

PLAN DE CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA MATERIALES Y  
MADERAS MADEPINOS Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA  
ACCIDENTALIDAD

Aurora Alcaraz Morales

Docente tutor: Victoria Blanqueced Rivera

UNIVERSIDAD LUIS AMIGO.

FACULTAD A DISTANCIA.

ESP. GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MEDELLÍN, ANTIOQUIA

Noviembre 2020

## Tabla de contenido

0. Introducción - ULTIMO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1. Alcance .....	5
2. Título: plan de capacitación a los empleados de la empresa materiales y maderas madepinos y su impacto en la reducción de la accidentalidad	
3. Reseña histórica .....	5
4. Planteamiento del problema .....	6
4.1 Pregunta de investigación - formulación del problema.....	7
4.2 Sistematización del problema.....	7
4. Objetivos de la investigación .....	8
4.1 Objetivo General .....	8
4.2 Objetivos Específicos .....	8
5. Justificación Práctica .....	8
6. Marco de Referencia.....	9
6.1 Marco Teórico .....	9
6.1.1 xhxxhxxhxx .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.2 Marco conceptual .....	10
6.3 Marco legal.....	11
6.3 Marco contextual.....	12
7. Metodología de la investigación.....	12
7.1 Tipos de estudio .....	13

7.2 Metodología de la investigación .....	14
7.3 Fuentes y técnicas de recolección de la información .....	14
7.3.1 Fuentes secundarias .....	14
7.3.2 Fuentes primarias.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
8. Desarrollo del proyecto .....	15
8.1 Caracterización de las anomalías .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
8.2 Plan estratégico de capacitación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
9. Conclusiones y recomendaciones .....	30
10. Referencias.....	32
11. Anexos .....	33

# PLAN DE CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA MATERIALES Y MADERAS MADEPINOS Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD

## 1. INTRODUCCION

De acuerdo con los requisitos del Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, todas las empresas están obligadas a implementar un Programa de Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo.

Este plan está elaborado, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación detectadas a través de la evaluación y valoración de los riesgos, a través de las consultas realizadas a los trabajadores, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Convivencia.

Después de realizar un estudio sobre las diferentes áreas de la empresa MATERIALES Y MADERAS MADEPINOS, se llegó a una conclusión la importancia de realizar un programa de capacitaciones al personal del área de planta y bodega ya que al día de hoy la empresa cuenta con una alta accidentalidad, a partir de la investigación realizada y las experiencias personales se quiere reafirmar lo anunciado anteriormente

Ya se han establecido los síntomas las consecuencias y el problema al que se enfrenta la empresa, ahora se busca en la teoría todos aquellos conceptos que puedan justificar y reforzar la primicia de la importancia de tener un programa de capacitación y cumplirlo a cabalidad dentro de la empresa.

Por medio de este se busca crear un ambiente laboral aceptable para todos los trabajadores de la empresa, esta debe contar con un programa de capacitaciones y este debe ser desarrollado al 100% esto ayuda al proceso productivo de la empresa, esto con el fin de ayudar a los empleados y directivos a la organización y logro de sus metas, las capacitaciones crean un ambiente de motivación y productividad

Un trabajador capacitado es una gran inversión para la empresa y los beneficios que esto trae para las áreas de trabajo y las competencias que puede llegar a tener la empresa dentro del mercado laboral.

La importancia de capacitar al personal. La capacitación es algo realmente importante, algo que permite mejorar los conocimientos habilidades, o conductas y actitudes del personal en una empresa, así los empleados cuentan con nuevas herramientas y nuevos conocimientos que deben asimilar

## 2. Alcance

- ✓ Elaborar el plan de capacitación a los empleados de la empresa materiales y maderas Madepinos, con el propósito de reducir la accidentalidad que se presenta en la actualidad
- ✓ Lograr que la empresa destine el espacio adecuado para realizar las diferentes capacitaciones.
- ✓ Brindar capacitaciones que respondan a las necesidades identificadas en la empresa, para así lograr una mayor productividad y buena estabilidad de los empleados y contratistas.
- ✓ Obtener a través de las capacitaciones un ambiente laboral agradable, productivo y con buen clima laboral
- ✓ Este plan de capacitación estará dirigido a todos los empleados y empleadores de la empresa.
- ✓ Este programa abarca capacitaciones dirigidas a todo el personal y algunas capacitaciones específicas dirigidas a los miembros del COPASST, al Comité de Convivencia y a los brigadistas.

## 3. Reseña histórica

Madepinos es una empresa dedicada a la comercialización de maderas para la construcción con altos estándares de calidad, contamos con un personal altamente calificado en cada una de las áreas, garantizando así, la satisfacción de nuestros clientes y el reconocimiento entre proveedores y competidores.

Tiene más de 30 años en el mercado de las maderas, por la calidad de nuestros productos hemos logrado posicionarnos como una empresa líder en este mercado a nivel nacional, no solo de proveer madera de óptima calidad, sino también por construir techos a todo costo.

Se caracteriza por sus productos, servicios y también por el equipo humano, la organización y la atención personalizada que prestan a cada uno de nuestros clientes.

Ayudan a resolver todas las inquietudes que tenga a la hora de construir o realizar mantenimiento de una cubierta.

Su gran variedad y calidad de productos es uno de sus mayores servicios y por el cual es reconocida a nivel nacional.

En Madepinos son distribuidores mayoristas de las maderas comunes, abarcos y Chanú en todas sus dimensiones, tablillas de sapan y choiba, las cuales se distribuyen con un salvoconducto en el cual se especifica la cantidad de maderas, la especie y su procedencia. Aserríos Madepinos es supervisada por el área metropolitana con un registro de operaciones de productos forestales.

#### 4. Planteamiento del problema

Mediante la observación se evidencio que la empresa Materiales y Maderas Madepinos tiene una buena estructura en el sistema de riesgos laborales, sin embargo, presenta una alta tasa de accidentalidad, prueba de ello fue lo que se presentó durante los años 2018 y 2019, pues en el año 2018 reporto 32 accidentes laborales y en el 2019, 29, para una totalidad de 61 accidentes laborales en los dos años referenciados, situación que preocupa, máxime si se tiene en cuenta que la organización tiene 49 empleados en el área operativa, lo que en la práctica representa porcentualmente 44.44% para el año 2018 y 49.18 % para el 2019

La empresa por mes reporta entre 2 y 4 casos de accidentes laborales, situación que llama la atención y generó interrogantes para la realización del presente trabajo, ya que se encontró que la empresa cuenta con un plan de capacitación para los funcionarios del área operativa, por lo que se podría inferir al momento de contextualizar la problemática de estudio que la organización no está haciendo uso del plan de capacitación, o que el mismo puede tener falencias desde su construcción

El Ministerio del Trabajo en Colombia es la institución que regula y controla los procesos de capacitación, por lo que, todas las actividades relacionadas con dicha gestión deben contar con la aprobación y control del Ministerio, ya que, sin una formación adecuada, los empleados, tanto nuevos como los actuales no reciben la información y no pueden desarrollar las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas de forma adecuada.

De ahí, que las organizaciones tienen la obligatoriedad de realizar 2 procesos de capacitación por semestre con el fin de orientar al personal sobre los posibles riesgos laborales según la actividad que desarrolla la empresa, las funciones particulares de cada colaborador y el tiempo de vinculación

#### 4.1 Pregunta de investigación - formulación del problema

¿Cómo impacta las capacitaciones en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo la reducción de la accidentalidad a los empleados de la empresa materiales y maderas MADEPINOS?

##### a. Sistematización del problema

¿Cómo impacta la productividad laboral de la organización la accidentalidad que se presenta en la organización de manera recurrente?

¿En qué temas puntuales requieren ser capacitados los colaboradores de la empresa materiales y maderas MADEPINOS para reducir la accidentalidad?

¿Cuál es el papel del Ministerio del trabajo en el proceso de aprobación, vigilancia y control de los procesos de capacitación implementado por las organizaciones?

## 5. Objetivos de la investigación

### 5.1 Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación a los empleados de la empresa materiales y maderas MADEPINOS que contribuya a la reducción de la accidentalidad

### 5.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación interna de la empresa Materiales y Maderas MADEPINOS, en aspectos relacionados con indicadores de accidentalidad y temáticas establecidos en los planes de capacitaciones

Diseñar un plan de capacitación con temáticas que impacten la reducción de la accidentalidad en la empresa MADEPINOS

## 5. Justificación Práctica

La investigación permitirá a la empresa conocer cuáles son los factores y elementos de riesgo que están generando la mayor cantidad de accidentes labores tanto en la parte productiva como administrativa, permitiéndole así crear estrategias de cuidado y mejoramiento en estas áreas para evitar que este número siga creciendo evitando así sanciones o el cierre de la compañía

EL compromiso de autocuidado y el cuidado de los demás es fundamental en una compañía ya que esto puede generar mayor productividad y eficiencia, mayor compromiso a lograr las metas de la empresa y obtener trabajadores con sentido de pertenencia a través de las motivaciones que la empresa puede dar por lograr evitar accidentes empresa, por lo tanto es importante crea planes

que vayan desde recibir una capacitación conociendo el comportamiento que se debe tener dentro y fuera de la compañía, mantener siempre puestos y en buen estado los elementos de protección personal, el manejo de máquinas y materia prima, entre otros.

La investigación puede tener efectos a largo plazo no solo como practica para Materiales y Maderas Madepinos sino también crear modelos que permitan compartirlos con otras compañías minimizando el impacto negativo que pueden tener las empresas al reportar una gran cantidad de accidentes laborales.

## 6. Marco de Referencia

### 6.1 Marco Teórico

Las organizaciones desde su objeto misional cumplen funciones que se encargan de materializar su razón de ser, en la práctica dicho ejercicio se orienta a la prestación de servicios y/o a la producción de bienes, en una y otra actividad, sus colaboradores están expuestos a sufrir accidentes a consecuencia del manejo de maquinarias, medios transporte, carga , entre otras, que de no ser ejercidas de manera correcta pueden exponer a los trabajadores a experimentar situaciones que afectan su salud e inclusive llegar a la muerte, en ese orden de ideas, la salud ocupacional toma relevancia en cuanto se encarga de generar las condiciones y las capacitaciones necesarias para formar a sus empleados de tal manera que estos hechos no afecten el plan de trabajo, ni la productividad laboral, tal como lo cita (Fernández, Pombo y Rodríguez, 2006, p.5), “La salud ocupacional juega un papel indispensable dentro de las organizaciones empresariales como proveedores de las herramientas vitales e imprescindibles para la consecución efectiva de la seguridad y la salud del trabajo”

La capacitación:

- Estratégicamente, es un proceso de formación que ha de aplicarse de manera organizada y sistémica en el que los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades

específicas relativas al trabajo, modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

- Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, está orientada a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa.
- Conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y el establecimiento de acciones específicas de la institución para su normal desarrollo.
- Factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

(Universidad de Caribe)

El concepto de capacitación no solamente obedece a un tema de actualidad o de moda ya que su trascendencia plantea el éxito de la organización y en mayor medida el desarrollo de un área, una región e incluso un país. Es por ello que podríamos atender una definición que puede encerrar la esencia de esta investigación según el cual “ la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Siliceo, 2004), en esa medida, se plantea como tema de análisis, la importancia de un modelo de capacitación interna en las pequeñas empresas para que puedan ser competitivas a su nivel y que puedan cumplir con la demanda de cantidad y calidad que le exige el cliente. Sin embargo es claro, que este ámbito requiere de una estrategia efectiva que esté acorde al presupuesto de las pequeñas instituciones y que se adecuen a los perfiles de los colaboradores, toda vez que por su mismo tamaño, estas organizaciones plantean diversas limitaciones para la implementación de un programa claro de capacitación de personal. (LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, FABIÁN MIGUEL JAMAICA GONZÁLEZ 2015)

## 6.2 Marco conceptual

- **Aserrío:** El aserrío de la madera consiste en la transformación de una troza de forma cilíndrica a un producto con dimensiones específicas de ancho, largo y espesor, con el fin

de ser utilizado en un proceso posterior, como lo es la fabricación de muebles, casas. (kuru, revista forestal, 2007, s.p.)

- **Madera:** La madera es el material que constituye la mayor parte del tronco de un árbol. Está compuesto por fibras de celulosa unidas con lignina.
- **Capacitación:** La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.
- **Asesoría:** Es un intermediario entre el comprador y el vendedor. Se busca el poder incrementar la tasa de ventas actual de un producto o servicio del cliente, buscando también poder llevar a cabo un mejoramiento del proceso de ventas del producto o servicio para una mejor producción.
- **Materiales para la construcción:** Los materiales de construcción son los productos, subproductos y materias primas empleados en la fabricación de edificaciones y obras civiles.

### 6.3 Marco legal

Se considera la capacitación como uno de los insumos más importantes de los lineamientos normativos, aumentar la destreza y habilidades de los empleados de la empresa, involucrar el área de capacitación del personal, el propósito de la capacitación es orientar, las experiencias de aprendizaje en sentido positivo y complementar las fortalezas del personal dentro de la organización

Normatividad sobre capacitación en SST	
Normatividad	Disposición que regula
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias

<b>Ley 1562 del 2012.</b>	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
<b>Decreto 1295 de 1994.</b>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Decreto 1072/2015.</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>Resolución 2400 de 1979.</b>	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

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

### 6.3 Marco contextual

El plan de capacitación se realizará en Materiales y Maderas Madepinos, la cual, queda ubicada en Bello, Diagonal 52 #12-295 en el barrio Guasimalito, el plan de capacitación se desarrollará al personal de planta, bodega y administrativo, debido a la alta accidentalidad presentada en los

últimos 3 años. Basándonos en diferentes autores que investigaron acerca de temas de capacitación para la reducción de la accidentalidad.

Autores que han investigado acerca del tema de las capacitaciones:

- Fernández, J.D. Pombo, L; Rodríguez; M.P: Análisis de la importancia de la capacitación en la prevención de accidentes laborales y el aumento de la productividad.

Canney (2006) recoge tres métodos para llevar a cabo esta tarea. El primero pretende describir sistemáticamente la frecuencia y los factores que contribuyeron a que se produjera el accidente. El segundo tiene como objetivo identificar los eventos críticos o fallas activas en la frecuencia que llevaron al accidente, al igual que los factores administrativos y organizacionales que admitieron la ocurrencia de dichas fallas. El tercero, por su parte es el método de análisis de causa raíz, es decir, el análisis de la causa más básica o primera que puede ser objetivamente identificada y sobre la cual puede ejercer el control administrativo, por lo cual encontrarla conducirá a formular las recomendaciones necesarias que evitaren su recurrencia.

- Bárbara Galván: La capacitación constante forma un papel fundamental en lograr el desarrollo y mejora de una empresa.

## 7. Metodología de la investigación

### 7.1 Tipos de estudio

La investigación se realizó desde una metodología se hizo una revisión documental de la empresa en cuanto se analizó información en términos de la documentación que posee respecto a los lineamientos, diseño, estructura y temas de capacitación establecidos por la norma para la reducción de la accidentalidad laboral. En ese orden de ideas, de manera complementaria también se aplicó un instrumento algunos directivos de la organización para conocer los lineamientos que están aplicando en dicho proceso.

## 7.2 Metodología de la investigación

El enfoque utilizado correspondió a la investigación cuantitativa por lo que la norma y teorías relacionadas con la prevención a la accidentalidad laboral se constituyeron en la hoja de ruta para el diseño metodológico y la construcción del instrumento aplicado a los directivos y empleados

## 7.3 Fuentes y técnicas de recolección de la información

### 7.3.2 Fuentes primarias

Las fuentes primarias para la presente investigación estuvo conformada por archivos de la organización y sus 60 colaboradores quienes constituyeron el tamaño de la población

### Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se realizó un proceso estadístico consistente a través de una formula

$$n = \frac{Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2}$$

N	60
Z	1,96
P	0,5
Q	0,5
e	0,45

$$N = 20$$

### 7.3.1 Fuentes secundarias

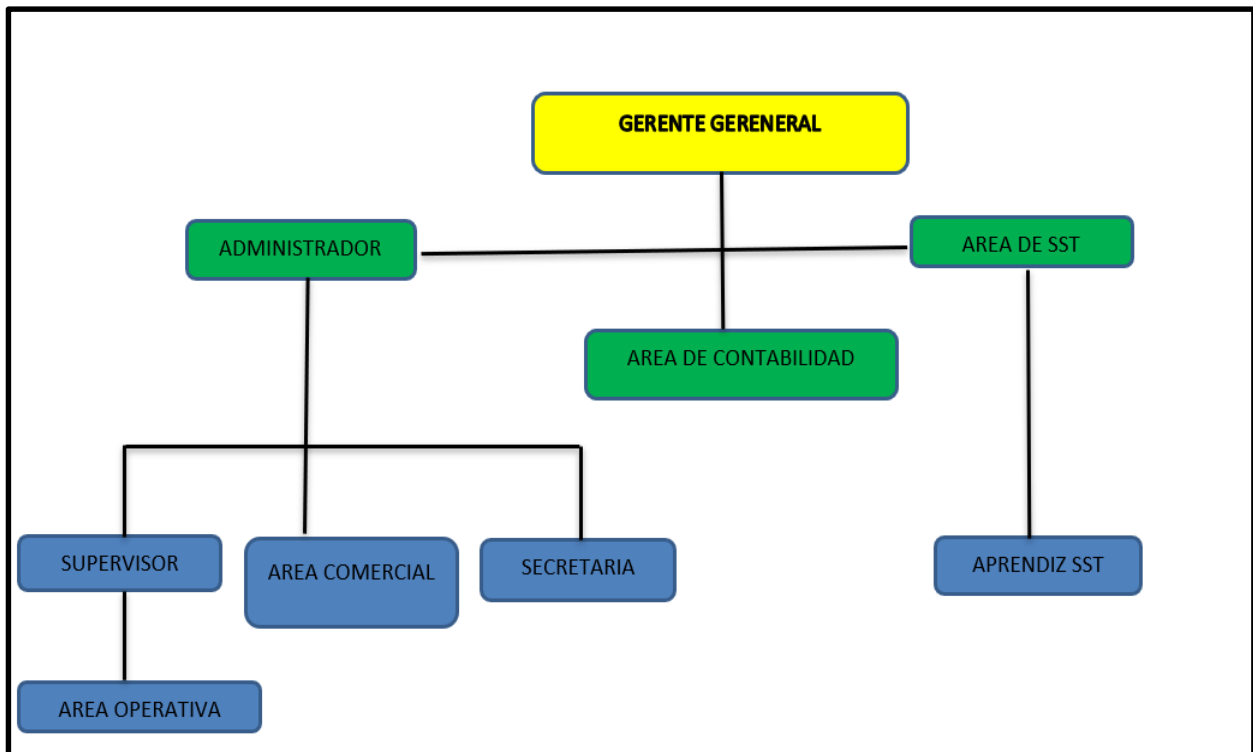
Las fuentes secundarias para la presente investigación la constituyeron la página web de la empresa MADEPINO, textos y documentos de la web que le sirvieron de apoyo a la investigadora.

## 9. Desarrollo del proyecto

### 9.1 Diagnostico a la organización

La empresa funciona en el municipio de Bello Antioquia en la diagonal 52# 12-295 como se dijo anteriormente cuenta con 60 colaboradores, de ellos 44 operativos y 16 administrativos, distribuidos en diferentes cargos con funciones y responsabilidades tal como se muestra en el siguiente organigrama

*Gráfico 1. Organigrama de la empresa*



En ese orden de ideas la organización cuenta con sus principios corporativos, como se muestra a continuación:

### Misión

Somos una empresa dedicada a la comercialización de productos en madera con altos estándares de calidad, contamos con un personal altamente calificado en cada una de las áreas, garantizando así la satisfacción de nuestros clientes y los reconocimientos entre proveedores y competidores.

### Visión

Consolidarse como Empresa líder en el sector maderero a nivel nacional e internacional, reconocidos por la calidad y excelente servicio.

### Valores

Responsabilidad  
Seriedad y Credibilidad  
Solidez Empresarial  
Eficiencia y Eficacia  
Innovación y Excelencia

### **9.1.1 Situación actual**

Tal como se ha venido mencionando la el objeto social de la organización consiste en aserrar, cepillado e impregnación y conservación de la madera, ejercicio que conlleva a niveles altos de accidentalidad debido a que para realizar estas actividades los colaboradores deben manipular maquinaria consideradas de alto riesgo.

Los accidentes se generan por una causa inmediata o básica:

- La inmediata son la que produce el accidente de manera directa, esta se conforma por un acto inseguro, ósea, un comportamiento inadecuado de los trabajadores,
- Las condiciones inseguras son:
  - Por la madera mal apilada y por falta de orden y aseo Maquinaria y herramientas en mal estado,
  - Otros accidentes ocurren por falta de experiencia en el trabajador, Supervisión y liderazgo deficiente.

El nivel de accidentalidad de la empresa por año ha tenido una representación del 44.4.44%, situaciones que genera ausentismo laboral, afectando el área productiva y por ende el retraso de las actividades y la afectación de los indicadores de eficiencia y eficacia.

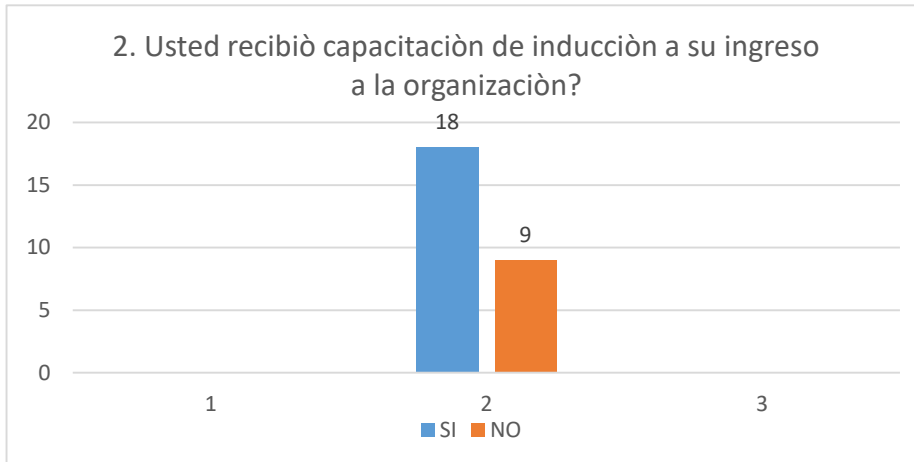
Cuando se generan este tipo de situaciones, el colaborador que lo experimenta es evaluado en un primer momento por el área de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) donde le se prestan los primeros auxilios, luego se realiza el respectivo reporte a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y luego es enviado a la clínica que está asignada desde la ARL

### 9.1.2 Percepción de la seguridad por parte de los colaboradores

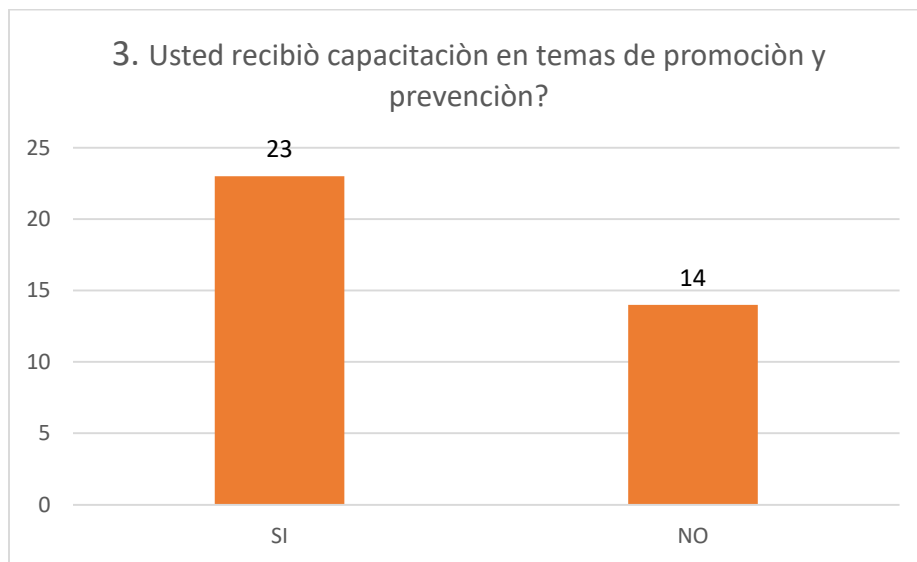
Para el desarrollo del presente trabajo resultó imperativo conocer la opinión de los colaboradores principalmente de los que laboran en el área operativa, ya que es está en la que mayormente se presentan los accidentes laborales, tal como se muestra en las siguientes gráficas.



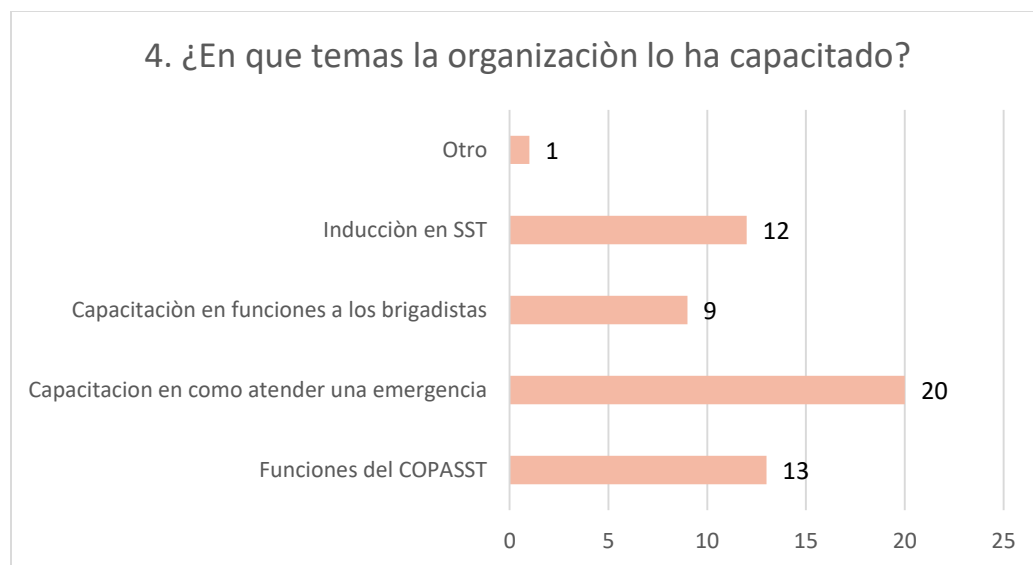
21 de los 44 empleados correspondientes al área operativa están vinculados a la organización hace más de 2 años, en la práctica ese rango de más de 2 años significa hasta 23 años, solamente 6 empleados manifiestan tener entre 1 año y menos de un año.



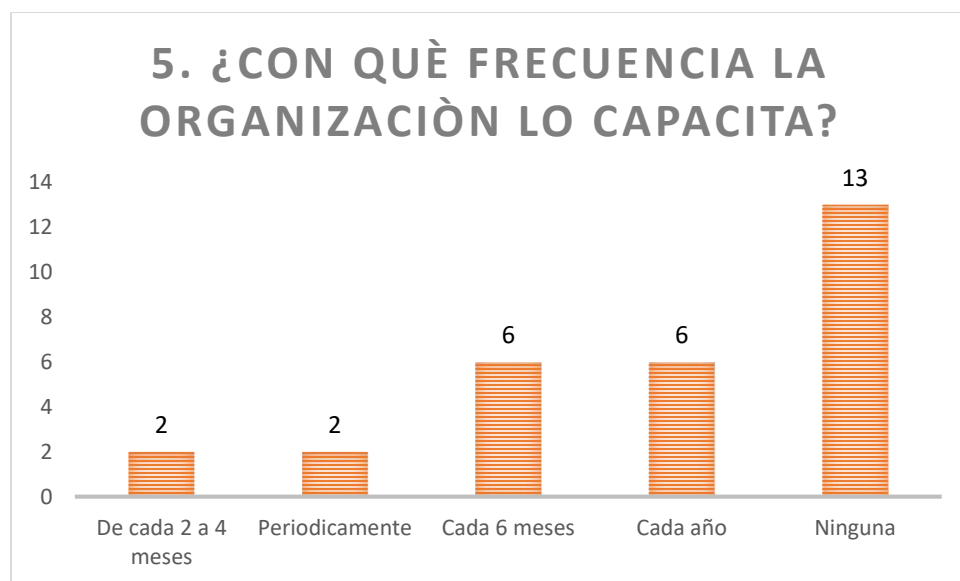
A la pregunta si recibieron inducción al ingreso a la organización, 18 manifestaron que sí y 9 que no. Esos 9 colaboradores que manifestaron no haber recibido capacitación constituye un riesgo alto para la organización pues están más expuestos accidentes.



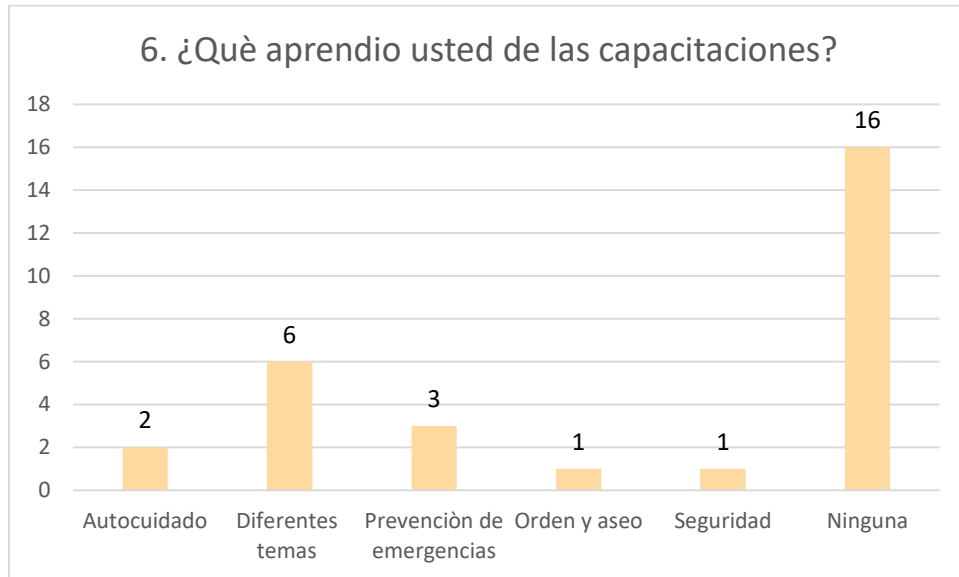
A la pregunta realizada usted recibió capacitación en temas de promoción y prevención 23 de ellos respondieron que sí y 14 respondieron que no, Estos 14 colaboradores que manifestaron no haber recibido capacitación son más propensos a generar accidentes laborales.



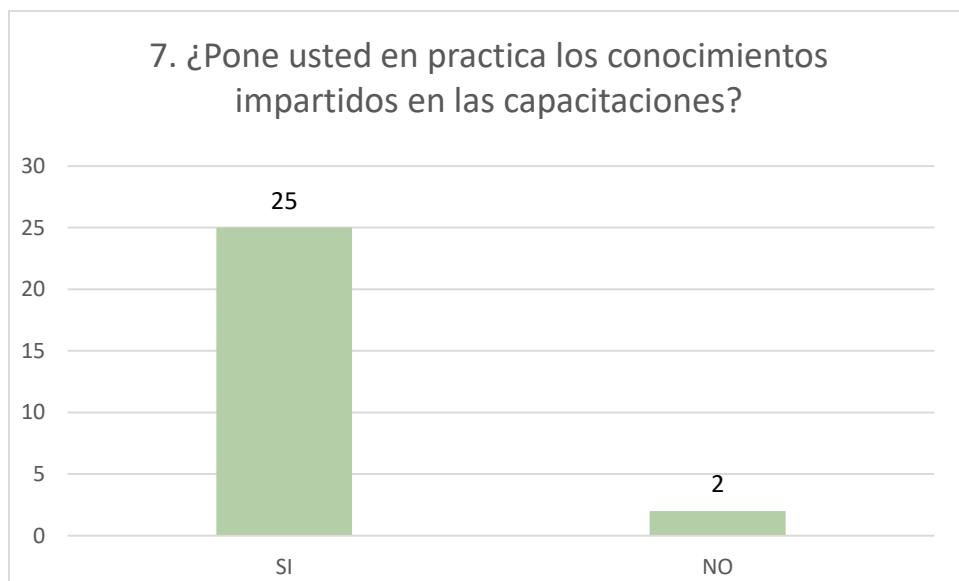
Ala pregunta en que temas lo ha capacitado la organización 13 de los colaboradores respondieren que en funciones del Copasst, 20 de ellos respondieron que en; Capacitación en cómo atender una emergencia, 9 de ellos que en Capacitación en funciones a los brigadistas, 12 respondieron que en seguridad y Salud en el trabajo y 1 de ellos que en otros temas



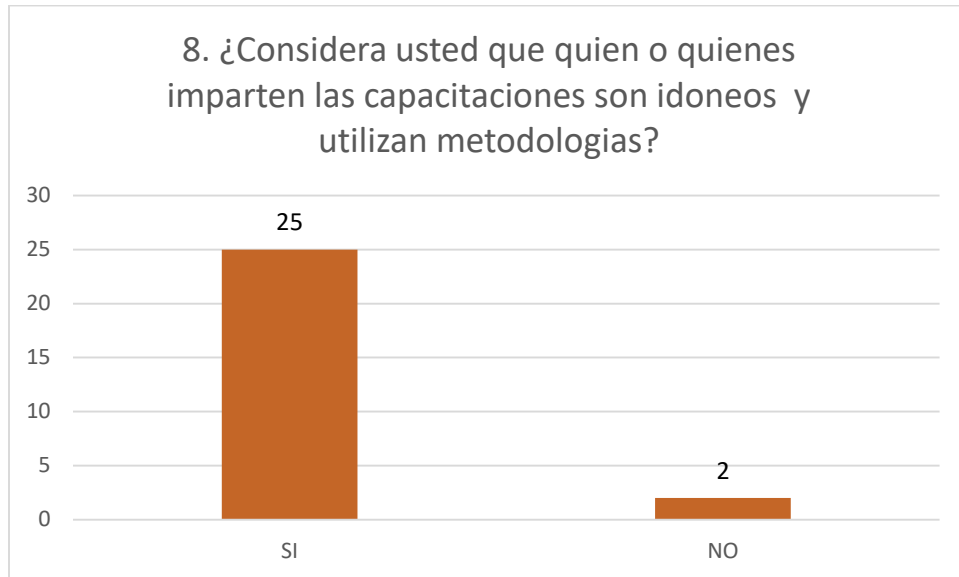
A la pregunta realizada conque frecuencia la organización lo capacita, 2 de ellos respondieron que entre 2 y 4 meses, 2 de ellos que periódicamente, 6 de ellos respondieron que cada seis meses 6 de ellos que cada año, 13 de los colaboradores respondieron que nunca.



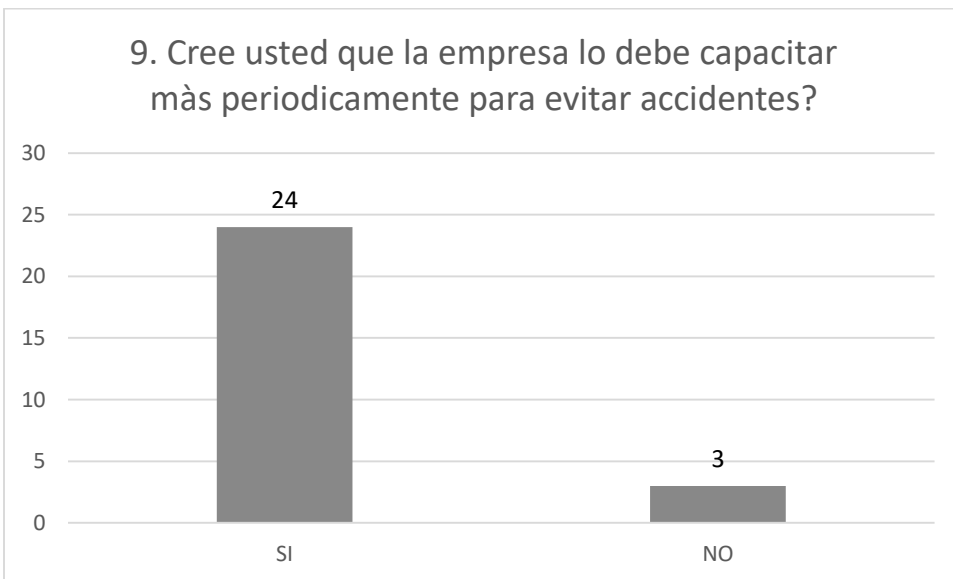
Al realizar la pregunta que aprendió usted de las capacitaciones 2 de ellos respondieron que el autocuidado, 6 de ellos respondieron que en Diferentes temas 3 de ellos respondieron que en Prevención de emergencias, 1 de ellos que en orden y aseo 1 de ellos respondió que en seguridad y 16 de ellos respondieron que no habían aprendido nada o que no se acordaban.



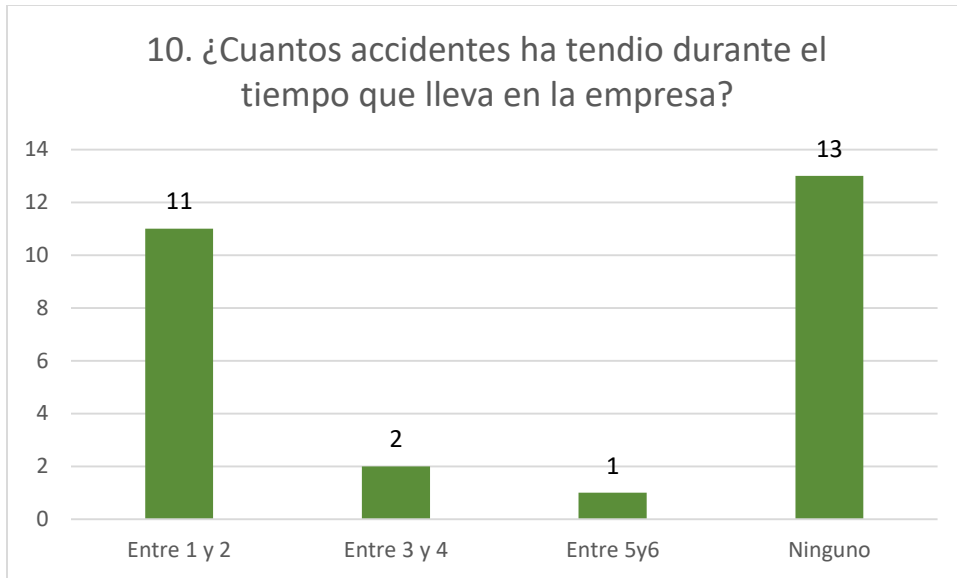
A la pregunta realizada pone usted en práctica los conocimientos impartidos en las capacitaciones 25 de los colaboradores respondieron que sí, los ponen en práctica y 2 de ellos respondieron que no los ponen en práctica.



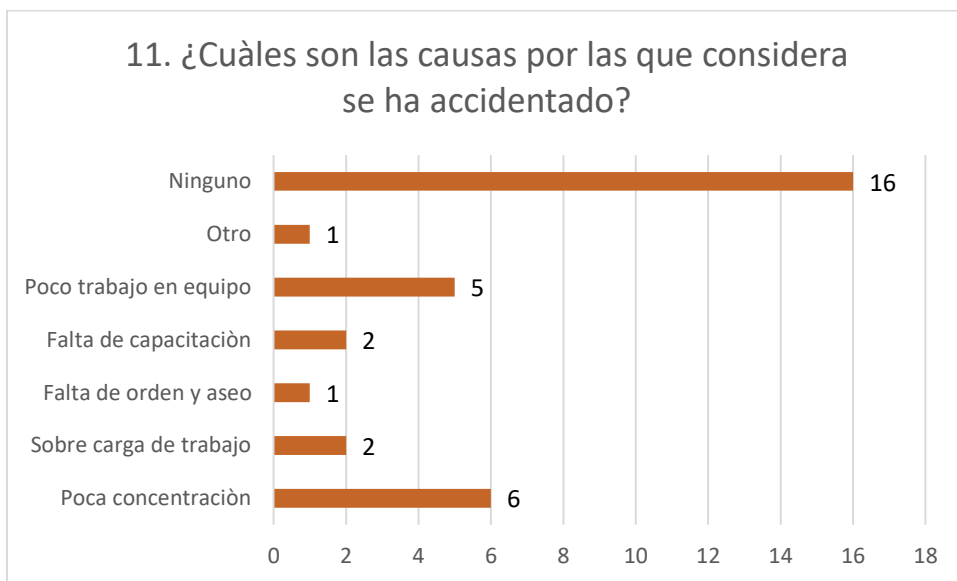
A la pregunta realizada, considera usted que quien o quienes imparten las capacitaciones son idóneos y utilizan metodologías 25 de los colaboradores respondieron que sí y 2 de los colaboradores respondieron que no son idóneos y que no utilizan metodologías



A la pregunta realizada, cree usted que la empresa lo debe capacitar más periódicamente para evitar accidentes, 24 de los colaboradores respondieron que si creen que deben ser más capacitados, 3 de los colaboradores respondieron que no.



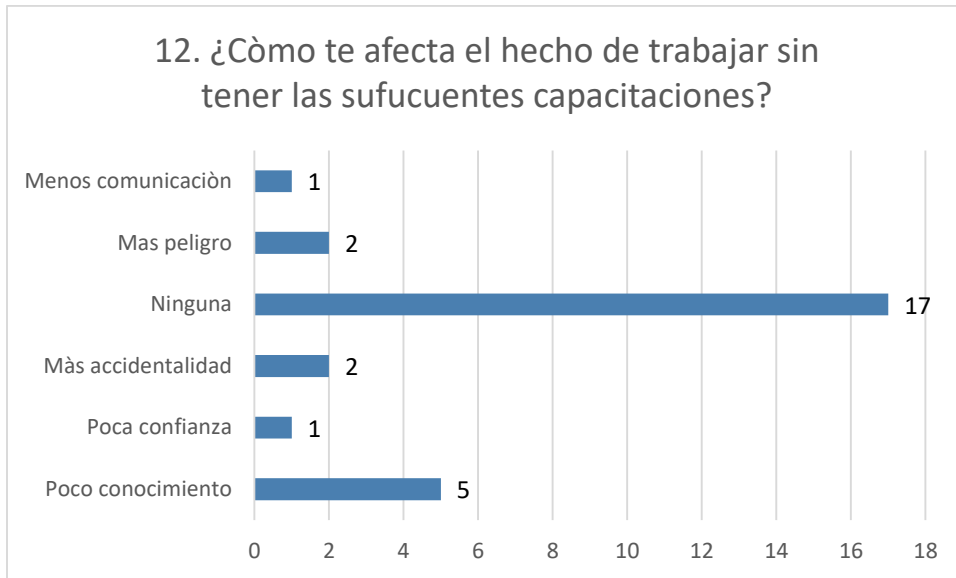
A la pregunta realizada cuántos accidentes ha tenido durante el tiempo que lleva en la empresa 11 de los colaboradores respondieron que entre 1 y 2 accidentes, 2 de los colaboradores respondieron que llevan entre 3 y 4 accidentes 1 colaborador respondió que lleva entre 5 y 6 accidentes en el tiempo que tiene de estar laborando en la empresa y 13 de los colaboradores respondieron que no han tenido ningún accidente.



A la pregunta realizada cuales son las causas por las que considera se ha accidentado

6 de los colaboradores respondieron que la causa es por poca concentración, 2 de ellos respondieron que por sobrecarga laboral 1 colaborador respondió que, por falta de orden y aseo, 2

de ellos respondieron que por falta de capacitación 5 de ellos respondieron que por falta de trabajo en equipo 1 de ellos respondió que por otras causas y 16 de los colaboradores respondió que ninguna causa.



A la pregunta realizada como le afecta el hecho de trabajar sin tener las suficientes capacitaciones 5 de los colaboradores respondieron se ven afectados por tener poco conocimiento 1 colaborador respondió que se ve afectado por tener poca confianza, 2 de ellos respondieron que genera más accidentalidad, 17 de los colaboradores respondieron que ninguna, 2 de ellos respondieron que el genera más peligro y 1 colaborador respondió que falta de comunicación

## 9.2 Propuesta de un plan de capacitación

Teniendo en cuenta la información obtenida en el instrumento aplicado y la normatividad vigente expedida por el ministerio del trabajo se propone un plan de capacitación con el objetivo de contribuir en el desarrollo de los empleados en el desempeño de una actividad. Se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente, promover el desarrollo integral del personal y como consecuencia el desarrollo de la organización, propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Además, el desarrollo de las capacitaciones trae consigo ciertos beneficios como lo son:

- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.

- Mejora la relación jefes – empleados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes.
- Elimina los temores de incompetencia individual.
- Eleva el nivel de satisfacción con el puesto.
- Desarrolla un sentido de progreso.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Mejora las aptitudes comunicativas.
- Permite el logro de metas individuales.

Según la Resolución 0312 y de acuerdo con los requisitos del Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, todas las empresas están obligadas a implementar un Programa de Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo.

**PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL SEGÚN LA RESOLUCION 0312 Y EL De acuerdo con los requisitos del Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, todas las empresas están obligadas a implementar un Programa de Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo.**

OBJETIVO	F. DE RIESGO	PELIGRO	TEMAS DE CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A	HORAS	META	RESPONSABLE
Sensibilizar a los trabajadores sobre el autocuidado por los riesgos a los que están expuestos en su lugar de trabajo paredes, pisos, escaleras y techos de la empresa. Mejorar un ambiente de trabajo, lograr lugares de trabajo más organizados, mejor ordenados y más limpios de forma permanente	Locativo	Caídas de personas, choques. Trepiezos, caídas golpes leves o graves.	*Autocuidado *Riesgo locativo definición, efectos posibles y control)	Todo el personal de las áreas administrativas y operativas	30 minutos	Conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo locativo y autocuidado sobre ello	Seguridad y Salud en el Trabajo

<p>Seleccionar correctamente Los elementos de protección personal (EPP) de acuerdo con los factores de riesgo a los que están expuesto los trabajadores</p>	<p>Físico</p>	<p>tales como: ruido, temperaturas extremas, ventilación, iluminación, radiación, vibración, que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración</p>	<p>Riesgo físico *Autocuidado. *Elementos de protección personal (definición, manejo y medidas de control)</p>	<p>Todo el personal de las áreas administrativas y operativas</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Sensibilizar los trabajadores sobre el buen uso y manejo de los elementos de protección para su diferente cargo a desempeñar</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>identificar las diferentes condiciones que afectan al trabajador en su labor y que por ello se le puede generar una molestia o enfermedad laboral al estar constantemente de pie y en la misma posición</p>	<p>Biomecánico</p>	<p>Aparición de venas varices, tendinitis tenosinovitis. Problemas de columna vertebral, etc.</p>	<p>Riesgo biomecánico * Pausas activas enfocadas en el estiramiento de todo el cuerpo en general, para su descanso. Movimientos repetitivos</p>	<p>Todo el personal de las áreas administrativas y operativas</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Reducir enfermedades y molestias de los trabajadores enseñándoles pausas activas</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Dar a conocer a los trabajadores las enfermedades y problemas que se ocasionan por la inhalación de sustancias químicas.</p>	<p>Químico</p>	<p>Intoxicación, mareos, dolores de cabeza</p>	<p>Riesgo químico</p>	<p>Todo el personal de las áreas administrativas y operativas</p>	<p>30 minutos</p>	<p>enseñar la adecuada utilización de elementos de protección personal, para evitar r. químico por material particulado,</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>

						enseñar uso adecuado del uso adecuado de sustancias químicas	
Conocer y aplicar técnicas básicas que le permitan al trabajador tener una buena relajación, como medio para lograr el manejo del estrés laboral	Psicosocial	Estrés por presión laboral.	Riesgo psicosocial Enfermedades causados por el estrés laboral: * Dolores de cabeza. * Disminución de la capacidad laboral. * Depresión. Pausas Activas.	Todo el personal de las áreas administrativas y operativas	30 minutos	Incentivar de los trabajadores que tomen su tiempo dentro de la jornada laboral y realizar pausas activas para prevenirlos de molestias o enfermedades.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Reconocimiento y sensibilización de uso y manejo de los diferentes tipos de extintores y que los trabajadores aprendan sobre ello y le den una adecuada utilización para poder actuar con rapidez y eficacia en caso de presentarse una emergencia.	Tecnológico	incendio, explosión,	Manejo de extintores	Todo el personal de las áreas administrativas y operativas	30 minutos	Enseñar la adecuada utilización de los extintores a los trabajadores y poder tener el conocimiento suficiente para su uso	Seguridad y Salud en el Trabajo

<p>Promover y prevenir el consumo de cigarrillo y sus fatales consecuencias en el cuerpo humano.</p>	<p>alcoholismo y sustancias psicoactivas</p>	<p>Consecuencias en la salud y enfermedades graves.</p>	<p>Programa de alcoholismo y sustancias psicoactivas Enfermedades por el consumo de cigarrillo: *Cáncer de estómago *Disfunción eréctil *Cáncer de próstata. *Enfermedad vascular *Bronquitis aguda *Enfisema *Cáncer de pulmón.</p>	<p>Todo el personal de las áreas administrativas y operativas.</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Concientizar en un 90% a los trabajadores sobre las diferentes enfermedades producidas por el consumo constante del cigarrillo.</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Enseñar el correcto uso y mantenimiento de las máquinas, herramientas y equipos.</p>	<p>Mecánico</p>	<p>Consecuencias como atrapamientos, cortes y deterioro de las maquinas.</p>	<p>Riesgo mecánico/ Manejo adecuado de máquinas, herramientas y equipos.</p>	<p>Todo el personal de las áreas administrativas y operativas.</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Lograr que el los trabajadores atiendan y asuman su responsabilidad de hacer un buen uso y mantenimiento de sus herramientas, máquinas y equipos.</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>El riesgo biológico ocupacional se puede definir como aquel que surge de la exposición laboral a micro y macroorganismos que puedan causar daños al trabajador. Estos en general pueden ser transmitidos a través del aire, etc</p>	<p>Riesgo Biológico</p>	<p>picadura de abejas que se encuentran en ciertas ocasiones en la madera</p>	<p>Riesgo biológico</p>	<p>Todo el personal de las áreas administrativas y operativas.</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>folletos de sensibilización en los diversos tipos de riesgos y como evitarlos, sensibilizar sobre el usos adecuado de los e.p.p</p>

la corriente eléctrica, debido a su conversión en calor (efecto Joule), es la principal causa de los incendios.	Riesgo eléctrico	incendios	Riesgo eléctrico	Todo el personal de las áreas administrativas y operativas.	30 minutos	Seguridad y Salud en el Trabajo	folletos de sensibilización en los diversos tipos de riesgos y como evitarlos, sensibilizar sobre el uso adecuado de los e.p.p
---	------------------	-----------	------------------	---	------------	---------------------------------	--

Fuente: construcción propia a partir de lo establecido en la Resolución 0312

## 10. Conclusiones y recomendaciones

Como se mencionó en la introducción del presente trabajo, el estudio se desarrolló según los objetivos planeados, es importante concluir sobre el diagnóstico realizado, algunas recomendaciones, para contribuir al valor de la investigación realizada, en este capítulo se presentan las conclusiones del presente trabajo de investigación y las recomendaciones para dar continuidad al estudio realizado en la empresa.

Las capacitaciones en una empresa se deben entender como una oportunidad para aumentar la competitividad tanto del personal como de la empresa ya que al tener un personal capacitado esto aumenta la productividad y por ende las ventas

Es fundamental que se estructure un programa de capacitación y que este sea puesto en práctica, para definir las necesidades reales de una capacitación, debe entenderse que un programa de capacitación por sí solo no funciona, por lo tanto no garantiza el éxito de unos empleados y de las empresas,

En toda empresa son fundamentales los trabajadores, pues de ellos depende que todo funcione, es por esta razón que son denominados como capital humano, son un elemento clave para las empresas

Todo trabajador tiene derecho a que su jefe y/o patrono le proporcione un tiempo para capacitarse en su trabajo esto le permitirá un mejor nivel de vida y productividad

El éxito o fracaso de una compañía depende en gran medida del talento de un equipo de trabajo, es por esto que es indispensable asegurarse que sus empleados cuenten con las herramientas y los debidos conocimientos con el fin de desempeñar correctamente su labor y así evitar accidentes laborales

Es importante que la compañía atienda las necesidades de realizar entrenamiento y formación que estén alineados con las necesidades de la empresa

Tanto en la vida como en la empresa deben entenderse las capacitaciones como una oportunidad que debe tener para aumentar la capacidad y la competitividad tanto de una persona como de las empresas

Tras realizar un análisis de la problemática y contextualización de la teoría relacionada en el presente trabajo de investigación, se concluye que.... Del análisis realizado, como la información y datos recolectados

Se puede concluir la importancia de las capacitaciones y se recomienda a la empresa Materiales y Maderas Madepinos la vigilancia y mejora de sus procesos y las capacitaciones tanto para el personal administrativo como operativo con el fin de mejorar los indicadores sobre la accidentalidad

Se sugiere también que la empresa haga efectivo el plan de trabajo con el fin de mejorar nivel de conocimiento y productividad de los empleados.

## 11. Referencias

Fernández, J.D., Pombo, L. y Rodríguez, M.P. Análisis de la importancia de la capacitación en la prevención de accidentes laborales y el aumento de la productividad. Recuperado en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2152/131409.pdf?sequence>

Kuru: Revista Forestal, SOLUCIÓN TECNOLÓGICA. recuperado en: Dialnet-AserrioDeTrozasDeDiametrosMenores-5123264 (2)

su impacto en la motivación

Recursos humanos Felipe cristancho dueñas 27/03/2019

<https://blog.acsendo.com/category/recursos-humanos/>

Empresa Materiales y Maderas Madepinos S.A.S

Base de datos de ausentismo

<https://arpsura.suramericana.com/servicios-linea/>

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/como-elaborar-plan-de-capacitacion/>

[https://scholar.google.com.co/scholar?q=adminstracion+robbins&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.co/scholar?q=adminstracion+robbins&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

<https://www.google.com/search?q=como+Realizar+una+producci%C3%B3n+escrita+en+donde+da+cuenta+de+competencias+investigativas+sonre+capacitaciones&tbm=isch&source=univ&sa=X&ved=2ahUKEwjv4pS9sPXoAhVmk-AKHemsC3cQsAR6BAgKEAE&biw=1366&bih=625>

<http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>

Página oficial en Internet de Leonard Mertens: <http://www.leonardmertens.com>

1.1 MARCO NORMATIVO Este plan tiene los siguientes fundamentos legales: • Constitución Política de Colombia (Artículo 54). • Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el • Decreto Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales). • Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1494507000\\_96547f266b19d38beb55503e22056f50.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1494507000_96547f266b19d38beb55503e22056f50.pdf)

[https://www.google.com/search?q=ley+que+regula+la+capacitacion+y+desarrollo+laboral&rlz=1C1PRFI\\_enCO809CO809&oq=que+ley+regula+las+capacitaciones+&aqs=chrome.2.69i57j0l3.14121j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=ley+que+regula+la+capacitacion+y+desarrollo+laboral&rlz=1C1PRFI_enCO809CO809&oq=que+ley+regula+las+capacitaciones+&aqs=chrome.2.69i57j0l3.14121j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

6. Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación

## 12. Anexos

PRODUCCIÓN ESCRITA

La investigación se presenta después de realizar la lectura de varios textos, el cual pretende generar un ambiente laboral de se tengan en cuenta las competencias laborales de los colaboradores, no solo en el saber, para tener presente lo relacionado con el ser y su incidencia en el clima laboral de la empresa, así mismo los resultados y el análisis del diagnóstico que constituye en un referente para la formulación de planes de bienestar. Capacitación, relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, entre las cuales se encuentra el plan institucional de capacitación y la inducción y rendición, los cuales se enmarcan tanto en el modelo de gestión del talento humano por competencias, como con el modelo de integración institucional, lo que quiere decir que el talento humano es el eje central en el desarrollo organizacional e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento y la potencialización de las competencias de los servidores, contribuyendo a mejorar la calidad de vida laboral, el sistema de capacitación que establece la ley tiene por objetivo promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y los productos

## MARCO TEORICO

## INTRODUCCION

Después de realizar un estudio sobre las diferentes áreas de la empresa MATERIALES Y MADERS MADEPINOS se llegó a una conclusión la importancia de realizar un programa de capacitaciones al personal del area de planta y bodega ya que al día de hoy la empresa cuenta con una alta accidentalidad, a partir de la investigación realizada y las experiencias personales se quiere reafirmar lo anunciado anteriormente

Ya se han establecido los síntomas las consecuencias y el problema al que se enfrenta la empresa, ahora se busca en la teoría todos aquellos conceptos que puedan justificar y reforzar la primicia de la importancia de tener un programa de capacitación y cumplirlo a cabalidad dentro de la empresa.

Por medio de este se busca crear un ambiente laboral aceptable para todos los trabajadores de la empresa, esta debe contar con un programa de capacitaciones y este debe ser desarrollado al 100% esto ayuda al proceso productivo de la empresa, esto con el fin de ayudar a los empleados y directivos a la organización y logro de sus metas, las capacitaciones crean un ambiente de motivación y productividad

Un trabajador capacitado es una gran inversión para la empresa y los beneficios que esto trae para las áreas de trabajo y las competencias que puede llegar a tener la empresa dentro del mercado laboral.

La importancia de capacitar al personal. La capacitación es algo realmente importante, algo que permite mejorar los conocimientos habilidades, o conductas y actitudes del personal en una empresa, así los empleados cuentan con nuevas herramientas y nuevos conocimientos que deben asimilar

## OBJTIVOS

- El objetivo de la capacitación
- Preparar el personal para la ejecución de las actividades de la empresa
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo del persona no solo en los cargos actuales sino para otras funciones para los cuales las personas pueden ser consideradas l
- Cambiar la actitud de las personas con varias finalidades, entre las cuales esta crear un clima laboral satisfactorio entre los empleados y aumentar su motivación

## FUNCIONES DE LA CAPACITACIÓN

Trasmitir elementos esenciales en las capacitaciones, distribuyendo información dentro de los empleados y conocimientos acerca de la empresa sus productos y servicios de la organización, políticas reglamentos, sus objetivos y nuevos conocimientos

Desarrollar habilidades sobre sus destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño de sus cargos, sobre tareas y ejecuciones que van a ejecutar

## TIPOS DE CAPACITACIÓN

Trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, servicio al cliente, capacitación y conocimiento de productos, gestión del desempeño

## Referencias

[https://scholar.google.com.co/scholar?q=administracion+robbins&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.co/scholar?q=administracion+robbins&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

<https://www.google.com/search?q=como+Realizar+una+producci%C3%B3n+escrita+en+donde+da+cuenta+de+competencias+investigativas+sonre+capacitaciones&tbm=isch&source=univ&sa=X&ved=2ahUKEwjv4pS9sPXoAhVmk-AKHemsC3cQsAR6BAgKEAE&biw=1366&bih=625>

<http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>

Página oficial en Internet de Leonard Mertens: <http://www.leonardmertens.com>

1.2 MARCO NORMATIVO Este plan tiene los siguientes fundamentos legales: • Constitución Política de Colombia (Artículo 54). • Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el • Decreto Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales). • Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1494507000\\_96547f266b19d38beb55503e22056f50.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1494507000_96547f266b19d38beb55503e22056f50.pdf)

[https://www.google.com/search?q=ley+que+regula+la+capacitacion+y+desarrollo+laboral&rlz=1C1PRFI\\_enCO809CO809&oq=que+ley+regula+las+capacitaciones+&aqs=chrome.2.69i57j0l3.14121j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=ley+que+regula+la+capacitacion+y+desarrollo+laboral&rlz=1C1PRFI_enCO809CO809&oq=que+ley+regula+las+capacitaciones+&aqs=chrome.2.69i57j0l3.14121j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

6. Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación