

TITULO

PERCEPCIÓN DE LA RELEVANCIA DE LAS CAPACITACIONES EN EL
DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS DE LAS LABORES DIARIAS DEL PERSONAL,
EN EL AÑO 2024 DE LA EMPRESA GÓMEZ IMPORTACIONES

PRESENTADO POR

LAURA ISABEL GUZMÁN BARRAGÁN 100283408

VERÓNICA GIRALDO OSORIO 100282259

DIRIGIDO POR

DIANA ISABEL GIRÓN MADRONERO

CO ASESORA

MARTHA JANETH CIFUENTES IZQUIERDO

UNIVERSIDAD

POLITECNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD

SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA

PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

FECHA

JUNIO 2024

AGRADECIMIENTOS

Primero le doy gracias a Dios por permitirme llegar hasta este punto, dándome la sabiduría necesaria para terminar mi carrera con éxito a pesar de las dificultades presentadas durante todo este proceso. También mis agradecimientos son para mi familia y una persona muy importante, Mónica Gómez que durante todo este trayecto de formación profesional hizo parte de él y me impulso a seguir luchando por mis sueños y metas propuestas, siendo siempre mi ejemplo por seguir.

Laura Guzmán.

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que han hecho posible la realización de este proyecto de grado. En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza y sabiduría necesarias para enfrentar este desafío académico. A mi madre y a mi pareja, por su amor incondicional, apoyo constante y paciencia a lo largo de mi formación académica. Su confianza en mí ha sido un pilar fundamental para alcanzar esta meta. A mi compañera Laura, por elegirme para este gran reto y por su dedicación, paciencia y consejos durante todo este proceso y finalmente, a todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron al éxito de este proyecto, le extiendo mi más sincero agradecimiento.

Verónica Giraldo Osorio

LISTADO DE TABLA

Tabla 1	19
Tabla 2	27
Tabla 3	27



LISTADO DE FIGURAS

Ilustración 1	13
Ilustración 2	30



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	6
PALABRAS CLAVE	6
ABSTRACT.....	6
KEYWORD.....	7
INTRODUCCIÓN.....	7
1.0. TITULO DEL PROYECTO	9
1.1. SITUACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	11
1.3. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	12
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	12
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
2.0. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	13
2.1. MARCO TEÓRICO.....	13
2.2. ESTADO DEL ARTE.....	15
3.0. DISEÑO METODOLÓGICO.....	18
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	18
3.2. POBLACIÓN OBJETO	19
3.3. TÉCNICA.....	23
3.4. PRESUPUESTO	27
3.5. CRONOGRAMA.....	27
3.7. DIVULGACIÓN	29
4.0. RESULTADOS	30
5.0. ASPECTOS ESPECÍFICOS	35
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES	38
BIBLIOGRAFÍA.....	39
ANEXO A	41
ANEXO B	48
ANEXO C	50



RESUMEN

El presente trabajo, permite conocer la percepción de los trabajadores de la empresa Gómez Importaciones, frente a las capacitaciones brindadas en SST. La investigación es de naturaleza cualitativa, basada en la fenomenología empírica, teniendo que, en el marco teórico se plantea la teoría del aprendizaje experiencial. La población seleccionada, son 2 personas de cada una de estas áreas: punto de venta, administrativo, bodega y del área de oficios varios 1 persona, se aplicaron instrumentos como lo son: el perfil sociodemográfico y entrevista de elaboración propia, con la que se obtuvo como resultado que las capacitaciones han influido positivamente, ya que, se ha puesto en práctica lo aprendido, pero sugiriendo que las capacitaciones sean más dinámicas y prácticas, permitiendo una mayor participación, lo cual permite brindar conclusiones y recomendaciones con el fin de mejorar el plan anual de capacitaciones.

PALABRAS CLAVE

Percepción, riesgos, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, experiencial.

ABSTRACT

This work allows us to know the perception of the workers of the Gómez Importaciones company, regarding the training provided in OSH. The research is qualitative in nature, based on empirical phenomenology, and the theory of experiential learning is proposed in the theoretical framework. The selected population is 2 people from each of these areas: point of sale, administrative, warehouse and 1 person from the various trades area, instruments were applied such as: the sociodemographic profile and self-prepared interview, with which The result was that the trainings have had a positive influence, since what was learned has been put into practice, but suggesting that the trainings be more dynamic and practical, allowing greater participation, which allows providing conclusions and recommendations in order to improve the annual training plan.

KEYWORD

Perception, risks, training, Safety and Health at Work, experiential.

INTRODUCCIÓN

Las capacitaciones en SST brindan demasiados beneficios para los colaboradores, con el fin de poder ampliar sus conocimientos en la prevención de riesgos y posibles accidentes de trabajo. Estas juegan un papel muy importante dentro de las organizaciones para la buena ejecución de las tareas dentro de la jornada laboral, donde cada colaborador adquiere los conocimientos necesarios, herramientas, habilidades y buena disposición para aprender de las mismas y ponerlas en práctica en su lugar de trabajo.

Las capacitaciones, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten obtener conocimientos teóricos y prácticos, donde el colaborador refuerza sus conocimientos y adquiere otros, para fortalecer su capacidad de afrontar los cambios en su trabajo, para así aumentar su desempeño dentro de la organización y estar más preparados para el día a día, lo cual generará mayor confianza al desarrollar otras aptitudes y actitudes.(Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, 2018)

Teniendo en cuenta el presente trabajo de grado, donde el objetivo principal es conocer la percepción de los trabajadores frente a las capacitaciones brindadas en SST, buscando conocer, que tan importantes han sido estas para ellos, si encuentran la motivación al participar activamente de las mismas y si son conscientes de la influencia de la cultura organizacional que esto deja, de acuerdo a la importancia y toma de conciencia en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Basados en lo anterior, se utilizan instrumentos de recolección de datos, aplicados a una población seleccionada de la empresa, que permiten conocer el punto de vista de los trabajadores, acerca de las capacitaciones brindadas a lo largo del año 2024 y si las mismas han sido aplicadas en el lugar trabajo.



Por último, este trabajo cuenta con varias partes, las cuales son importantes para la ejecución del mismo, contando inicialmente con la situación problema, justificación, objetivo general y específicos, marco teórico donde se cuenta con la teoría que sustenta el trabajo, estado del arte, el diseño metodológico, el presupuesto utilizado, al igual que los instrumentos, terminando con los resultados, las conclusiones y recomendaciones del trabajo, con el fin de identificar el punto de vista de los colaboradores frente a las capacitaciones brindadas durante el año y sus aportes a tener en cuenta para que la empresa pueda generar una mejora continua en cuanto al plan anual de capacitaciones.



1.0.TITULO DEL PROYECTO

Percepción de la relevancia de las capacitaciones en el desarrollo de las prácticas de las labores diarias del personal, en el año 2024 de la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES

1.1. SITUACIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta la historia de las civilizaciones antiguas, que son quienes dan origen a las capacitaciones a inicios de la Edad de Piedra, para la creación de nuevos conocimientos, por sus necesidades de sobrevivencia, crearon diferentes instrumentos como: elementos de trabajo, ropa, un lugar donde vivir, un adecuado lenguaje, entre otros, siendo ellos los que de generación en generación enseñaron el manejo de estos. (Infante & Breijo, 2017, pp. 59-60)

El DANE en su boletín informativo, relaciona que para los meses entre abril y junio del año 2023 asistieron a capacitaciones para el trabajo un total de 2.510 miles de personas, de las cuales el 6,6 eran hombres y el 6,1 mujeres de aproximadamente 39.476 miles de personas, siendo para el 2022 en ese mismo periodo un 5,6 de mujeres y un 5,1 de hombres.

Actualmente, la Nacional Financiera Banca de desarrollo (2004), describe que la capacitación “consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente”.

La Agencia Nacional de infraestructura (2024) habla del plan de capacitaciones anual como, el conjunto de capacitaciones y formaciones, para implementar en un tiempo determinado y partiendo de unos objetivos claros, que permitan facilitar el desarrollo de capacidades, la mejora continua de los procesos y el desempeño laboral de los colaboradores de manera individual y colectiva para conseguir los resultados y metas establecidas por la empresa.

Las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo buscan prevenir incidentes,

accidentes y enfermedades laborales, para así mismo poder brindar lugares seguros de trabajo y proteger la vida de los colaboradores. También promueven la conciencia sobre los riesgos a los que diariamente se encuentran expuestos, para así poder concientizar a los colaboradores y generar las buenas prácticas y evitar accidentes de trabajo.

En cuanto al aprendizaje de los trabajadores, las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo les proporcionan conocimientos específicos sobre cómo identificar riesgos, utilizar equipos de protección personal, actuar en situaciones de emergencia, entre otros aspectos clave. Esto contribuye a que los trabajadores estén mejor preparados para enfrentar los desafíos relacionados con la seguridad y la salud en su entorno laboral, lo que a su vez puede mejorar su desempeño y bienestar en el trabajo.

Para la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES es necesario conocer si para los trabajadores están siendo benéficas y acertadas las capacitaciones brindadas durante el año 2024, teniendo en cuenta que es la primera vez que se está cumpliendo con el plan de capacitación anual, ya que en años anteriores se diseñó, pero no se ejecutó. Por lo tanto, la pregunta planteada es la siguiente:

¿Cuál es la percepción de la relevancia de las capacitaciones en el desarrollo de las prácticas de las labores diarias del personal en el año 2024 de la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES ubicada en el centro de la ciudad de Ibagué?

Por lo anterior, con esta investigación se busca beneficiar principalmente a los colaboradores de la empresa, ya que por medio de la entrevista y sus narraciones se obtendrán los puntos de vista de cada uno, los cuales permitirán brindar recomendaciones para la mejora del Plan anual de capacitaciones y que estas sean tomadas en cuenta para el desarrollo de los procesos al interior de la organización.



1.2.JUSTIFICACIÓN

Diseñar e implementar un plan de capacitaciones en el SG-SST es un requisito para las empresas, ya que se encuentra reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, garantizando la revisión de este una vez al año para verificar su cumplimiento.

Es clara la importancia de la ejecución del plan de capacitación anual, dentro de la empresa, ya que esto permite que los colaboradores interactúen en las capacitaciones y conozcan la importancia de las mismas para la mitigación de peligros y riesgos, el autocuidado y las condiciones de trabajo seguras, esto también ayuda mucho a mejorar el clima laboral y que los procesos del trabajo sean más productivos, así mismo incentivar a que los colaboradores estén en la capacidad de identificar riesgos en su entorno laboral y el reporte oportuno de los mismos.

Este proyecto se hace con el fin de brindar recomendaciones para el mejoramiento del plan de capacitación anual, llenando vacíos internos de la organización y siendo beneficiados de manera positiva tanto la empresa como su personal.

La importancia de este proyecto es porque permite conocer el punto de vista de los trabajadores sobre las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, ya que, estas ayudan a la empresa y a los colaboradores a adquirir nuevos conocimientos de los riesgos a los que están expuestos y comprender las necesidades de cada uno, teniendo en cuenta las tareas que desempeñan y su lugar de trabajo, esto con el fin de poder identificar los riesgos y poder adoptar las medidas preventivas para evitar posibles incidentes o accidentes de trabajo.

El impacto que generan las capacitaciones en los trabajadores es beneficioso, ya que, aplicando lo aprendido, mejorando las habilidades de cada uno y fortaleciendo la cultura de seguridad, se tiene un lugar de trabajo seguro, se evidencia una mejora en los procesos de la empresa, se genera satisfacción en el desarrollo de sus actividades y se previenen y controlan los riesgos.



Por último, para el desarrollo de este trabajo se tienen limitaciones, que no permiten la ejecución del proyecto, teniendo entre ellas: Disponibilidad de tiempo de los colaboradores para diligenciar los instrumentos establecidos para obtener información acerca del plan de capacitaciones, información suministrada por los mismo que no aporten al objetivo de la aplicación del instrumento y restricciones del empleador acerca de la información solicitada.

1.3. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción de la relevancia de las capacitaciones en el desarrollo de las prácticas de las labores diarias del personal en el año 2024 de la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES ubicada en el centro de la ciudad de Ibagué, brindando recomendaciones que permitan la mejora del plan anual de capacitaciones.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indagar con los colaboradores a cerca del punto de vista que tienen frente a las capacitaciones brindadas en lo transcurrido del año 2024.
- Analizar las necesidades de los colaboradores en cuanto a las capacitaciones brindadas con lo que está escrito en el plan de capacitaciones.
- Proponer un plan de acción a la empresa, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este proyecto.



2.0. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

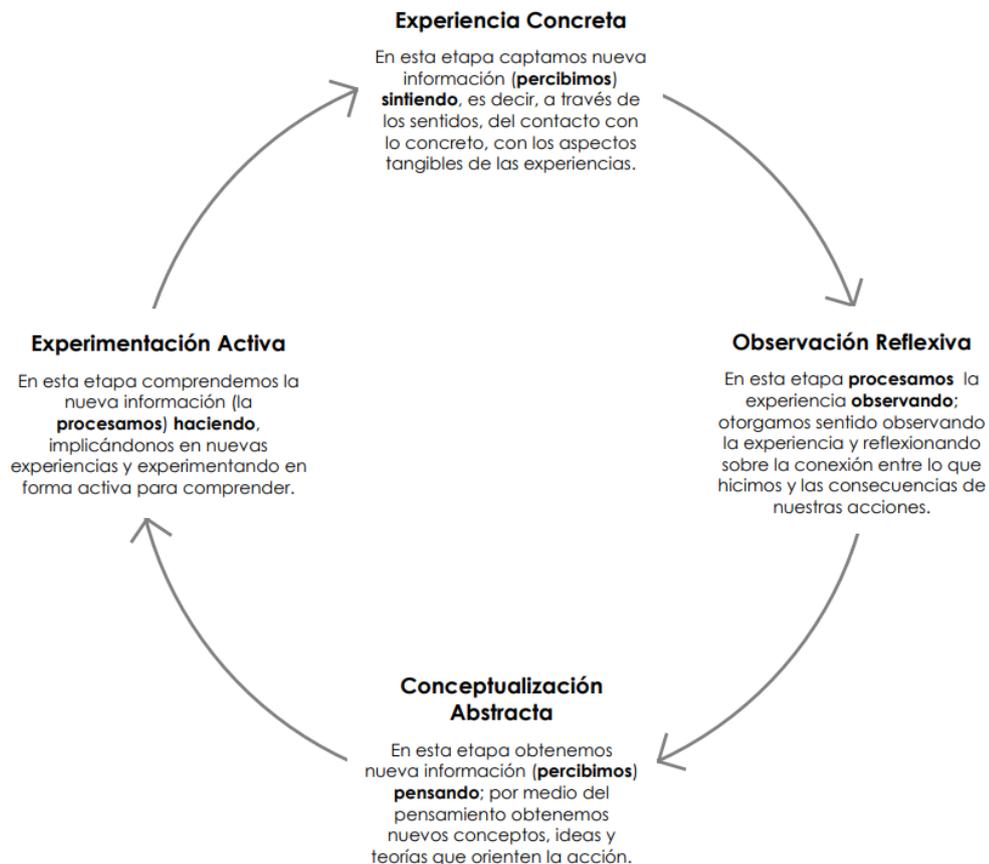
2.1. MARCO TEÓRICO

Kolb (1981), su modelo se basa en “aprender haciendo”, teniendo en cuenta que el aprendizaje es el conocimiento que se adquiere mediante la reflexión y de dar sentido a las experiencias, conociendo e identificando la manera en la que se realizan las actividades y aplicándolas en la vida diaria.

Según Kolb (1981), para un aprendizaje efectivo, se debe pasar por un ciclo continuo de cuatro etapas o por su modelo en forma de rueda, llamado ciclo del aprendizaje o ciclo de Kolb:

Ilustración 1

Ciclo de Kolb



Fuente: Datos tomados de El Aprendizaje Experiencial (s.f.)



Teniendo en cuenta otra teoría, a continuación, se describe la quinta disciplina de Senge.

La quinta disciplina de Senge (1990), se basa en la teoría de la acción donde permite que las personas, organizaciones o grupos puedan crear una hipótesis para sus quehaceres voluntarios con una conducta que responde, esos modelos mentales, formados por sus opiniones, valores, alternativas de acción y suposiciones o indicios; mientras que en las empresas son acciones en conjunto. Esta disciplina es un libro, el cual nos habla de la enseñanza organizacional, esta se basa que las empresas obtengan nuevos conocimientos, así mismo poder entender y avanzar de manera razonable. Esta cuenta con cinco disciplinas donde permite que las organizaciones aprendan y dominen bien el tema, para que lo aprendido sea puesto en marcha y las tareas sean más productivas. A continuación, se nombran las 5 disciplinas:

1. Dominio personal

Esta habla del compromiso de las personas en cuanto a su desarrollo y visión personal, lo cual ayuda a mejorar sus capacidades a la hora de realizar algo o a mejorar su desempeño, mejorar la paciencia y ver la realidad de una mejor manera.

2. Modelos mentales

Es la manera en como se ve o comprende el mundo y la manera en la que se debe actuar, estos están en la mente de cada persona y como interviene en la misma, donde varias personas pueden pensar el mismo caso, pero cada una de ellas lo ve de distinta manera, donde la opinión refleja la forma de pensar y actuar de cada persona.

3. Visión compartida

Estas hablan de las visiones que se tiene a futuro, donde una organización puede alinear los objetivos y lo que quiere a un largo plazo, en esta se ve el compromiso y responsabilidad de cada persona de la organización.



4. Aprendizaje en equipo

Este se enfoca en la importancia del trabajo en equipo, donde todos aportan diferentes pensamientos en el logro de los objetivos establecidos por la organización, donde también adquieren nuevos conocimientos y aprende el uno del otro.

5. Pensamiento sistemático

Es un marco conceptual, el cual proporciona conocimiento y herramientas, esto significa que la organización es un sistema, cada área influye sobre otra para realizar su trabajo.

Estas disciplinas son muy importantes en el contexto de las capacitaciones, ya que ayuda a que los trabajadores estén más comprometidos con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Donde están alerta en reportar actos que atenten con la seguridad o salud de cada uno, así mismo en la prevención de riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos, asumiendo la responsabilidad de lo aprendido y puedan reportar para mejorar el plan de capacitación anual.

2.2. ESTADO DEL ARTE

Cruz (2019), en su tesis sobre Implementación de Capacitaciones en SST para mejorar la Cultura de Gestión de Seguridad del personal de la Unidad de Montaje de Cableado de la Empresa A&N Proyectos S.A.C Talara en Perú, donde relaciona que a la unidad de montaje le falta, capacitación, reporte de actos y condiciones inseguras, en general conocimientos en SST, para la prevención de accidentes de trabajo, por lo tanto, estableció el diseño e implementación de un programa de sensibilizaciones en SST, para lograr interés en los trabajadores por querer aprender y de asumir responsabilidades tanto del empleador como del empleado teniendo en cuenta el deber de capacitar al personal y el derecho a ser capacitado.

Borda (2019), en su trabajo de grado sobre el Plan de capacitación SST y Medio Ambiente para trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama, en el Municipio de La



Mesa, Cundinamarca, menciona que por la población trabajadora de este lugar, no tienen un SG-SST establecido y por ende no conocen acerca de seguridad social, riesgos, autocuidado, procedimientos para actuar ante emergencias, saneamiento ambiental, etc, y las consecuencias que esto trae tanto para su salud física como mental y los impactos negativos al medio ambiente, por lo tanto su propuesta es crear un plan de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo, como herramienta dinámica y lúdica, con el propósito de mejorar el entorno laboral y la integridad del personal y la efectividad en el aprendizaje obtenido y aplicado en su trabajo.

Medina et al. (2021), en su trabajo de investigación sobre la capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial, en Cucutá Norte de Santander, establecen que varias de las causas por las que no se brindan capacitaciones dentro de las medianas empresas, es por la falta de información acerca de los beneficios que tienen las inversiones en la formación del personal. Sin embargo, concluyen que las empresas en estudio manifestaron interés por capacitar a sus colaboradores, lo que les permitirá tener personal más competente y con mayores conocimientos, que serán implementados en los procesos de la empresa, obteniendo una mayor productividad en sus actividades y ambientes más seguros.

Hernández y Álzate (2021), en su trabajo de grado, analizaron la percepción de los trabajadores de la Importadora Súper Japón S.A frente a las capacitaciones de SST, en el cual, obtuvieron resultados (percepciones) positivos, ya que todos los colaboradores reciben inducción cuando ingresan a la empresa, se realizan capacitaciones frecuentemente y quedan a gusto con las mismas, sin embargo, solicitan, que las capacitaciones se realicen mediante mecanismos, para que sean más dinámicas, prácticas y frecuentes.

Barati et al. (2023), Realizaron una revisión de literatura, acerca del impacto de la formación electrónica en SST, teniendo en cuenta que la tecnología ha evolucionado en el transcurrir de los años, teniendo ventajas como la flexibilidad, accesibilidad y rentabilidad, en



el estudio encontraron que: para el sedentarismo existe una APP llamada Start to Stand, en pro de reducir el mismo en Finlandia, para la obesidad en población de Estados Unidos, crearon un programa de pérdida de peso en línea, En Japón, encontraron que para el dolor en cuello y a nivel lumbar crearon un Chatbot dirigido por Inteligencia Artificial (IA) basados en ejercicios de APP LINE; y así mismo para la inactividad física, la ergonomía en la oficina, hipertensión, nutrición, enfermedades respiratorias, identificando que las diferentes estrategias fueron exitosas y que se disminuyó la materialización de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta los estudios anteriores, realizados a nivel internacional, nacional y local, se puede identificar que las capacitaciones, aportan grandes beneficios tanto a las empresas como a sus empleados, y que en cada uno, según el sector económico, personal que labora allí y la problemática que presenta, permite plantear varias estrategias para aportar conocimientos y mejorar las condiciones de salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo, logrando una cultura de autocuidado y de buenas prácticas para desempeñar dentro de sus actividades correspondientes a sus cargos, apoyando nuestro trabajo de grado con el fin de evidenciar que se han realizado tesis y estudios que garantizan que las capacitaciones son de gran importancia dentro de las organizaciones, ya que permiten a los colaboradores conocer los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos, condiciones de salud, la forma de prevenir y controlar estos, la cultura de un buen cuidado para sí mismo y para el bienestar de la empresa.

También se pudo apreciar que las capacitaciones en las empresas no se realizan, debido a que no se tiene los conocimientos sobre la importancia del diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los beneficios que este aporta y las implicaciones legales para el empleador de no cumplir con la normatividad legal vigente.



3.0.DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación:

El tipo de investigación utilizada es mixta ya que, se tienen en cuenta tanto el enfoque cuantitativo como cualitativo, teniendo en cuenta más a fondo uno de ellos. Con este tipo de investigación se obtiene una percepción más desarrollada y completa del tema, contemplando en ella los números, tablas, gráficas, etc., pero además de narrativas y textos que describan de una mejor manera el fenómeno tratado. (Lieber y Weisner, 2010)

El tipo de investigación cualitativa según Hernández et al. (2014), indican que este tipo de investigación se enfoca en entender los fenómenos, estudiando el punto de vista de los participantes en un entorno.

Según Landeau (2007) y Cruz, Olivares, & González (2014) la investigación cuantitativa pretende establecer el grado de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados por medio de una muestra permite realizar inferencias causales a una población que explican por qué sucede o no determinado hecho o fenómeno.

El enfoque de esta investigación es el fenomenológico, ya que, en la fenomenología como en la teoría fundamentada se obtiene la perspectiva de la población objeto de estudio. No se crea un patrón a partir de ellas, se estudia, detalla y entiende lo que las personas tienen en común de acuerdo a las experiencias adquiridas con un determinado fenómeno. (Hernández et al., 2014, p. 493)

La fenomenología empírica, es aquella que permite detallar las experiencias de las personas en un entorno en específico. La cual dentro de sus procedimientos tiene: la definición de la situación problema, la captación de las experiencias de la población estudio, analizar y describir los datos obtenidos, categorización de los temas obtenidos, detallar cada

una de las experiencias recopiladas y la obtención de la información principal que aporte a la situación problema. (Creswell et al., 2011, p. 494)

3.2. POBLACIÓN OBJETO

La población objeto de estudio es el personal de algunas áreas de la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES, siendo en total 7 colaboradores con los siguientes cargos: 2 asesores de ventas, 2 área administrativa, 2 del área de bodega y 1 oficios varios. Donde cada uno cumple diferentes funciones de acuerdo a la exigencia de cada cargo. Contando con un perfil sociodemográfico, donde nos brinda las características de cada uno de los trabajadores que participaron en la encuesta y ver que tanto influye la percepción de cada uno ya que son resultados diferentes.

Tabla 1

Perfil sociodemográfico

Persona	Persona 1	Persona 2	Persona 3	Persona 4	Persona 5	Persona 6	Persona 7
Edad	24	20	25	26	35	21	23
Estado civil	Soltera	Unión libre	Unión libre	Soltera	Unión libre	Soltero	Soltero
Genero	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
# de personas a cargo	0	1 – 3	1 - 3	Ninguna	1 – 3	0	0
Escolaridad	Técnico	Secund	Técnico	Prof	Secund	Secund	Secund
Ingresos	S.M.L.V	S.M.L.V	S.M.L.V	S.M.L.V	S.M.L.V	S.M.L.V	S.M.L.V
Antigüedad	1 – 5	1 – 5	1 – 5	1 – 5	5 – 10	1 – 5	1 - 5
Antigüedad en el cargo	1 - 5	1 – 5	1 – 5	1 – 5	5 – 10	1 – 5	1 - 5

Fuente: Elaboración propia

Análisis perfil Sociodemográfico

En la aplicación del perfil sociodemográfico se evidenciaron características puntuales de cada colaborador, donde se puede apreciar que se cuenta con población joven, que se encuentra en el rango de edad de 20 a 35 años, donde la mayoría de ellos son solteros y se

tiene más personal femenino que masculino, cada uno con responsabilidades de personas a cargo de 1 a 3, como otra parte de la población que no tienen ninguna persona a cargo, dentro el nivel de escolaridad de la población podemos apreciar que solo 1 persona es profesional y el resto se encuentra con carreras técnicas o la secundaria terminada, todos manejan un mismo ingreso dentro de la empresa y por último, en la antigüedad en la empresa, como en el cargo todos llevan de 1 a 5 años, excepto 1 persona que lleva de 5 a 10 años.

Esta descripción sociodemográfica permite conocer un poco los estilos de vida de los colaboradores, al iniciar con esta descripción permite identificar las fragilidades o inseguridades, al igual los riesgos a los que se pueden encontrar expuestos, ya que los cargos son diferentes para cada uno y estos a su vez deben ser tomados en cuenta para las medidas de prevención que implemente la empresa.

También se tiene en cuenta y es muy importante poder identificar las edades del personal, ya que esto influye mucho en el desempeño y aprendizaje de los colaboradores teniendo en cuenta que si la gran mayoría de la población está entre la edad de los 36 años en adelante los programas de capacitación deberán ser diferente al personal que su edad sea inferior.

El género también influye para poder perfilar los patrones de salud y enfermedad que se pueda presentar en la empresa.

Descripción metodológica de las fases de la investigación

Planeación

Se define el tema del trabajo de grado y como se realizara, Siguiendo la estructura del trabajo, se plantean los objetivos, uno general y tres específicos, plasmando su viabilidad y lo que se quiere lograr, se investiga el marco teórico y se definen cada uno de los puntos del diseño metodológico, también se establecen los instrumentos a aplicar para obtener información relacionada con nuestro trabajo.

Ejecución

En esta fase, se aplican los instrumentos establecidos a la población objeto de nuestro proyecto, siendo estos:

- Perfil Sociodemográfico, se enfoca en características propias del colaborador, tanto geográficas, como sociales.
- Encuesta de autoría propia, donde se pretende conocer la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones brindadas.

Con la información obtenida de los instrumentos aplicados, se determinan los resultados del trabajo de grado, ya que se dan a conocer las narraciones de los colaboradores a cerca de sus puntos de vista sobre las capacitaciones y de si estas han dejado un impacto en ellos en cuanto al aprendizaje adquirido.

Por último, se realizan las conclusiones y recomendaciones, las cuales se harán en los mismos resultados, donde se plantean unas mejoras que sean viables, para el buen funcionamiento del plan anual de trabajo.

Fase de divulgación

En esta fase se da a conocer el trabajo de grado tanto al Politécnico Gran Colombiano como a la Empresa.

Muestra

La muestra seleccionada es ni probabilística, ya que, la muestra seleccionada está orientada a las características del tema a investigar. (Hernández et al., 2014, p. 189)

El tipo de muestreo, según Velásquez (s.f), es deliberado, critico o por juicio, ya que, la muestra se elige a juicio del investigador y sobre el conocimiento que se tiene.

El tamaño de la muestra son 7 personas, teniendo en cuenta que la población trabajadora es de aproximadamente 20 personas, también porque en cada área hay entre 2 y 3 personas, por lo tanto, de las áreas elegidas se tomaron máximo 2 por cargo.



Homogeneidad: Se evidencia en la participación de personas de la misma área, algunos con el mismo nivel de escolaridad y género, similitudes en algunas respuestas de la entrevista, ya que hay capacitaciones que se han brindado en general y también similitud en sugerencias de capacitaciones que según sus necesidades en sus puestos de trabajo consideran deberían recibir, estableciendo que entre mayor antigüedad del colaborador, menor es la rotación de la población trabajadora y más a gusto se encuentran dentro de la empresa, sea por factores diferentes como: Salario, clima laboral, condiciones de trabajo, entre otros.

Heterogeneidad: Se evidencia en la participación de diferentes áreas, personas con edades distintas, al igual que el grado de escolaridad entre ellos, lo que nos permite tener una información más amplia y detalladas al no ser colaboradores con características iguales.

Reclutamiento de los participantes y procedimiento de selección de la muestra

Criterios de inclusión

- Personal de la empresa mayor de 18 años.
- Personal participante de todas las áreas.
- Personal que se le otorgue el permiso para participar de la entrevista.
- Personal que responda el perfil sociodemográfico.

Criterios de exclusión

- Personal en condición de discapacidad (sordo-mudo) ya que el entrevistador no sabe lenguaje de señas.
- Personal que lleve menos de un mes laborando para la empresa.
- Personal que no firme el consentimiento informado.
- Personal que desista de la participación de la entrevista.

Se seleccionó el personal teniendo en cuenta la información brindada por parte de la empresa.

- Se establecieron los criterios de inclusión y de exclusión.
- Se seleccionaron 7 colaboradores con los siguientes cargos: 2 asesores de ventas, 2 área administrativa, 2 del área de bodega y 1 oficios varios.
- Se les informó mediante el consentimiento informado las actividades de las que serían partícipes y el objetivo de estas.
- Recolección de los consentimientos informados.
- Determinación de cantidad de participantes, contemplando la posibilidad de que uno de ellos no hubiera estado dispuesto a participar.

3.3. TÉCNICA

Etapa previa

En esta etapa se pretende conocer la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones que se han brindado en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y que tan productivas han sido para las personas que van a participar en la investigación, esto con el fin de indagar más y saber que piensa cada colaborador de estas, si han sido útiles o falta mejorar en algunos aspectos del plan de capacitación anual.

Etapa descriptiva

Después de la primera etapa, la forma en la que se va a recopilar información es a través de instrumentos tales como:

Instrumento 1

Perfil sociodemográfico: Se aplicará una encuesta con preguntas de selección múltiple, donde nos permitirá conocer características puntuales de los colaboradores, para así poder tener una visión más a fondo del personal que participará de este proyecto, las preguntas relacionadas son acordes a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, donde se solicita la siguiente información: cargo, edad, sexo, nivel de escolaridad, entre otras variables

sociodemográficas, dejando claro que esta información es de manera confidencial y utilizada para la realización del proyecto. (Ver anexo B)

Las ventajas de este instrumento son:

- Caracterización de la población trabajadora (teniendo en cuenta la edad, el género, grado de escolaridad, antigüedad en la empresa, etc.).
- Identificación del tipo de población que se tiene, donde permite conocer las necesidades específicas de cada uno.
- Analizar detalladamente las respuestas de la entrevista, teniendo en cuenta su método de aprendizaje, según su edad, cargo y grado de escolaridad.

Desventajas y limitaciones:

- El trabajador no comprende la información solicitada.
- El trabajador no responde sobre la información solicitada.
- No tener información completa de los trabajadores participantes del proyecto de grado.

Procedimiento de aplicación de la herramienta

Se recolectarán los datos por medio de una encuesta ya establecida, con preguntas de selección múltiple, donde la población objeto, son 7 colaboradores que hacen parte de la empresa, con diferentes cargos, los cuales son administrativos y operativos, explicándoles de que constaba la encuesta y la forma de responderla, después cada uno diligenciará el cuestionario, respondiendo a cada una de las preguntas, posterior a ello se diseñará la tabla con la información suministrada y se realizará el análisis de los datos obtenidos.

Instrumento 2

Entrevista: Se define como una reunión que se realiza para compartir información entre el entrevistador y el/los entrevistado(s), realizando preguntas y obteniendo respuestas acerca de un tema en específico. La entrevista es estructurada, la cual consta de 9 preguntas

abiertas, Con el objetivo de obtener información en tiempo real a cerca de la percepción de los trabajadores sobre las capacitaciones y de esta manera establecer planes de acción que permitan mejorar el plan de capacitación anual. (Ver Anexo C)

Ventajas:

- Interacción cercana del entrevistador y el entrevistado.
- Dialogo continuo y aportes enriquecedores y profundos del tema
- Recolección de la información más amplia y explícita del tema interrogado.

Desventajas y limitaciones:

- Respuestas cortas y cerradas.
- Dificultad en la estandarización de las respuestas.
- Requiere de disponibilidad de tiempo para el análisis de las narrativas.

Procedimiento

La entrevista será realizada de manera presencial, la cual será grabada con la autorización del colaborado. Luego esta información fue plasmada en un archivo de Excel donde se escribió textualmente las preguntas y narrativas que se obtuvieron, para analizarlas y categorizarlas según correspondía, para la realización de los resultados.

Tanto para la aplicación del perfil sociodemográfico como para la realización de la entrevista el trabajador debe firmar el consentimiento informado donde conoce los fines con que se realiza y acepta en participar en la realización del trabajo de grado.

Etapa estructural

Ya por último, se tomó un espacio para leer cada una de las entrevistas aplicadas a cada trabajador, con el fin de poder identificar que piensa cada uno de la percepción de las capacitaciones en temas de Seguridad y Salud en el trabajo, de estas narraciones se tomó cada pregunta para ser analizada y saber que piensa cada colaborador desde su perspectiva, para así obtener los resultados necesarios, se tomó la información más importante y se tuvo en cuenta

cada una de las recomendaciones que brinda cada colaborador, para mejorar el plan de capacitación anual.

Consideraciones éticas

Para la ejecución del presente proyecto se cuenta con la participación de los colaboradores de la empresa Gómez Importaciones, solicitándoles la colaboración para suministrar información durante del desarrollo del trabajo de grado, se les explica la metodología de como se va a desarrollar y que la información suministrada será confidencial y utilizada únicamente para fines educativos, donde se contará con un consentimiento informado, el cual el trabajador deberá firmar dando el aval para el tratamiento de datos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE GÓMEZ IMPORTACIONES

Yo _____ identificado(a) con cedula de ciudadanía número _____ de _____ autorizo a _____, _____, Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los _____ del mes de _____ del año _____

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

Ver consentimiento informado firmado en el Anexo A.



3.4. PRESUPUESTO

Tabla 2

Presupuesto trabajo de grado

ÍTEM	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR	
			UNITARIO	TOTAL
01	Papelería e impresión	30 Hojas	500	15.000
02	Tiempo de consulta en internet	0	200.000	200.000
03	Tiempo en horas laborales	160 H	0	0
04	Transporte		50.000	15.000
05	Llamadas telefónicas		15.000	15.000
06	Imprevistos		15.000	15.000
TOTAL				260.000

Fuente: Elaboración propia.

3.5. CRONOGRAMA

Tabla 3

Cronograma Trabajo de grado

Cronograma de actividades trabajo de grado																	
Fecha inicio: 05 de marzo del 2024								Fecha finalización: 02 de julio del 2024									
Actividad	Descripción	MES															
		Mar				Abr				May				Jun			
Inicio del Trabajo de grado		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Definir la situación problema del proyecto de grado.	X	X														
	Construir la justificación del proyecto de							X									

	grado.						
	Establecer el objetivo general y los objetivos específicos.	X	X				
	Crear el marco teórico.	X	X				
	Crear el diseño del arte.			X	X		
	Establecer el diseño metodológico.			X	X	X	
	Diseñar y construir el instrumento (entrevista).			X	X		
	Crear el consentimiento informado.					X	
	Realizar el curso normas APA.					X	
Desarrollo del Trabajo de grado	Realizar el curso mooc.	X	X	X	X		
	Definir los resultados.					X	X
	Establecer las conclusiones.						X
	Definir las recomendaciones.						X
	Realizar el aspecto específico.						X
	Realizar el resumen y la introducción.						X



	Diseñar los agradecimientos			X
	Organizar los anexos.		X	X
Sustentación	Sustentación del trabajo de grado. Fuente: elaboración propia			X

3.7. DIVULGACIÓN

El trabajo de grado, inicialmente se realiza en el formato establecido por el Politécnico Gran Colombiano, el cuál reposará en el repositorio de la biblioteca de este en formato PDF.

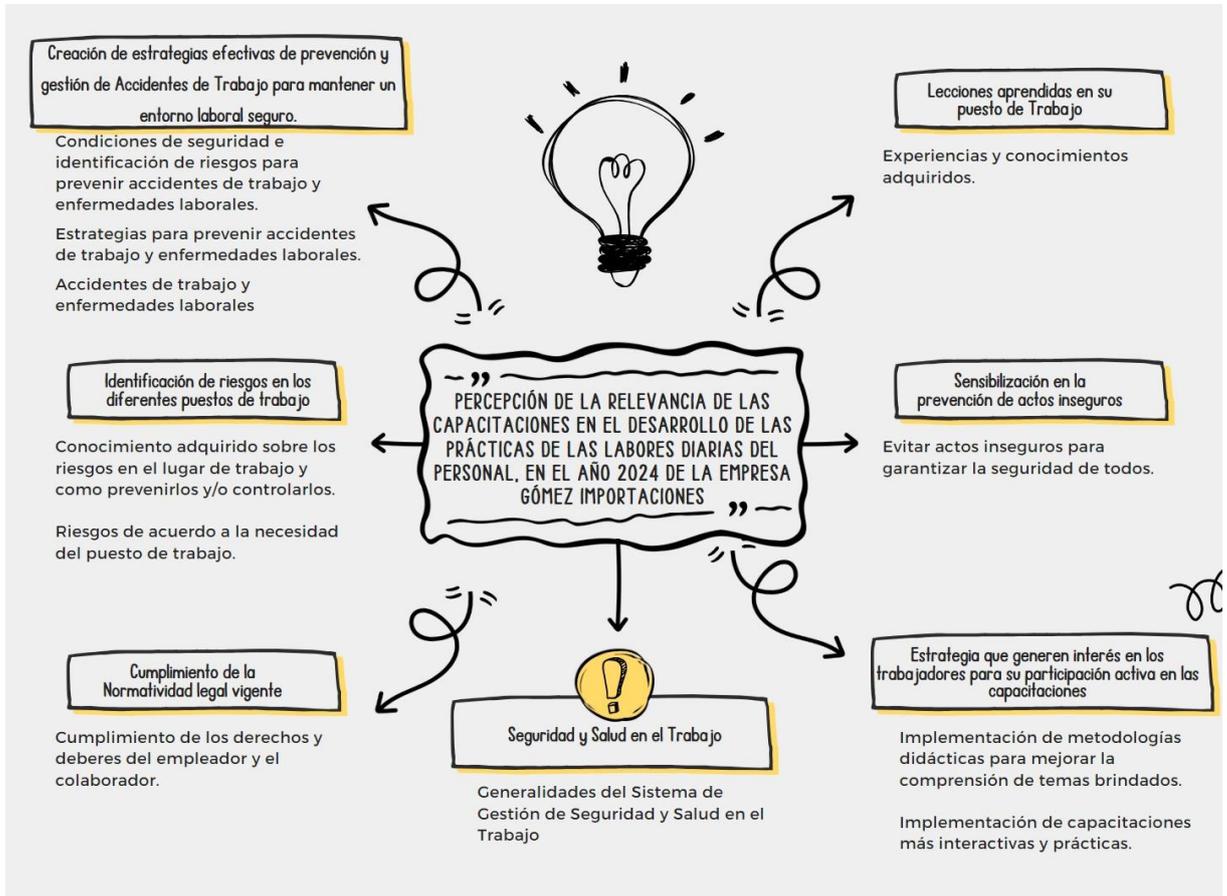
En la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES, que es la entidad dónde se realizó la investigación, los resultados serán informados mediante infografía, en la cual se plasmará la problemática estudiada, los resultados obtenidos y las diferentes recomendaciones que permitirán a la organización mejorar su plan de capacitación y la forma de brindar las mismas a los colaboradores.



4.0.RESULTADOS

Ilustración 2

Análisis narraciones entrevista



Fuente: CANVA.

Resultados instrumento entrevista

De la entrevista realizada a los 7 colaboradores de la empresa GÓMEZ

IMPORTACIONES, se relaciona los resultados obtenidos teniendo en cuenta las narraciones de los trabajadores y los puntos más importantes a tratar.

Cumplimiento de los derechos y deberes del empleador y el colaborador

Hablan de la importancia y el cumplimiento con el SG-SST, ya que tanto el empleador como el colaborador son un papel importante en la implementación y participación de este, para el bienestar de todos.

Es importante que todo empleador sin importar el nivel del riesgo o cuantos colaboradores tenga para la empresa esté en la obligación de capacitar al personal frente a los riesgos que pueden estar expuestos en su puesto de trabajo al igual que crear programas de prevención y promoción de la seguridad y salud de los colaboradores.

Narraciones de los colaboradores:

“Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo son muy esenciales en una empresa, tanto para el empleado como para el empleador, ya que ayuda a que las personas tengan más conocimiento acerca de lo bueno y lo malo y evitar accidentalidades, también ayuda a garantizar el cumplimiento de las normativas.” (Persona 3).

“Se realizan para poder tener informados a los trabajadores tanto de sus derechos como deberes y también prevenir accidentes e incidentes laborales.” (Persona 4).

Estrategias que generen interés en los trabajadores para su participación en las capacitaciones

De acuerdo a las narraciones de los colaboradores, manifiestan que las capacitaciones han sido de interés y muy productivas para su desempeño laboral.

Se debe tener en cuenta que las capacitaciones para los colaboradores deben ser participativas, con el fin de que se busque un mejor aprendizaje para todos, que se tenga en cuenta al trabajador y se creen dinámicas o casos de la vida real donde tenga mayor interacción.

Narraciones de los colaboradores:

“Es bastante buena, maneja los temas de manera agradable, utiliza soportes didácticos, ejemplos y vivencias, los cuales nos ayudan a entender los temas tratados, responde dudas e inquietudes para dejar todas las ideas claras.” (Persona 1).

“Sería bueno que se generaran actividades con ejemplos de nuestra vida laboral, generando opiniones nuestras y así generar dudas.” (Persona 4).



“Yo aconsejaría que deberían ser más participativas, menos teoría y más práctica, asociando los riesgos a los que estamos expuestos.” (Persona 6).

Sensibilización en la prevención de actos inseguros

Expresan la importancia de que se dicten las capacitaciones en SST, ya que antes no se realizaban, debido a esto dejaban pasar sucesos que eran importantes y podían ser reportados para así mismo evitar accidentes de trabajo.

Se debe tener en cuenta mucho lo que piensan los colaboradores ya que la información que suministran ayuda a que la empresa pueda tomar estas sugerencias y seguir creciendo, que el personal sea capacitado no solo ayuda a la prevención de riesgos, también ayuda a mejorar los procesos de la empresa, que se crea un buen clima laboral y que el colaborador este feliz en la empresa.

Narraciones de los colaboradores:

“Se tendría una perspectiva diferente acerca de los riesgos a los que estamos expuestos diariamente y así mismo poder evitar cometer actos inseguros para la seguridad de todos.” (Persona 6).

"Yo pienso que ya se llevaría una información sobre el tema mucho más a fondo y tendría una idea de cómo uno puede evitar muchos incidentes." (Persona 5).

Identificación de riesgos en los diferentes puestos de trabajo

La implementación de las capacitaciones en SST para los colaboradores ha generado un ambiente muy positivo, porque de acuerdo a las narraciones de estos, manifiestan la toma de conciencia que han adquirido y que les ha ayudado a identificar los riesgos que pueden encontrar en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta el área de cada uno.

Es importante que los colaboradores puedan identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos dentro de su lugar de trabajo, porque esto ayuda a que se puedan implementar medidas de prevención o capacitar al trabajador de cómo pueden ser prevenidos.



Narraciones de los colaboradores:

“Me encuentro muy contenta de que me brinden este tipo de capacitaciones ya que nos enseñan acerca de los tipos de accidentes o enfermedades que podremos tener al realizar mal una función, aprendemos hábitos y normas que nos ayudan a facilitar el trabajo siempre actuando de una manera responsable y segura.” (Persona 1).

“Las capacitaciones me han parecido interesantes, ya que, han aportado a la prevención de los riesgos a los que estoy expuesto en mi lugar de trabajo, tomar conciencia y reportar condiciones inseguras.” (Persona 6).

Lecciones aprendidas en su puesto de Trabajo

Con las capacitaciones brindadas sus conocimientos han crecido, ya que identifican las situaciones y saben cómo prevenirlas, como también las comparan con sucesos vividos:

“Según mi punto de vista, se pudo evitar muchos riesgos a los cuales estuvimos expuestos y no sabíamos de ellos, ya que, en lo personal tuve una caída de fachada, no tuve un problema o lesiones, pero si es algo que pudimos haber evitado si se hubiese tenido el conocimiento de los riesgos y peligros, ya que, la persona que puso la fachada no se fijó en que quedó mal.” (Persona 3).

“Me parece que es una buena dinámica ya que nos brinda ejemplos de la vida laboral cotidiana reales y así siento que nos queda mucho más clara la información.” (Persona 4).

Seguridad y Salud en el Trabajo

Teniendo en cuenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los colaboradores en sus narraciones hacen referencia a algunas capacitaciones que han recibido en el transcurso del año, mencionando lo siguiente:

“Inducción SST - Comportamiento basado en seguridad” (Persona 4)

“Inducción general de SST - Comportamiento basado en Seguridad y Salud en el Trabajo” (Persona 6)



Recomendaciones efectivas de prevención y gestión de Accidentes de Trabajo para mantener un entorno laboral seguro.

De acuerdo a las narraciones de cada trabajador con la entrevista aplicada, expresan la importancia de brindar capacitaciones teniendo en cuenta los riesgos asociados a los que se encuentran expuestos, donde manifiestan que esto les ayuda a tener una mejor calidad de vida, con el fin de tomar precauciones y evitar actos inseguros, para así mismo prevenir que se generen accidentes de trabajo dentro la jornada laboral.

Se puede concluir que las capacitaciones son de gran importancia porque el objetivo principal es poder disminuir las fuentes de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de los colaboradores de la empresa, así mismo como fomentar una cultura de prevención y mejorar la motivación de los colaboradores.

Narraciones de los colaboradores:

“Desde mi punto de vista, las capacitaciones que realiza la empresa son para brindarnos los conocimientos pertinentes para tener una mejor calidad de vida en el ámbito laboral, pautas para mejorar en la seguridad que debemos tener al momento de realizar nuestras labores con el fin de evitar accidentes y enfermedades.” (Persona 1).

“El objetivo de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo ayuda a fortalecer la capacidad de los empleados para poder identificar cuáles son los riesgos y también las necesidades para poder evitar accidentalidades, también como objetivo tiene identificar y brindarnos toda la información acerca de las normatividades, que debemos hacer o no hacer y enfocarnos en cumplir con lo aprendido en ellas.” (Persona 3).



5.0.ASPECTOS ESPECÍFICOS

El objetivo principal de este proyecto de grado se cumple de manera satisfactoria, ya que, se logró conocer la percepción de la relevancia de las capacitaciones en el desarrollo de las prácticas de las labores diarias del personal en el año 2024 de la empresa GÓMEZ IMPORTACIONES ubicada en el centro de la ciudad de Ibagué, teniendo en cuenta que el perfil sociodemográfico y la entrevista aplicada, fueron los instrumentos mediante el cual se obtuvo la información que nos aportó a dicho objetivo, permitiéndonos analizar de manera clara el punto de vista de los colaboradores a cerca de las capacitaciones brindadas a lo largo del año 2024 y de esta manera brindar las recomendaciones pertinentes a la responsable del SG-SST con el fin de mejorar el plan de capacitación anual.

Dentro de los resultados los datos que se obtuvieron permitieron conocer varios aspectos, dentro del perfil sociodemográfico, se encontró que la población con la que se trabaja es joven, a la hora de hacer la aplicación se tuvo en cuenta que fueran cargos totalmente diferentes para así mismo conocer diferentes perspectivas, ya que para cada puesto de trabajo la carga laboral y los riesgos son diferentes. También se conoció que es personal que tiene antigüedad en la empresa lo cual se puede evidenciar la diferencia de los años anteriores que no se realizó ninguna actividad de prevención a la implementación que se está realizando en lo transcurrido del año 2024.

Por último, se pudo apreciar que gracias a la entrevista aplicada se conoció la importancia de la implementación del plan anual de capacitaciones para la empresa, ya que por desconocimiento se deja de implementar estas actividades de prevención que son muy importantes para los colaboradores, ya que esto permite crear ambientes de trabajo seguro, que su entorno laboral sea agradable y poder identificar las condiciones inseguras, no cometer actos inseguros y la toma de conciencia a la hora de incurrir en estos.



CONCLUSIONES

- Mediante el perfil sociodemográfico se conoció más acerca de la población trabajadora y características propias muy importantes a tener en cuenta a la hora de aplicar los instrumentos, ya que permite conocer los rasgos a nivel general que define la identidad de cada colaborador y también conocer aspectos sociales de los mismos. Lo que facilitó la interacción con ellos y fue más práctico para aplicar la entrevista ya que se contaba con conocimientos previos.

- Los colaboradores se encuentran satisfechos con las capacitaciones brindadas en SST, ya que adquieren nuevos conocimientos y generan un aprendizaje de acuerdo a los riesgos a los que se encuentran expuestos en su lugar de trabajo, esto significa que se cumple con el planteamiento del problema, ya que se busca conocer la percepción de los colaboradores y la importancia que las capacitaciones dejan, esto con el fin de que ellos adquieran nuevos conocimientos y los puedan colocar en práctica a la hora de identificar riesgos y que a su vez sean reportados, para crear ambientes seguros de trabajo.

- En cuanto a la entrevista aplicada y la narración de cada trabajador, ellos sugieren que las capacitaciones a pesar de ser muy buenas deben ser más dinámicas y participativas, donde no sea tanta charla y sea proactiva.

- También se cumplió con los objetivos establecidos ya que se pudo obtener narraciones por parte de los colaboradores frente a las capacitaciones brindadas y que aprendizajes les ha dejado estas, ya que antes no estaba implementado este tipo de actividades y se encontraban expuestos a muchos riesgos que desconocían o cuáles eran los pasos a seguir para poder prevenirlos.

- Los colaboradores cuentan con una perspectiva diferente ya que ahora toman conciencia de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, saben que pueden exponer el caso con el responsable de SST, para que se puedan tomar las medidas preventivas



correspondientes y se disminuyan los riesgos, al igual que estar en constante aprendizaje para así no cometer actos inseguros y evitar incidentes o accidentes de trabajo.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda al responsable del SG-SST, revisar la perspectiva de cómo se están dictando las capacitaciones, con el fin de buscar que estas sean más dinámicas e interactivas y que exista la participación de los colaboradores, siendo estas lúdicas y que generen un mayor aprendizaje, buscando una mejor experiencia para ellos.

- Incluir a los colaboradores en la creación del plan anual de capacitaciones, ya que pueden aportar diferentes temáticas a tener en cuenta, de acuerdo a los riesgos a los que se encuentran expuestos, teniendo presente las diferentes áreas de trabajo, esto con el fin de generar un mayor impacto y evitar accidentes de trabajo.

Cómo plan de acción, se recomienda lo siguiente:

- Capacitar a los colaboradores sobre las generalidades del SG-SST, incluyendo dentro de ellas los deberes y derechos de los trabajadores, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, y hacer énfasis en la participación del personal en todas las actividades programadas por el SG-STT.

- Revisar cada proceso y área, con el fin de conocer las diferentes actividades que realizan los colaboradores, los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y la formación y capacitación que deberían recibir, con el fin de prevenir incidentes, accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.

- Establecer estrategias lúdicas y prácticas, que permitan que el trabajador interactúe directamente con la actividad a realizar, para que el conocimiento sea vivencial y de esta manera se aplique en su lugar de trabajo durante el desarrollo de sus actividades.

- Evaluar las formaciones y capacitaciones brindadas en SST, con el fin de mejorar continuamente, de acuerdo a las calificaciones obtenidas y recomendaciones emitidas por los colaboradores.



BIBLIOGRAFÍA

- Barati, J, M, M. Ghorbani, B, D. Khalid, M, S. Lotfata, A. & Tabesh, H. (2023). *National Library of Medicine*. Evaluación de impacto de la formación electrónica en seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10280942/>
- Borda, L, A. (2019). *Corporación Universitaria Minuto de Dios*. Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para los Trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7634/1/UVDTSO_BordaLeonAnggyPaola_2019.pdf
- DANE (2023). Formación para el trabajo. Información abril-junio 2023.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/formacion-para-el-trabajo#:~:text=Por%20sexo%2C%20en%20el%20trimestre,5%2C1%25%2C%20respectivamente.>
- Hernández, S, R., Fernández, C, C, & Baptista, L, P. (2014). *Metodología de la investigación*. El proceso de la investigación cualitativa. Metodología de la investigación - Sexta Edición (utp.edu.co)
- Hernández, Z, S. & Alzate, R, E. (2021). *Corporación Universitaria Minuto de Dios*. Percepción de los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A. frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo para el primer trimestre del año 2021.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16505/1/UVDTSO_HernandezSonia-AlzateEvelin_2021
-
-

- Infante, V. & Breijo, T. (2017). Mendive. *Revista de Educación*. Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962017000100005&script=sci_arttext
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá: República de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312*. Bogotá. República de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Nacional Financiera Banca de Desarrollo. (2004). Fundamentos de negocio Recursos Humanos - Cómo enfrentar y dirigir los cambios (Desarrollo organizacional) - La capacitación en la empresa. https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos_humanos5_3.pdf
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2018). *Gobierno de México*. La importancia de la capacitación para los trabajadores. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina (La Nueva Dinámica de Sistemas)*. <https://www3.uji.es/~agrandio/apu/5disc.htm>
- Velásquez, A. (S-F.). *QuestionPro*. Muestreo deliberado, crítico o por juicio. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-deliberado-critico-o-por-juicio/>
-
-

ANEXO A



ANEXO A

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

Yo Jessicatalina Gontalez Duvara identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 1006127222 de Ibagué autorizo a
Laura Isabel Guzmán, Veronica Giraldo,

Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de Mayo del año 2024

FIRMA: Catalina Gontalez

NOMBRE: Jessicatalina Gontalez





**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

Yo Sebastián Jiménez identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 10051496 de Bogotá autorizo a

Laura Carman, Verónica Gualdo,

Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de Noviembre del año 2024

FIRMA: Sebastián J.

NOMBRE: Sebastián Jiménez



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

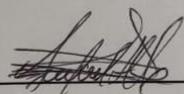
Yo Diana Patricia Gomez Robayo identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 110590599 de Ibagué autorizo a

Launa Guzman, Veronica Giraldo,

Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de Mayo del año 2024

FIRMA: 

NOMBRE: Diana Patricia Gomez





**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

Yo Maria Paula Mendez Serrano identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 105690720 de Ibagué autorizo a
Laura Guzman, Veronica Giraldo,

Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de Mayo del año 2024

FIRMA: Maria Paula Mendez S.

NOMBRE: Maria Paula Mendez





**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

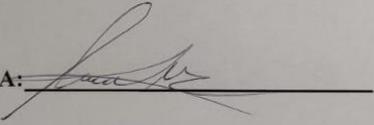
Yo Lady Sanchez Vargas identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 1005853479 de Ibagué autorizo a

Laura Isabel Guzman, Veronica Giraldo,

Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de Mayo del año 2024

FIRMA: 

NOMBRE: Lady Sanchez Vargas



ANEXO A

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

Yo WILLIAN LEONARDO SOMOYA. identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 1005755094 de IBAGUE. autorizo a

LAURA GUTMAN Y VERONICA GIRALDO,

Estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindado la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de MAYO del año 2024.

FIRMA: WILLIAN LEONARDO SOMOYA.

NOMBRE: WILLIAN LEONARDO SOMOYA.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS COLABORADORES DE
GÓMEZIMPORTACIONES**

Yo Laura Yineth Calderón identificado(a) con cedula
de ciudadanía número 1° NO. 491.373 de Ibagué autorizo a
Laura Guzman, Veronica Biraldo.

Estudiante de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, con el fin de brindar
información personal y libremente mi conformidad para participar en el proyecto de
trabajo de grado, brindando la información necesaria y participando en lo que necesiten
para que puedan cumplir con lo establecido.

Conozco que la información que suministre será confidencial y usada solamente para
la empresa y realización del trabajo de grado.

Firmo constancia a los 23 del mes de Mayo del año 2024

FIRMA: LAURA CALDERÓN

NOMBRE: LAURA YINETH CALDERÓN



ANEXO B

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

NOMBRE COMPLETO:	
CARGO:	
FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO:	
N° DE C.C. Y LUGAR DE EXPEDICIÓN:	

Fecha: _____

Marque con un círculo según sea su caso:

1. EDAD

- a. Menor de 18 años
- b. 18 – 27 años
- c. 28 – 37 años
- d. 38 _ 47 años
- e. 48 años o más

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)
- c. Unión libre
- d. Separado (a) /Divorciado

3. GENERO

- a. Hombre
- b. Mujer

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. 0 personas
- b. 1 – 3 personas
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDA

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista/ Maestro

6. PROMEDIO DE INGRESOS

- a. Primaria
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.
- e. Más de 7 S.M.L.

7. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. Menos de un año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años

8. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. Menos de un año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años



d. De 10 a 15 años

e. Más de 15 años

d. De 10 a 15 años

e. Más de 15 años



ANEXO C

ENTREVISTA

Buen día, gracias por participar en esta pequeña entrevista la cual tiene como objetivo, conocer la percepción de la relevancia de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, que tiene usted frente a ellas y en general sobre riesgos laborales y temas relacionados que usted ha recibido por parte de la empresa.

1. Desde su conocimiento, ¿Por qué se realizan las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo?
 2. ¿Cuál cree usted que es el objetivo de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo?
 3. Teniendo en cuenta que el año pasado no recibieron ninguna charla de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿qué piensa usted que habría mejorado en su puesto de trabajo si se hubieran realizado?
 4. En el transcurso del año usted ha recibido capacitaciones con las cuales se busca prevenir que usted como trabajador sufra lesiones, mencione alguna de ellas
 5. De acuerdo a esas capacitaciones brindadas, ¿Qué opina usted a nivel general de ellas?
 6. ¿De qué manera calificaría usted la dinámica que utiliza la profesional al momento de realizar las capacitaciones?
 7. ¿Qué aconsejaría usted para que las capacitaciones sean más dinámicas y participativas para lograr un mejor aprendizaje?
 8. ¿Las capacitaciones van de acuerdo a las necesidades de la empresa y a los riesgos a los que usted como empleado está expuesto?
 9. ¿Qué temas le gustaría a usted que se dieran con el fin de evitar accidentes de trabajo?
-
-