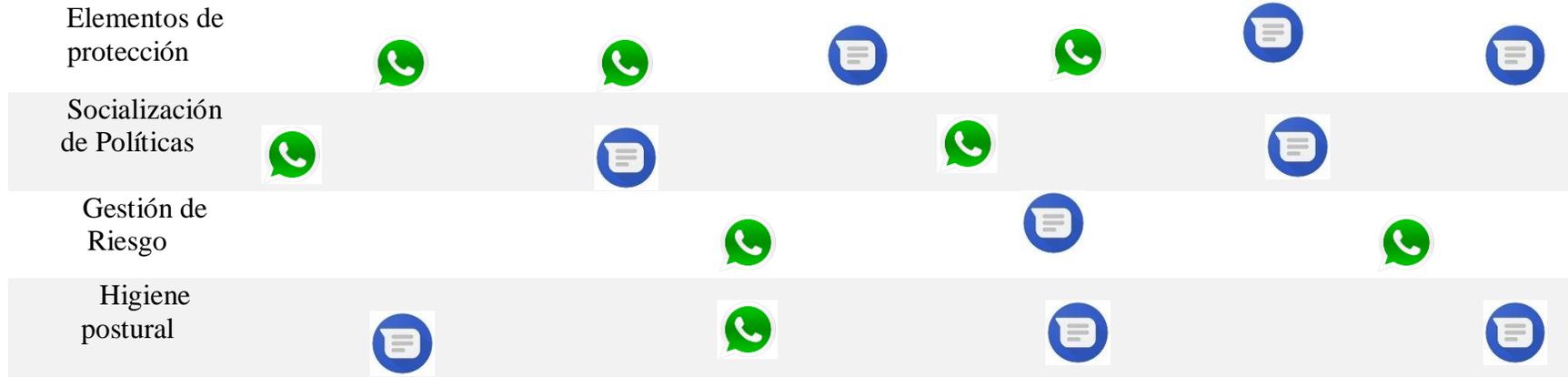
Formato de los instrumentos y cronograma de desarrollo

Para divulgar diariamente y mantener actualizada la información que sobre SGSST exista, se evaluó la necesidad que tiene la empresa de hidrocarburos al respecto y se pudo establecer la urgencia de implementar el programa de capacitaciones de manera presencial y virtual. También se define, como apoyo a la gestión comunicativa, que se realizaría en WhatsApp y mensaje de textos.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST



Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST



Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST



Figura 6. Cronograma de actividades. Fuente: Elaboración propia

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Planificación de la encuesta

Con el objetivo de obtener información real y necesaria de los empleados y apoyados en los desarrollos tecnológicos se estructuró un formulario con nueve preguntas que permitió asegurar que la información recopilada es la necesaria para presentar la propuesta a la compañía.

En el diseño de la encuesta se contempló la población a estudiar y las definiciones conceptuales; la realización de preguntas basadas en la cotidianidad, con el fin de evitar la no respuesta oportuna y la realización de preguntas precisas y relacionadas con el tema de las capacitaciones.

En esta investigación se empleó la encuesta estructurada, y de ella se pudo obtener una información explícita en cuanto a lo que se pretende implementar y se realizó a todos los empleados de la empresa, teniendo muy claro el propósito, la población y los recursos tecnológicos disponibles para su ejecución.

Propósito de la encuesta

Partiendo de la identificación de los objetivos de la presente investigación, con esta encuesta se desea recopilar información sobre los diferentes motivos por los cuales los trabajadores no asisten a las capacitaciones de la compañía. Entre estos se conoce los niveles de escolaridad, facilidad de acceso a internet, razones por las cuales no participan, si para ellos es importante o no estas capacitaciones, los temas que ellos consideran necesarios para la prevención de accidentes y qué herramientas tecnológicas se podrían desarrollar dentro de la compañía.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Esta encuesta se aplica a los 42 empleados de la compañía, lo que nos permite identificar el tipo de población al que va dirigida.

Formulación de preguntas

Apoyados en el desarrollo tecnológico que permite obtener una información en tiempo real, se formularon las preguntas en Google Drive, quedando estructurada de la siguiente manera:



Capacitaciones con enfoque al SG SST

Descripción del formulario

Consentimiento Informado: Toda la información solicitada en la siguiente encuesta se recoge con fines estrictamente de interés privado, en consecuencia, autorizo a Lubrisabana S.A.S para el manejo de la información aportada en esta encuesta para desarrollo y cumplimiento del programa de capacitación anual del SG SST.

SIAUTORIZ

NO AUTORIZO

Nombre del Trabajador *

Texto de respuesta corta

Área a la que corresponde *

Texto de respuesta corta

Cargo que desempeña en la compañía *

Texto de respuesta corta

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

:::

Nivel de Escolaridad *

Texto de respuesta corta

Considera que el recibir capacitación en SG SST aporta a su labor diaria. Argumente su respuesta. *

Texto de respuesta larga

Cual considera que es el motivo por el que los empleados no participan en las capacitaciones de la compañía. *

Texto de respuesta larga

Que tema(s) de capacitación le gustaría que se dictaran en la compañía. *

Texto de respuesta larga

Que herramientas tecnológicas considera que la empresa podría utilizar, para sus capacitaciones. *

Texto de respuesta larga

Recuerda que eres parte del SG SST. Gracias por tu participación.

Descripción (opcional)

Análisis de resultados

Dando alcance al marco metodológico y a los objetivos planeados al inicio del desarrollo de esta investigación, se inicia el proceso realizando el análisis de los resultados de la encuesta publicada con la herramienta tecnológica Google Drive y los cuales se ejecutan de la siguiente manera:

Una vez recopiladas las 42 encuestas se procedió a revisar pregunta por pregunta. Posteriormente, se inició el proceso de tabulación con el fin de identificar cada una de las respuestas e iniciar la agrupación correspondiente. De esta manera, se logra la unificación de información y se da respuesta al problema con el ánimo de identificar las estrategias para la

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

respectiva ejecución del plan de capacitación del SGSST el cual contribuye a la participación óptima de todos los colaboradores de la empresa.

Pregunta 1

Lo que se puede identificar en esta pregunta es que el 100% de los trabajadores Si autorizan el Consentimiento Informado: Toda la información solicitada en la siguiente encuesta se recoge con fines estrictamente de interés privado, en consecuencia, autorizo a Lubrisabana S.A.S para el manejo de la información aportada en esta encuesta para desarrollo y cumplimiento del programa de capacitación anual del SGSST.

Tabla 2
Consentimiento informado

Autorización de tratamiento de datos.	
Si	42
No	0

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 2

En esta pregunta se realiza la respetiva identificación (nombre) de cada uno de los empleados, lo que permite identificar quien está dando contestación a la misma.

Pregunta 3

En el Decreto 1072 de 2015, una de las obligaciones por parte de los trabajadores es asistir a las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo programadas por parte de la compañía. Con esta pregunta se busca identificar el área con mayor impacto en la participación de los escenarios de formación.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Se pudo identificar que hay 14 trabajadores (33% área comercial), 12 trabajadores (28% área administrativo), 8 trabajadores (19% área de logística), 5 trabajadores (12% departamento técnico) y 3 trabajadores (7%, área de Lubricación).

Tabla 3
Ubicación por áreas de empleados

Áreas de empleados	
Comerciales	14
Administrativo	12
Logística	8
Departamento técnico	5
Lubricadores	3
Total	42

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 4

El propósito de esta pregunta es el de identificar el riesgo que cubre a cada empleado, según la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en caso de accidente o siniestro.

Pregunta 5

Con esta pregunta se pretende identificar el grado de escolaridad del talento humano de Lubrisabana y según su análisis, 11 de los trabajadores, o sea el 26% son tecnólogos; 8 trabajadores, el 19%, son profesionales; 7 trabajadores, el 16 %, son especialistas; 6 trabajadores, el 14 %, son bachilleres; 5 trabajadores, el 12% son técnicos; 4 trabajadores, el 9%, tienen primaria y 1 empleado, 2% tiene una maestría. Acá se logra reconocer que el talento humano de la empresa tiene un alto nivel de escolaridad en tecnologías; lo que permite identificar que la empresa puede desarrollar un plan de carrera y mejorar el perfil de los trabajadores.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Tabla 4
Nivel de escolaridad

Áreas	Total empleados	Bachiller	Técnico	Tecnólogo	Profesional	Especialista	Magister
Comerciales	14	1	1	4	3	4	1
Departamento técnico	5	0	1	1	2	1	0
Logística	8	4	0	1	0	0	0
Administrativo	12	0	2	4	3	2	0
Lubricadores	3	1	1	1	0	0	0
Totales	42	6	5	11	8	7	1
Participación	100%	14%	12%	26%	19%	16%	2%

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 6

La pregunta realizada a los trabajadores fue: Considera que el recibir capacitación en SGSST aporta a su labor diaria. Argumente su respuesta.

El 100% de los trabajadores responden que las capacitaciones si aportan a su labor diaria. Se encontraron respuestas como: “Aporta a tener un mejor cuidado y conciencia al momento de realizar cualquier tipo de actividad”, “Ayuda a tener otras percepciones de temas no conocidos y que me benefician y benefician a mis compañeros”, “Busca la protección y el cuidado de cada uno de nosotros al ejercer nuestra labor, buscando minimizar riesgos”, “Crea conciencia que a diario debo cuidarme, cuidar a mis compañeros y cuidar nuestra compañía”.

Pregunta 7

A la pregunta: ¿Cuál considera que es el motivo por el que los empleados no participan en las capacitaciones de la compañía?, las respuestas fueron las siguientes: doce 12 empleados que representan el 28%, no asisten por pereza; 11 empleados, que representan el 26%, no participan por falta de tiempo; para 9 empleados, que representan el 22%, las capacitaciones no son lúdicas; 5 empleados, (12 %), argumentan su inasistencia porque, según ellos, son

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

monótonas, 3 empleados (7%), por cruce de actividades y 2 empleados, (5%) por falta de interés.

Lo anterior permite definir que independiente a las razones de inasistencia a las capacitaciones, la alta dirección no está dando cumplimiento al “Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.” Decreto 1072 de 2015.

Tabla 5
Nivel de participación en capacitaciones

Por pereza	Falta de tiempo	Cruce de actividades	Falta de Interés	Son monótonas	No son lúdicas
12	11	3	2	5	9
28%	26%	7%	5%	12%	22%

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 8

Con esta pregunta se identificaron los diferentes temas que el personal de la compañía desearía que se dictarían. Se puede evidenciar que 10 empleados los cuales representan un 25% de participación en los encuestados esperan capacitaciones de Nutrición, seguido del liderazgo con un 19%.

Uno de los aspectos a tener en cuenta por parte de SGSST es el tema de la Nutrición. De acuerdo a las respuestas, es prioridad capacitar a los empleados acerca de mantener una alimentación sana y evitar que puedan desarrollar enfermedades generales.

Está demostrado que la Nutrición es un tema a desarrollar en las capacitaciones porque enseñar a los trabajadores sobre la importancia de tener un estilo de vida saludable, reduce las posibilidades de contraer enfermedades laborales, coronarias y cardiovasculares. Además permite nivelar los niveles de azúcar y colesterol en la sangre. Otro de los beneficios que ofrece

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

el mantener una vida saludable, es la disminución de enfermedades crónicas y degenerativas como el sida, cáncer, alzheimer, etc.

Tabla 6
Temas de interés

Comercio Digital	Liderazgo	Empatía	Trabajo en Equipo	Nutrición	Ejercicios	Manejo de stress
1	8	6	7	10	5	5
2%	19%	14%	16%	25%	12%	12%

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 9

Esta pregunta permite identificar qué tipo de herramienta tecnológica consideran los empleados podrían utilizar para poder cumplir con las capacitaciones, a lo cual comentan que las herramientas que se está utilizando son las adecuadas, como zoom, WhatsApp, y el 100% de los trabajadores cuentan con Internet en sus celulares, hogares y oficina.

Propuesta Temática y Escenarios de Comunicación de las Capacitaciones

Con base en lo investigado y los resultados de la encuesta virtual, la propuesta que se va a presentar es la realización de capacitaciones utilizando diversos escenarios de comunicación.

Entre estos tenemos que el contenido de las capacitaciones, deben ser cortos, claros y sencillos de entender, donde se utilice material visual impactando cada tema o enfatizando lo más importante. Por diferentes factores externos, no controlables, no se puede tener a todo el personal para cumplir con las sesiones de las capacitaciones; por lo cual la empresa de hidrocarburos manejará otros medios para dicha comunicación como lo serán el whatsapp, página web de la empresa, mensaje de texto e intranet para el personal que use el correo corporativo.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

El uso de las herramientas tecnológicas facilita la divulgación y actualización en todos los temas y sobre todo el SGSST (todos son responsables de ello), facilitando el proceso de comunicación y formación, con el uso de software, Apps, juegos o plataformas de formación, entre otros.

Por lo anterior, la empresa consideró necesario analizar las herramientas sistematizadas aplicables en el desarrollo de las mismas a través de procesos de formación y capacitación flexible, esto dado a su facilidad de acceso, menor costo y su capacidad de proporcionar información.

Implementación de estrategias en el plan de capacitación del SG SST de la empresa distribuidora de hidrocarburos.

Escenarios de comunicación a implementar

Intranet

Con esta plataforma se busca el aprendizaje basado en la internet donde los empleados participen en simulaciones multimedia u otros módulos interactivos y videos pregrabados de capacitaciones. Aplicando al personal administrativo que cuenta con correo corporativo y los demás empleados en la página principal de la empresa, en la cual pueden interactuar con el contenido del SG-SST.

WhatsApp

Con esta herramienta se busca remitir pequeñas diapositivas, imágenes, gif, apoyado en la divulgación de los temas establecidos para el SGSST, de forma instantánea y sencilla. También nos permite realizar video llamadas de forma inmediata en las capacitaciones presenciales.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Mensajes de Texto

Este instrumento tecnológico permite remitir avisos importantes, envío de pequeñas campañas de autocuidado e información del SGSST. De esta manera, la organización observará los cambios y beneficios en cuanto a comprensión y adopción de políticas de la empresa; contribución a la formación de líderes y dirigentes en el SGSST e incrementación de la productividad y calidad del trabajo.

Necesidades de la Capacitación

Por medio de un estudio de percepción, realizado por la ARL AXA Colpatria a Lubrisabana, acerca de la seguridad y salud en el trabajo se logró identificar que se hace necesario informar, transmitir, evaluar la aplicación del sistema. Se evaluó por medio de la encuesta la situación actual de conocimiento del personal de la empresa de hidrocarburos.

Por lo anterior, se recomienda el desarrollo de un programa de capacitaciones presenciales y virtuales; además, se recomienda generar un espacio en la intranet de la empresa para que todos los empleados que tienen la opción de ingresar a dicha página, puedan tener a la mano la información actualizada del SGSST.

Para apoyar esta gestión, se propone crear un grupo de WhatsApp para todos los empleados, donde se tenga un cronograma para que diariamente se envía (una imagen, un video, una infografía) de los temas que no se pudieron visualizar por los diferentes factores externos. También se deberá tener en cuenta a los trabajadores mayores de edad y que no usan la tecnología permanente. A ese grupo humano se les puede proyectar un mensaje de texto a diario, recordándoles el autocuidado en el hogar y trabajo y los temas principales del SGSST. Dando así el cumplimiento normativo con todas estas herramientas.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Estructura de la Capacitación

Tabla 7
Temática de capacitaciones

Temas a desarrollar	Personal			Total, General
	Grupo Comercial	Grupo Logístico	Grupo Administrativo	
Autocuidado, Estilo de Vida Saludable, Pausas Activas	15	7	20	42
Curso virtual de 50 horas del SGSST	1	1	6	8
Elementos de protección		7		7
Factores Viales	15	7	20	42
Gestión de Riesgo	15	7	20	42
Higiene postural	15	7	20	42
Re inducción al SGSST	15	7	20	42
Informe de ausentismo	15	7	20	42
Inspección de alturas		4	1	5
Manejo de cargas		5		5
Manejo de montacargas		5		5
Manejo de Residuos	15	7	20	42
Manejo defensivo Certificado	15	7		22
Manipulación de alimentos			1	1
Parámetros normativos del COPASST	1	1	6	8
Plan de emergencias	15	7	20	42
Prevención y control de fuego		2	7	9
Primeros auxilios		2	7	9
Programa de Orden y Aseo	15	7	20	42
Riesgo Biomecánico	15	7	20	42
Riesgo Osteomuscular	15	7	20	42
Riesgo Químico	15	7	20	42
Riesgo Visual y Ocular	15	7	20	42
Servicio al Cliente	15	7	20	42
Socialización de Políticas	15	7	20	42

Fuente: Elaboración propia

Metodología

Aquí se buscan diferentes medios de divulgación para lograr que la información llegue al total de la población trabajadora. Entre las diferentes alternativas se pueden contar con las carteleras permanentes en el ingreso a la empresa, capacitaciones mensuales a todos los cargos,

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

envió de información por WhatsApp al personal que no asistió a la capacitación presencial (por motivos personales, laborales), envió de infografías, imágenes o videos de acuerdo al cronograma de capacitaciones y envió de mensajes de texto con información concreta y clara.

Inducción

“El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”. Decreto 1072 Art 2.2.4.6.1.1. Parágrafo 2.

Evaluaciones de las capacitaciones

Con el fin de medir la efectividad de las capacitaciones realizadas y percibir el logro de los objetivos propuestos desde la administración de la empresa y avances de sus empleados, se podrán realizar las evaluaciones de aseguramiento del conocimiento. Este proceso permite identificar los temas con debilidades y fortalezas. Para cumplir con estas evaluaciones es necesario:

Realizar la revisión del plan de capacitación

Este debe ser revisado mínimo una vez por año con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta Dirección de la empresa con el fin de identificar acciones de mejora. Decreto 1072 Art 2.2.4.6.1.1. Parágrafo 1.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Conservar la documentación

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados el programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo (SST)-, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión. Decreto 1072 Art 2.2.4.6.1.2. núm. 6

La conservación puede hacerse en forma electrónica siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Archivo de documentos

El empleador debe conservar los registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo por un periodo mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral en el trabajo con la empresa. Decreto 1072 Art 2.2.4.6.1.3. núm., 4

Capacitación Comité Paritario

Le corresponde a la Administradora de Riesgos Laborales ARL capacitar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST Decreto 1072 Art 2.2.4.6.9.

Responsabilidad de los trabajadores.

Deben participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST Decreto 1072 Art 2.2.4.6.1.0. Num 5.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Trabajo En Alturas

La organización debe garantizar un programa de capacitación a todo trabajador que se vaya a exponer al riesgo de trabajo en alturas antes de iniciar al trabajo.

La Resolución 1409 de 2012 dice que todos los trabajadores que laboren en condición de este riesgo deben tener su respectivo certificado para trabajo seguro en alturas, el cual podrán obtener mediante capacitación o por certificación en competencia laboral.

Discusión de resultados

Para la discusión de resultados se realizó el proceso de recolección de información cualitativa y cuantitativa, mediante datos primarios tomados directamente de los participantes del estudio mediante un cuestionario, observaciones y auditoria; y secundarios, por medio de revisiones de documentos ya existentes como artículos, y reportes de otras investigaciones.

El decreto 1072 del 2015, reúne las directrices de obligatorio cumplimiento de la norma para la implementación del SG-SST a todas las compañías del territorio colombiano. Esto genera la necesidad para la empresa Lubrisabana de elaborar toda una propuesta de implementación de capacitaciones al interior de la compañía y así evitar sanciones ante una eventual auditoria del ministerio del trabajo.

El SG-SST permite a las organizaciones identificar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, apuntando hacia la mejora continua de todos los procesos operacionales.

La tabulación y análisis del 100 % de las cuentas que se realizaron a los 42 empleados de Lubrisabana nos asegura la validez de los resultados. En el estudio se puede interpretar que los encuestados reconocen en las capacitaciones una herramienta para el desarrollo de

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil.

En la misma tabulación se reconoce que las capacitaciones buscan estimular el interés de todos los empleados sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión. El 100% de los trabajadores de Lubrisabana responden que las capacitaciones si aportan a su labor diaria. Se encontraron respuestas como: “Aporta a tener un mejor cuidado y conciencia al momento de realizar cualquier tipo de actividad”, “Ayuda a tener otras percepciones de temas no conocidos y que me benefician y benefician a mis compañeros”, “Busca la protección y el cuidado de cada uno de nosotros al ejercer nuestra labor, buscando minimizar riesgos”, “Crea conciencia que a diario debo cuidarme, cuidar a mis compañeros y cuidar nuestra compañía”.

Lo anterior lo confirma la investigación realizada por Edgar Alonso Galvis Mora, Jairo Andrés Quintero Dussan y Santiago Palacio Sosa, como tesis de grado de la Universidad Católica de Manizales en el año 2018 que afirma que la formación y capacitación se constituye como uno de los mecanismos de control a nivel administrativo más importante para evitar los incidentes y las enfermedades laborales.

Estas capacitaciones se realizan para brindar conocimientos básicos y de refuerzo para aumentar el nivel de conocimiento y experiencia con el fin de prevenir la ocurrencia de algún incidente o accidente y mejorar las condiciones de trabajo.

En estas capacitaciones se encuentran involucradas las normativas de acuerdo a los requerimientos de ley como lo son: (a) Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012); (b) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015); (c)

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Política de la Seguridad y Salud en el trabajo; (d) Medicina Preventiva en la actividad educativa, administrativa y desarrollo de proyectos; (e) Plan de atención y prevención de emergencias.

Siguiendo con el análisis de nuestra encuesta, en los resultados de la investigación también se puede observar que la capacitación se dicta a todos los elementos humanos de la compañía, sin importar el orden jerárquico. Según la Organización Mundial de la Salud –OMS- promoción de la salud es el proceso de capacitación de la población, para que ésta controle y mejore su nivel de salud. El objetivo de este elemento es trabajar con el componente humano en todos los niveles de la organización para garantizar su conocimiento de normas, procedimientos y métodos seguros de trabajo para evitar accidentes y/o enfermedades ocupacionales.

Con base en lo investigado, la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo. Por lo anterior, el método implementado fue efectivo, ya que se logró la obtención de los datos necesarios para la investigación. Las encuestas son una herramienta de gran ayuda para recolectar la información necesaria para comprobar la hipótesis de investigación dentro de Lubrisabana.

Cuando se dio inicio a la investigación sobre el cumplimiento al plan de capacitación semestral en SG-SST de la empresa de hidrocarburos, mostraba el 60,66%. Sin embargo, al realizar el análisis del indicador de participación en las capacitaciones programadas para los diferentes cargos, este arrojó una disminución considerable, siendo que para los cargos operativos la participación fue del 70%, para el área administrativa fue del 60%, y el área comercial del 52%. Este panorama de poco interés en el tema, generó preocupación por parte del Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que los lineamientos

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano establecen una directriz de cumplimiento y una participación activa de toda la población trabajadora del 100 %.

En la situación que se presentaba en la empresa de hidrocarburos frente al compromiso de aplicar de manera obligatoria el SG-SST se pudo identificar la baja participación de todos los rangos los objetivos trazados dentro de la estrategia empresarial se encuentran enfocados al crecimiento en ventas, destinando recursos financieros en la capacitación y formación al personal del área comercial y cargos estratégicos dentro de las compañías, generando de forma indirecta poco valor a los puntos neurálgicos indirectos y poco visibles. Así es que, desde los directivos se forja una gran brecha de desinterés colectiva en los colaboradores por los temas de capacitaciones que se encuentran distantes de los objetivos económicos y misionales empresariales.

Por otra parte, se suman las diferentes actitudes del personal en la organización, que influye de forma directa y proporcional al tiempo invertido y ocasionando retraso en las actividades laborales y creando una falta de compromiso voluntario en la adquisición de conocimientos organizacionales.

A la pregunta: ¿Cuál considera que es el motivo por el que los empleados no participan en las capacitaciones de la compañía?, las respuestas fueron las siguientes: doce 12 empleados que representan el 28%, no asisten por pereza; 11 empleados, que representan el 26%, no participan por falta de tiempo; para 9 empleados, que representan el 22%, las capacitaciones no son lúdicas; 5 empleados, (12 %), argumentan su inasistencia porque, según ellos, son monótonas, 3 empleados (7%), por cruce de actividades y 2 empleados, (5%) por falta de interés. Aquí podemos identificar las semejanzas entre la auditoría inicial y los resultados de la encuesta en cuanto a los motivos de la baja participación en las capacitaciones. Este

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

comportamiento se da porque la prioridad en la empresa es la venta, atender al cliente, la entrega oportuna de los pedidos de los clientes, cruzándose con las fechas y horas de capacitación.

Estas respuestas concuerdan con el estudio realizado por Diana Derly Bueno Castro; Especialista en Auditoría Clínica y Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo. Universidad Nacional de Colombia y Alba Idaly Muñoz Sánchez; Enfermera. Doctora en Enfermería. Profesora Titular Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Enfermería, en el año 2016. En dicho trabajo de investigación se evidenció, que el conocimiento de los programas fue de sólo 52% de los trabajadores y desconocimiento en el contenido de los mismos, 61%. Ellas concluyen que para lograr la participación de los trabajadores en los programas es importante revisar aspectos como la asignación de tiempo real dentro de la jornada laboral para promover la participación en las actividades desarrolladas. Además, se debe examinar el estilo, forma y tipo de socialización, garantizando que toda la comunidad sea conocedora y parte activa de los programas en todo el proceso.

Estos resultados también nos permiten identificar que las enfermedades laborales se pueden disminuir con el desarrollo de capacitaciones sobre vida saludable. Uno de los aspectos a tener en cuenta por parte de SG-SST es el tema de la Nutrición. De acuerdo a las respuestas, es prioridad capacitar a los empleados acerca de mantener una alimentación sana y evitar que puedan desarrollar enfermedades generales.

Está demostrado que la nutrición es un tema a desarrollar en las capacitaciones porque enseñar a los trabajadores sobre la importancia de tener un estilo de vida saludable, reduce las posibilidades de contraer enfermedades laborales, coronarias y cardiovasculares. Además solicitaron dictar capacitaciones sobre liderazgo, trabajo en equipo, comercio electrónico y manejo del estrés.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

En Laboratorios Nutriendo podemos encontrar respaldo a lo discutido en este estudio, pues ellos dando aplicación a las diversas exigencias del decreto 1072 de 2015 el cual consolidó todo el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, han desarrollado un programa integral con énfasis en nutrición apoyando a las empresas privadas y públicas, obligadas todas, a promover ambientes saludables que contribuyan con el bienestar de tus equipos de trabajo.

De los hallazgos de la encuesta podemos plantear hipótesis orientadas a la prevención y corrección de situaciones presentes en las labores. Por ejemplo, se puede prevenir y corregir cambios en el personal de la empresa de hidrocarburos en momentos de crisis, con talleres sobre inteligencia emocional.

Buscando preparar a los trabajadores para adaptarse a los cambios en la tecnología y ambiente de trabajo, se puede hacer uso de las nuevas tecnologías, como herramienta de formación y facilitar el conocimiento del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo. Estas capacitaciones buscan prever cambios en el personal que se pueden dar por sus labores rutinarias, la falta de motivación, deterioro en las destrezas y habilidades. El fin de estas capacitaciones es solucionar y corregir situaciones de riesgo presentes en las labores, que se llevan a cabo con el apoyo de estudios, análisis e identificación de dichas situaciones. Otros talleres que se identificaron en la encuesta fueron los de prevención de accidentes, salud visual y primeros auxilios.

Además, en cuanto a seguridad y salud en el trabajo se deben tener en cuenta un programa de capacitación de acuerdo a los riesgos de cada empresa logrando proporcionar conocimientos en identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos relacionados con

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

su puesto de trabajo; conocimientos ante una emergencia real o potencial; brigadas de Emergencias; atención de primeros auxilios y trabajo seguro en alturas.

Al lograr definir el enfoque de las capacitaciones, se llega al objetivo trazado por la reglamentación colombiana, que es la disminución de accidentes y enfermedades laborales. Se debe tener en cuenta los principales tipos de capacitación que proporcionan las organizaciones para cumplir su meta organizacional.

En ocasiones es difícil sustentar la importancia y necesidad de implementar las capacitaciones hacia los trabajadores. Se debe aclarar que es un método de incentivo y promoción y asegura que las personas que ocupan los diferentes cargos cuenten con las aptitudes necesarias para ejercer su labor. ¿En qué aspectos debes capacitar en la organización?, todos los temas son importantes, pero los normativos son los que tienen un gran valor de cumplimiento interno en las organizaciones; por eso en Colombia, hoy en día es súper importante capacitar, formar a todos sus trabajadores en el SG-SST. Es importante crear cultura en las actividades sobre la prevención laboral, y hábitos en general. Eso no significa que no se le debe dar la importancia a los demás temas en las empresas como Habilidades Generales, Gestión de Procesos y Mejora Continua, Gestión Ambiental y Continuidad del Negocio.

Se considera con lo revisado y contextualizado que las capacitaciones aunque traen en sí un costo, se deben pensar en el beneficio que trae a cada elemento humano ya que brinda oportunidades en el continuo desarrollo personal. Sumado a esto, las consecuencias positivas en promociones de cargo y salariales, generando cambio en la actitud del personal y ayudando a un clima organizacional adecuado.

Según Chiavenato, la formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. La formación y el entrenamiento

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas. De acuerdo a la encuesta de capacitaciones con enfoque al SG-SST, se puede evidenciar que los trabajadores son conscientes de la importancia de la realización de las mismas, sin embargo un 25% de los trabajadores argumentan que no asisten por pereza, el 15% por falta de interés, lo que permite identificar que no se da el cumplimiento al indicador de capacitaciones en la compañía de Hidrocarburos.

Para las empresas es muy importante capacitar a su personal, ya que gracias a ello aumentan la eficiencia y la productividad, tanto para la empresa como para sus trabajadores. En realidad no existen desventajas considerables al capacitar al personal, a pesar que los costos en algunas ocasiones son elevados no son comparables con las ganancias que obtienen las empresas y los trabajadores, ya que les permite alcanzar los estándares de calidad, en la producción, seguridad y bienestar. Tanto para la empresa como para el trabajador.

Una vez analizados los conceptos, técnicas, métodos y sistema de capacitación, queda claro que una empresa que no imparta capacitación a sus empleados, es casi como una sentencia, o se les van, o se “mueren” juntos, quizá suene muy drástico, con los resultados obtenidos en estos tiempos modernos, no se puede continuar brindando un servicio, de baja calidad, esto se debe a que el personal no se encuentra alineado a la misión, visión, valores de la empresa, y todo esto es porque no los conoce, es de gran importancia poder atender con calidad a sus clientes, mejorar la productividad y por ende la rentabilidad.

La capacitación, según Chiavenato, es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

De esta manera se considera necesario crear conciencia en los trabajadores de la importancia de asistir a las capacitaciones que se generan en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, también realizar un mayor seguimiento a las evaluaciones de cada una de las capacitaciones, generar una sanciones disciplinarias que le permitan a la compañía el cumplimiento a las responsabilidades de los trabajadores de acuerdo al Decreto 1072 del 2015, en su Artículo 2.2.4.6.10, numeral 5.

De acuerdo al trabajo de investigación y el problema planteado ¿Qué estrategias se deben generar para la ejecución del plan de capacitación del SGSST que contribuya a la participación óptima de todos los colaboradores de la empresa?, Y basándonos en la pregunta de la encuesta ¿Que herramientas tecnológicas considera que la empresa podría utilizar, para sus capacitaciones? Se puede identificar que los empleados efectivamente plantean estrategias para el desarrollo de las capacitaciones. Entre algunas tenemos el montaje de plataformas Virtuales como Nivelat; gráficos, animaciones, videos, fábulas; capacitaciones virtuales y dinámicas pueden mejorar la asistencia. En necesario contar con celulares y computadores actualizados.

Por lo anterior, la propuesta planteada por parte del equipo investigador es que se haga uso de Google Drive para guardar las capacitaciones. De esta forma se permite que el empleado, en su tiempo libre o sin actividades, ingrese, vea la grabación y responda el cuestionario.

Con el fin de concluir esta discusión de resultados y con el ánimo de apoyar la propuesta de implementar estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la empresa y teniendo en cuenta que en la actualidad el Decreto 1072 de 2015 es de

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

obligatoriedad cumplimiento, el empleador debe garantizar la capacitación 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.

Capacitar es un elemento fundamental para prevenir los riesgos laborales en cada uno de los trabajadores. Consiste en brindar información fundamental para guiar, en este caso, a los trabajadores la identificación y mitigación de los riesgos laborales, así la capacitación permite cubrir aquellas carencias que tengan en el desarrollo de las funciones.

Personas autorizadas a capacitar en trabajo seguro en alturas

La Resolución 3368 de 2014, dice que son los jefes de área quienes deben tomar las decisiones administrativas con relación a este riesgo; trabajadores que realizan trabajos en alturas; coordinador de trabajo en alturas; trabajador designado por el empleador capaz de identificar peligros en el sitio en donde se realiza el trabajo en alturas.

Agrega que es un entrenador de trabajo en alturas, una persona certificada o formada para capacitar trabajadores y coordinadores en trabajo seguro en alturas.

Y autoriza también los aprendices de formación titulada de las instituciones de formación para el trabajo, que ofrezcan programas en los que en su práctica o vida laboral pueda existir el riesgo de caídas en alturas deben ser formados y certificados por la misma institución.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Conclusiones y Recomendaciones

Una vez realizado el estudio y el análisis de los datos para la presentación de la presente propuesta, se presentan las conclusiones del desarrollo de la investigación y recomendaciones que se le hacen a la empresa del sector de Hidrocarburos.

Conclusiones

El objetivo general de este trabajo es realizar una propuesta para la implementación de estrategias para el óptimo desarrollo y participación de los colaboradores en el plan de capacitación del SGSST de la empresa distribuidora de hidrocarburos y dados los resultados que se presentaron, se concluye que se hace urgente el montaje y puesta en marcha del mismo.

Con base en el objetivo planteado, se desarrolló el marco teórico el cual permitió incluir las diferentes herramientas tecnológicas las cuales puede permitir a la empresa de Hidrocarburos dar cumplimiento al programa de capacitación.

Se realiza la propuesta con el uso de diferentes herramientas tecnológicas y los distintos escenarios de comunicación, con la finalidad de optimizarlos y aprovechar, en primera instancia, la Intranet para lograr el cubrimiento de las capacitaciones al 100% de los trabajadores y lograr transmitir la información de manera completa,

Posteriormente, se eligió una metodología teniendo en cuenta que herramienta de levantamiento de datos era la mejor y la que se adecuaba al trabajo de investigación. Se tomó como herramienta la encuesta la cual se trabajó de manera cualitativa y cuantitativa apoyada en la herramienta Google Drive.

De ahí que, después de obtener los resultados por medio de la metodología aplicada se llevó a cabo el análisis de cada una de las preguntas, logrando evidenciar cual era la participación más significativa en cada una de ellas.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Con la investigación efectuada se pudo apreciar la importancia de la realización de una encuesta inicial, la cual sirvió como base para la identificación y análisis de las necesidades y recursos presentes en cada trabajador de la empresa, logrando así, ejecutar lo propuesto de la mejor manera sin afectar a algún colaborador que no cuenta con conocimientos o medios para su participación.

Luego de realizar lo expuesto anteriormente y analizar las respuestas de todos los trabajadores, se llegó a la conclusión que el programa de capacitación no se cumple, porque desde la dirección no se observa un compromiso con el SGSST, y es por esta razón que los trabajadores no participan, pues no se ven sancionados disciplinariamente o monetariamente.

Pese a lo anterior, la empresa ante la situación actual con la pandemia COVID -19, logró aprovechar al máximo las herramientas tecnológicas existentes para llegar a más trabajadores de la empresa que por motivos personales o laborales no pueden asistir a las capacitaciones presenciales.

Se trabaja con responsabilidad corporativa bajo el esquema de autocuidado, en las tareas a realizar a diario para que el personal este actualizado y siga recibiendo esta información de gran importancia.

Para darle cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 y buscando así disminuir incidentes de trabajo, enfermedades laborales y seguir fortaleciendo a los trabajadores en el tema, estas herramientas tecnológicas han sido de gran apoyo en esta organización, brindando facilidad de revisión y asistencia de esta formación.

Se apreció que los métodos usados de divulgación como carteleras permanentes en el ingreso de la empresa; capacitaciones semanales; envío por WhatsApp de información al personal que no pudo asistir a las capacitaciones; envío de información de acuerdo con

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

cronograma y envío de mensajes de texto al personal que no cuenta con un medio avanzado y no maneja la tecnología de la mejor manera, fueron de gran ayuda para darle cumplimiento al objetivo inicial planteado.

Es importante tener presente que las estrategias se basan también en nuestros capacitados y disponibilidad de aprendizaje (capacitaciones presenciales, semipresenciales, virtuales o en línea). Cuando se piensa en adultos podemos considerar los principios de andragogía propuestos por Knowles al elegir estrategias de enseñanza.

Recomendaciones

Con el fin de lograr cumplir con la normativa se hace necesario aprovechar, desarrollar contenido y continuar con la estructura de la intranet para que los empleados tengan acceso de primera mano a la información sobre las capacitaciones.

Que la dirección y la gerencia se comprometan con el programa de capacitación de la compañía e implemente todas las herramientas necesarias.

Exigir a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: numeral 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SGSST.

Cumplir como empresa con las exigencias del Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. El empleador debe garantizar la capacitación 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

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

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.

Referencias

- Abad, G. H. (2017). Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf. Obtenido de Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia. Recuperado de http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/pluginfile.php/8080/mod_resource/content/4/Programadecapacitaci%C3%B3nenSeguridadySaludenelTrabajo.pdf
- Acevedo, A., Herazo, P., Jimenez, M. & Martínez, E. (2015). Diseño de un plan de capacitación para la Cooperativa ASOBANARCOP, A partir de la evaluación de desempeño por competencias.
- Aguilar, L., Chavarro, K., Niño, L. (2018). Diseño de protocolo de capacitación básico para pequeñas empresas. .
- Álvarez, B., Freire, D. & Gutiérrez, B. . (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. . Concepción, Chile.
- Arnedo, D. & Maranto, D. (2012). Impacto de los programas de capacitación en cargos operativos en Latinoamérica. Cartagena, Colombia.
- Barrios Yoceline. (08 de 2016). "La importancia de la capacitación", portal Pymempresario.com. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa>.
- Cardona, O. M. (2013). El factor Humano. EL MUNDO.COM.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México.
- Crescenzo, C. D. (2012). Estructurando Marco Metodológico . Obtenido de 2012 estructurando Marco Metodológico “Ing. Camilo Di Crescenzo - Slideshare <https://es.slideshare.net/cdicrescenzo/estructura-del-marco-metodolgico>
- Dessler, G. (1994). Administración Personal. México.
- Díaz, D., Gómez, J. & Reyes, V. (2008). Metodología para la determinación de necesidades de capacitación. Folletos gerenciales 12(5): 5-15.
- Ejemplo de programa de capacitación . en SST. (2019). Obtenido de <https://safetya.co>: 2019- Ejemplo de programa de capacitación en SST. <https://safetya.co/ejemplo-de-programa-de-capacitacion-en-sst/>
- Escalante, N. (2015). Programa de capacitación constante y la productividad en las ventas del Área de consultas generales del centro de contacto del BCP 2015. Trujillo, Perú.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

- Francisco Barroso, Jorge Salazar. (2007). Necesidades de capacitación en empresas comerciales y de servicios. 32-33.
- Galvis, E., Quintero, J. & Palacio, S. (2018). Diseño de un sistema de capacitación y formación en Seguridad y Salud en el trabajo para la pequeña y mediana empresa (PYME). Manizales, Colombia.
- García, H. y. (1994/95). Información Dinámica de Consulta. Sección Laboral. México.
- García, J. M. (s.f). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones.
- Grados, Espinosa, Jaime A.. (2009). Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Trillas.
- Gran Diccionario de la Lengua Española. (2016). Instruir. Larousse.
- Guerrero, J. (2015). Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-Conductuales para los Directivos de Educación. Mérida, Venezuela.
- Héctor, A. G. (2017). Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf . Obtenido de Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia. Recuperado de http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/pluginfile.php/8080/mod_resource/content/4/Programadecapacitaci%C3%B3nenSeguridadySaludenelTrabajo.pdf
- Hidalgo & Arenas. (1998). Gestión de capacitación de las organizaciones. Lima, Perú.
- Jaureguiberry, E. (2017). Capacitación y desarrollo.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto número 1072 de 2015.
- Ministerio del Trabajo. (2017). Resolución número 1111 de 2017.
- Montaño, J. (2016). Proyecto de plan de capacitación para los comerciantes y empresarios matriculados y/o afiliados a la Cámara de Comercio de Villavicencio, con el objetivo de ser competitivos. Villavicencio, Colombia.
- Murcia, S. & Gutiérrez, E. (2017). Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de Servi Industriales y Mercadeo. Bogotá, Colombia.
- Orjuela, M. (2016). Análisis de capacitación en la Policía Nacional. Estudio de caso en cuatro departamentos de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Pinchao, A. (2015). Análisis de los procesos de capacitación y su impacto en la productividad del personal de las medianas empresas del Cantón Milagro. Cantón Milagro, Ecuador.
- Ponce, A. R. (1979). Administración de personal. Primera Edición.
- Raffino, M. E. (2020.). Capacitación. Argentina.
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (2014). Offset.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

- Rincón, D. D. (1995). Técnicas de investigación en Ciencias Sociales. Madrid: Ediciones Dykinson, .
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). Tenería San Miguel de Quetzaltenango, Guatemala.
- Santana, M. S. (2007). Una Estrategia De Formación Permanente. Universitat Rovira:
- Tamez, Abreu & Garza. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. México.
- Valencia, J. R. (2007). Administración moderna de personal. México.
- Vásquez, W. (2012). Planteamiento de un programa de capacitación para la formación de los asesores de ventas que laboran en una empresa dedicada a la impresión litográfica OFFSET. San Carlos, Guatemala.
- Wooldridge, J. (2010). Introducción a la econometría . México.
- www.cognosonline.com/blog. (2019). www.cognosonline.com/blog. Obtenido de 2019- Qué tipo de capacitaciones deben recibir tus trabajadores <https://www.cognosonline.com/blog/que-tipo-de-capacitaciones-deben-recibir-tus-trabajadores/>

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Anexos

Anexo A 1 Decreto 1072 del 2015

Anexo A 2 Encuesta

Marca temporal	Consentimiento Informado: Toda la información solicitada en la siguiente encuesta se recoge con fines estrictamente de interés privado, en consecuencia, autorizo a Lubrisabana S.A.S para el manejo de la información aportada en esta encuesta para desarrollo y cumplimiento del programa de capacitación	Nombre del Trabajador	Área a la que corresponde	Cargo que desempeña en la compañía	Nivel de Escolaridad	Considera que el recibir capacitación en SG SST aporta a su labor diaria. Argumente su respuesta.
-----------------------	--	------------------------------	----------------------------------	---	-----------------------------	--

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

	anual del SG SST.					
9/10/2020 14:54	SIAUTORIZ	Jorge Mario Toro	Comercial	Asesor Comercial	Posgrado	Sí, es importante
9/10/2020 15:05	SIAUTORIZ	Geraldine Jaimes Gómez	Operaciones	recepción	Bachillerato	si aporta a tener un mejor cuidado y conciencia al momento de realizar cualquier tipo de actividad
9/10/2020 15:12	SIAUTORIZ	Liliana Sánchez Caicedo	Operaciones	Coordinadora SAC	Técnico	Si porque me ayuda a tener otras percepciones de temas no conocidos y que me benefician y benefician a mis compañeros.
9/10/2020 15:19	SIAUTORIZ	CAROL ALONSO	OPERACIONES	LIDER DE OPERACIONES	ESPECIALIZACION	SI, ya que el sistema busca la protección y el cuidado de cada uno de nosotros al ejercer nuestra labor, buscando

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

						minimizar riesgos.
9/10/2020 15:31	SIAUTORIZ	DANIEL MANTILLA	COMERCIAL	ASISOR COMERCIAL	POSGRADO	SI ME MANTIENE ACTUALIZADO
9/10/2020 15:37	SIAUTORIZ	CARLOS ENRIQUE ALDANA	TIC	TIC	TECNICO EN SISTEMAS	SI
9/10/2020 15:40	SIAUTORIZ	GERARDO TRUJILLO HERNANDEZ	SOPORTE TECNICO	COORDINADOR DE MANTENIMIENTO	TECNOLOGO ELECTROMECHANICO	SI PORQUE A DIARIO DEBO CUIDARME, CUIDAR A MIS COMPAÑEROS Y CUIDAR NUESTRA COMPAÑIA.
9/10/2020 16:45	SIAUTORIZ	Valentina Castrillón Gutiérrez	Administrativa y Operaciones	Asistente Administrativo y de operaciones	Tecnólogo	Si, ya que tener conocimiento sobre estos temas es de vital importancia y nos ayuda a mantener un ambiente tranquilo, seguro y de calidad para nosotros mismos y nuestros compañeros durante nuestras labores diarias.
9/10/2020 23:47	SIAUTORIZ	Barina	Comercial	Comercial zona norte	Especialista	Entregan información interesante

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

10/10/2020 10:59	SIAUTORIZ	CARLOS GIRALDO	LOGISTICA	COORDINADOR LOGISTICO	BACHILLER	Si, porque nos enseña todos los deberes y derechos que tenemos como trabajadores fomenta el autocuidado en las diferentes áreas en que nos desempeñamos.
13/10/2020 8:12	SIAUTORIZ	Mónica Hernández B.	Ventas	Asesora- Mercadeo	Técnico	Considero que es de suma importancia, ya que nos permite estar actualizados de los cambios, normas y demás situaciones a esta y de nuestro autocuidado
13/10/2020 10:43	SIAUTORIZ	Jhoana Pulido	Gerencia	Líder de RH y SIG	Profesional	Si, ya que nos permite cuidar de nuestra salud, y conocer la normatividad que nos aplica en los cargos que desempeñamos.
13/10/2020 12:12	SIAUTORIZ	JAMETH ALBIN PIMIENTA VANSTRAHLEN	FINANCIERA	ASISTENTE DE TESORERIA	PROFESIONAL	Si, ya que nos permite fortalecer nuestros conocimientos.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

13/10/2020 16:05	SIAUTORIZ	Vanessa Arizmendi Rincón	Departamento Técnico	Coordinador Técnico	Especialización	Si aporta en la medida en la que se abordan temas que no solo le dan otro enfoque a la labor diaria, como lo son la organización metódica de los procesos, el liderazgo, sino que también se tratan temas sobre seguridad y cuidado que sobre todo para quienes trabajamos fuera de las instalaciones de la empresa son importante tener en cuenta
13/10/2020 17:55	SIAUTORIZ	Milad Florez	Comercial	Asesor Comercial	Magister	Con las capacitaciones del SG SST me ayuda a mitigar el riesgo en mi labor y me ayuda a tener conciencia de Autocuidado.
16/10/2020 11:34	SIAUTORIZ	Angie Juliet Peralta Bernal	Comercial	Coordinador Comercial	Profesional	Si, ya que al tener conocimiento puedo desempeñarme en mis labores diarias de

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

						manera eficiente y con calidad
13/11/2020 8:29	SIAUTORIZ	William Mauricio Torres	Comercial	Asesor	Universitario	Si, porque nos invita a reflexionar sobre aspectos cotidianos de nuestro trabajo que pasaban desapercibido anteriormente
13/11/2020 8:32	SIAUTORIZ	Jorge Andrés Guevara	Comercial	Asesor	Técnico Profesional	si
13/11/2020 8:36	SIAUTORIZ	Juan Carlos Rodríguez Ávila	Técnica	Gerente técnico	Pregrado	Si
13/11/2020 8:48	SIAUTORIZ	Yenny Padilla	Cartera	Coordinadora de Recaudo	Profesional Contaduría	Si. Abre un espacio para compartir y aprender de los compañeros. Además que nos recuerda y complementa temas que fortalecen nuestra actividad diaria.
13/11/2020 8:50	SIAUTORIZ	Paola Cipamocha	Financiera	Auxiliar Contable	Técnico	Si, pues estas capacitaciones nos enseñan el autocuidado en nuestras áreas de trabajo y de la compañía y las relaciones con nuestros compañeros

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

13/11/2020 8:53	SIAUTORIZ	Darlyn Tatiana Gutiérrez Pinto	Contabilidad	Coordinadora contable	Posgrado	si, las capacitaciones permiten evidenciar y tomar conciencia de los riesgos a los cuales estamos expuestos
13/11/2020 9:42	SIAUTORIZ	Luis Ernesto Hernández	Comercial	Asesor zona orienté	Profesional	Si me aporta, recibo información que me ayuda a identificar los riesgos en la seguridad y salud y cumplo con la formación requerida en SG SST
13/11/2020 9:45	SIAUTORIZ	Angelica Bermúdez	Área comercial	Asesor comercial	Profesional	Si ya que se concientiza uno de los temas de la salud
13/11/2020 9:49	SIAUTORIZ	Loreth Daniela Muñoz	Área técnica	Asistente Técnica	Técnico	si, porque cada concejo lo pondremos en práctica en nuestros puestos trabajo y eso hace que haya mejoras y eficiencia laborales.
13/11/2020 10:20	SIAUTORIZ	César Armando Benavides Bachiller	Logística	Auxiliar de bodega	Bachiller	Si
13/11/2020 12:02	SIAUTORIZ	Rafael Ramirez	Comercial	Asesor comercial	Bachiller	Si

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

24/11/2020 8:38	SIAUTORIZ	Luis Alberto Burbano	Comercial	Asesor comercial	Universitario	Si
25/11/2020 11:16	SIAUTORIZ	Rafael Enrique Rivera Martínez	Operaciones	Coordinador compras e inventarios	Tecnólogo	Si, refuerza conocimientos para realizar mis labores diarias
26/11/2020 9:31	SIAUTORIZ	Jhon Édison quintero cruz	Logística	Conductor	Secundaria	Me ayuda para desempeñar mejor mi trabajo
26/11/2020 10:24	SIAUTORIZ	Carlos Alberto Vargas Sanabria	Logística	Conductor	Bachiller	Si porque me ayuda a estar más preparado y a aprender cosas nuevas
2/12/2020 15:41	SIAUTORIZ	ELSA MARIA SAAVEDRA	FINANCIERO	LIDER FINANCIERO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SI, Estas están dirigidas a cuidar de mi salud, y si tengo buena salud puedo desempeñar mis funciones bien.
2/12/2020 8:34	SIAUTORIZ	Carlos Pinzón	Comercial	Lubricador	Bachillerato	Si, me permite conocer temas que me ayudan a trabajar de manera segura
2/12/2020 9:34	SIAUTORIZ	Dairo Parra	Logística	Conductor	Bachiller	Si claro, he aprendido temas de conducción y alturas que contribuyen a mi desempeño laboral
2/12/2020 9:41	SIAUTORIZ	Elizabeth Figueredo	Administrativa	Servicios Generales	Bachiller	Si, por prevención en mi salud.

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

2/12/2020 10:47	SIAUTORIZ	Felipe Mantilla	Gerencia	Gerente General	Especialista	Si, por actualización de conocimientos
2/12/2020 11:48	SIAUTORIZ	Jaime Mantilla	Presidencia	Presidente	Profesional	Si, actualizo los conocimientos
2/12/2020 13:50	SIAUTORIZ	Francisco Sánchez	Logística	Conductor	Bachiller	Si claro me ayuda a mejorar mis conocimientos
3/12/2020 6:51	SIAUTORIZ	Iván Quevedo	Logística	Conductor	Bachiller	Si, me entero de nuevas cosas
3/12/2020 7:56	SIAUTORIZ	Eliecer Bermúdez	Administrativa	Mensajero	Bachiller	Si, mejora mi trabajo
3/12/2021 6:58	SIAUTORIZ	Fernando Bohórquez	Comercial	Lubricador	Bachiller	Si me ayuda a evitar accidentes laborales
3/12/2020 7:07	SIAUTORIZ	Yhon Huertas	Comercial	Lubricador	Bachiller	SI me ayuda no cometer errores
		Áreas	Total empleados	Primaria	Bachiller	Técnico
		Comerciales	14	0	1	1
		Departamento técnico	5	0	0	1
		Logística	8	3	4	0
		Administrativo	12	1	0	2
		Lubricadores	3	0	1	1

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

¿Cuál considera que es el motivo por el que los empleados no participan en las capacitaciones de la compañía?	¿Qué tema(s) de capacitación le gustaría que se dictaran en la compañía?	¿Qué herramientas tecnológicas considera que la empresa podría utilizar, para sus capacitaciones?
Coordinación de tiempo. Debe ser un horario fijo de capacitaciones, 1 vez por mes o 1 vez cada dos semanas.	Comercio Digital	Plataformas Virtuales (Nivelat)
porque no hay aportes ala información recibida	sin aporte	sin aporte
Por física pereza.	Trabajo en Equipo, liderazgo, empatía. Aunque ya hemos tenido varias capacitaciones muchas veces se nos olvidan los conceptos básicos.	gráficos, animaciones, videos, fábulas
Puede ser que se les cruce con otra reunión.	Nutrición, Ejercicios, simulacros, manejo de stress, trabajo en equipo, manejo del tiempo, relaciones interpersonales, comunicación asertiva.	Considero que las que usamos son funcionales.
FALTA DE INTERES	LIDERAZGO	PODEMOS NO ESTAR AL DIA EN ESTE TEMA, SE PUEDE INVITAR A UN EXPERTO A QUE NOS HABLE DE NUEVAS HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS.
Las capacitaciones deben ser dinámicas y aportar nuevos conocimientos, y reforzar los que ya tenemos.	Que optimicen la gestión desarrollada por cada empleado en la compañía.	Las capacitaciones virtuales y dinámicas pueden mejorar la asistencia.
POR PEREZA Y FALTA DE COMPROMISO CON LAS ACTIVIDADES Y ESPACIOS QUE ABRE LA COMPAÑIA PARA TODOS LOS COLABORADORES	AUTOCUIDADO, BUENOS MODALES, RESPETO.	CELULARES Y COMPUTADORES ACTUALIZADOS

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Por disponibilidad de tiempo	Me gustaría que se realice una capacitación de Gestión ambiental	Me parece que la manera en la que se realizan son las adecuadas, claramente por la situación actual no son tal cual como antes, pero sin embargo están bien.
Creo que todos participamos por qué hacen 2 por si en la primera no se pudo	Motivacional	Diferentes plataformas de interacción
Falta de compromiso y a veces se piensa que todo lo que dicen estas charlas no se aplican en realidad en el día a día.	Todo lo relacionado con sistemas	Zoom, Meet, etc
Tiempo, interés, no llego la información a tiempo de la citación para participar	Ingles	Virtuales,
Falta de tiempo.	Trabajo en equipo , comunicación asertiva, compromiso personal	Por ahora ninguno
Tiempo.	Temas relacionados con el CONTROL.	La herramienta más utilizada es ZOOM, ésta tiene todas las características necesarias para ser útil.
Falta de interés y de tiempo	Organización efectiva del tiempo, enfoque sobre las metas, liderazgo, innovación, comunicación efectiva, neuromarketing, lenguaje corporal en las ventas, finanzas personales, inteligencia emocional.	Plataformas de entrenamiento virtual que permitan al trabajador conectarse en el momento en el que cuente con el espacio de tiempo para auto entrenarse.
No tengo respuesta para eso. Por mi parte cumplo con las capacitaciones.	Ergonomía en la labor técnica de un ingeniero de Lubricación y comercial.	Plataformas de Reuniones Virtuales
Puede ser por tiempo o porque no dan prioridad en su agenda	Comunicación asertiva y convivencia	Ya se hace uso de Zoom y funciona bien, aunque también esta Meet y Teams de Microsoft que pueden ser un plan b
En el caso mío cómo asesor, es el cruce de horarios con la agenda de visitas	Coaching, comunicación asertiva, inteligencia emocional, innovación y desarrollo	Generación de contenido en plataforma YouTube, generación de lives en Instagram o Facebook. Posiblemente alguna capacitación presencial para motivar el relacionamiento entre nosotros.
Falta de tiempo	Primeros Auxilios	Pienso que con las que estamos interactuando están bien

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Falta de tiempo	Normatividad y manejo de sustancias peligrosas (aceite usado)	Más que la herramienta considero importante tener en cuenta un cronograma y los horarios
Tiempo por trabajo o salud	Los que han hecho están bien.	Por el tema de la pandemia, el manejo que se ha hecho de la participación virtual es acertado. Videos y juegos de interacción, han demostrado la creatividad de los participantes.
pienso que porque no tienen tiempo, o no les interesan	relaciones laborales, ambiente laboral, salud mental	Computador
Pienso que algunas capacitaciones son programadas en fechas de gran movimiento interno como cierres, nominas o reuniones tal vez este sea un motivo para no asistir o no prestar atención a las mismas.	Optimización del tiempo, planeación estratégica.	Plataformas interactivas, zoom.
Son varios, quizás el horario en las que se hacen teniendo en cuenta la responsabilidad comercial, además no le dan la importancia en la formación que estas nos brindan y no tienen la motivación en el proceso	Profesionalización comercial, Gestión del cambio en la nueva normalidad	Correo, medios virtuales, Whatsapp empresarial para tips
Creería que a veces son monótonas y la gente no le gusta integrarse	De motivación	Juegos en línea
Puede ser porque se hacen en horarios en los cuales la mayoría de los compañeros están ocupados, porque de pronto no son como tan lúdicos y eso lo hace aburrido.	Más énfasis ahorita con lo de la emergencia sanitaria, énfasis en cuidado y seguridad en el trabajo.	Tecnológicas y lúdicas.
Tiempo y compromiso	Primeros auxilios	Contratar gente capacitada

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Falta de tiempo, y disposición	Me gustan los que e visto hasta el momento	La compañía brinda todas las herramientas
Falta de interés	Charlas de motivación	Las que tienen están bien
creería que tema de horario, hablo principalmente por el área comercial ya que son los de mayor ausencia por que se encuentran en la calle	capacitación en Excel	No conozco mas tecnologías de las que ya se han usado
En lo personal estoy entregando pedidos	Primeros auxilios con empresas capacitadas	Todas las herramientas virtuales q cuenta la compañía
Por falta de tiempo o por estar viajando	Manejó defensivo	La audiovisual
Falta de compromiso y por qué no se incluyen en las actividades del día.	A parte de las del SSST, las relacionadas a fortalecer cada una de las áreas. Para mantener capacitado a todo el personal.	Las actuales vía zoom están bien y permiten que todos participen desde el lugar que se encuentra cada colaborador.
POR PEREZA	NINGUNA	Que la empresa nos de datos.
Por tiempo porque debo viajar y no puedo asistir	Trabajo en equipo	Las que tenemos están bien
Yo si participo, no se	Los que nos dan están bien	Las que utilizan están bien
Por falta de planeación	Trabajo en equipo y asertividad	Las que se tienen son suficientes
Desinterés	Trabajo en equipo	Las que están funcionan bien
Falta de tiempo	Ninguno	Las que se usan son las adecuadas
Por falta de tiempo	Trabajo en equipo	Ninguna
Pereza	Ninguno	Ninguna
Por pereza	Ninguno	Ninguna
Fala de tiempo	Ninguno los que de la empresa	Ninguna
Tecnólogo	Profesional	Especialista
4	3	4
1	2	1
1	0	
4	3	2
1	0	0

Diseño de Propuesta en Capacitaciones SG SST

Anexo A 4 Decreto 1607 de 2002