

PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES FRENTE A LAS
CAPACITACIONES



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

Sonia Andrea Hernández Zapata

Evelyn Andrea Alzate Restrepo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

mayo de 2021

PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES FRENTE A LAS
CAPACITACIONES

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

Sonia Andrea Hernández Zapata

Evelyn Andrea Alzate Restrepo

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesor(a)

Ana Luz Loaiza Valencia

Profesional en sistemas de información en salud

Especialista en Epidemiología

Magister en Demografía

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

mayo de 2021

Percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios por ser fuente de sabiduría y fortaleza al momento de enfrentar las dificultades que se presentaron durante nuestra formación.

A nuestras familias y amigos por estar siempre presentes, por creer en nuestros sueños y brindarnos su apoyo incondicional.

Finalmente, dedicamos este logro a la universidad y a los docentes porque somos el reflejo de sus enseñanzas, los valores y la dedicación que nos compartieron en el transcurso de la vida académica.

Percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por bendecirnos con vida, salud y sabiduría para estudiar.

Gracias a nuestras familias y amigos por ser aliento en los momentos de debilidad y por acompañarnos en el arduo camino de la formación profesional.

A la universidad y a los docentes por guiarnos y promover en nosotras el desarrollo de las habilidades y cualidades necesarias para desempeñarnos como profesionales éticos y responsables.

A todas las demás personas que confiaron en nuestra formación y nos abrieron las puertas para desarrollar este proyecto de investigación.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12
1 Formulación del problema.....	14
1.1 Problema de Investigación	14
1.1.1 Pregunta principal	15
1.1.2 Preguntas Secundarias	15
2 Justificación.....	17
3 Objetivos.....	20
3.1 Objetivo General	20
3.2 Objetivos Específicos.....	20
4 Marco referencial.....	21
4.1 Antecedentes	21
4.2 Marco legal.....	29
4.3 Marco teórico	33
5 Metodología.....	38
5.1 Enfoque	38
5.2 Tipo de investigación	38
5.3 Población.....	39
5.4 Instrumento de recolección de información.....	39
5.5 Plan de recolección y análisis de la información	40
5.6 Cronograma de actividades	41
6 Resultados.....	42
6.1 Caracterización de los colaboradores.....	42
6.2 Características de la capacitación con respecto a la metodología utilizada y el aprendizaje obtenido	46

Percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

6.3	Falencias identificadas en el proceso de capacitación	53
6.4	Estrategias de mejoramiento para el programa de capacitación	57
6.5	Análisis de la percepción.....	64
7	Conclusiones.....	74
8	Recomendaciones	77
	Conclusiones.....	78
	Referencias.....	79
	Anexos	83
	Anexo 1. Encuesta de percepción frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo	83
	Anexo 2. Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación	90
	Anexo 3. Cronograma de actividades	93

Lista de tablas

Tabla 1. Caracterización de los colaboradores - Importadora Super Japón S.A.....	42
Tabla 2. Ejecución de las capacitaciones	47
Tabla 3. Metodología y aprendizaje.....	49
Tabla 4. Regularidad y calidad de las capacitaciones.....	65
Tabla 5. Reacción, concentración e interés en las capacitaciones	67
Tabla 6. Implementación de otros mecanismos de capacitación	69

Lista de figuras

Figura 1. Ocupación de los colaboradores durante su tiempo libre.....	45
Figura 2. Calificación de las capacitaciones	48
Figura 3. Dinamismo de las capacitaciones.....	48
Figura 4. Aceptación de los días y horarios en que se realizan las capacitaciones.....	51
Figura 5. Apreciación frente a si la organización y planeación de las capacitaciones es adecuada	52
Figura 6. Adquisición y aplicación del aprendizaje obtenido.....	52
Figura 7. Voluntad para asistir a las capacitaciones	54
Figura 8. Atención o distracciones durante la capacitación.....	55
Figura 9. Temas de la capacitación.....	55
Figura 10. Apreciación sobre si se debieran implementar otros mecanismos de capacitación	57
Figura 11. Reacción frente a la programación de una capacitación	58
Figura 12. Tipo de capacitación brindada.....	58
Figura 13. Percepción sobre las capacitaciones	66
Figura 14. Realizan las capacitaciones con regularidad	66

Percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta de percepción frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo 80

Anexo 2. Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación 87

Anexo 3. Cronograma de actividades 90

Percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen

Teniendo en cuenta la importancia y obligatoriedad de evaluar los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, el presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar la 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. La investigación se realiza bajo un enfoque cuantitativo, siendo a su vez de tipo descriptivo y corte transversal, para lo cual se aplica una encuesta basada en el modelo de evaluación de capacitación del Dr. Donald Kirkpatrick que permita dar respuesta a los interrogantes o variables a analizar. La población objeto de estudio corresponde al total de colaboradores activos en la Importadora Super Japón S.A quienes han sido participes de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo brindadas por la empresa.

En general se obtienen resultados de percepción positivos frente a las variables analizadas. Todos los colaboradores reciben capacitación al momento de su ingreso a la empresa, las capacitaciones se realizan con regularidad y se sienten satisfechos con su ejecución; sin embargo, un 65% de los colaboradores coincide en que se deberían implementar otros mecanismos de capacitación que las haga más dinámicas, prácticas y frecuentes. De esta forma, surgen diferentes recomendaciones como la opción de aplicar técnicas ludo preventivas de capacitación que permitan sintetizar la teoría y facilite tanto la participación activa como el aprendizaje del colaborador.

Palabras clave: percepción, capacitaciones, evaluación, falencias, estrategias.

Abstract

Taking into account the importance and obligation to evaluate occupational safety and health training programs, the main objective of this research project is to analyze the perception of the collaborators of Importer Super Japan S.A. against occupational safety and health training by the first quarter of 2021. The research is conducted under a quantitative approach, being in turn descriptive and cross-cutting, for which a survey based on Dr. Donald Kirkpatrick training evaluation model is applied to answer the questions or variables to be analyzed. The population under study corresponds to the total number of active collaborators in Importadora Super Japón S.A who have been involved in the trainings in occupational safety and health provided by the company.

In general, positive perception results are obtained against the variables analyzed. All employees receive training at the time of their entry into the company, the trainings are carried out regularly and they are satisfied with their execution; however, 65% of employees agree that other training mechanisms should be implemented that make them more dynamic, practical and frequent. In this way, different recommendations arise as the option to apply preventive ludo training techniques that allow to synthesize the theory and facilitate both the active participation and learning of the collaborator.

Keywords: perception, training, evaluation, shortcomings, strategies

Introducción

Los programas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen como propósito transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud (Borda, 2019), además, es una actividad sistemática, planificada y participativa que involucra a todos los niveles de la organización, siendo obligación de todo empleador asegurarse de que sus colaboradores sean capacitados en todos los aspectos de la seguridad y salud relacionadas a su trabajo.

En la investigación desarrollada se identifica la percepción de los colaboradores frente al programa de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo implementado por la Importadora Súper Japón S.A, toda vez que las capacitaciones son un insumo importante para los colaboradores y es fundamental evaluar qué tan benéficas y acertadas han sido, así como también, validar si efectivamente se ha cultivado en ellos el conocimiento necesario para actuar bajo los parámetros de seguridad establecidos por el programa, y si no se conoce el nivel de satisfacción y agrado con que se reciben dichas capacitaciones, no es tan factible que se puedan generar estrategias de mejoramiento.

El punto de partida de la investigación es indagar con toda la planta de colaboradores cuál es su percepción frente a los temas de capacitación y si éstos generan algún impacto positivo en su conducta, si realmente han adquirido nuevos hábitos de seguridad para aplicar en los lugares de trabajo y su sentir o pensar con respecto a las metodologías implementadas. Como instrumento de recolección de datos se aplica una encuesta virtual a los 20 colaboradores que hacen parte de la Importadora Súper Japón S.A y con base en la información suministrada se identifica la

caracterización de los colaboradores que participaron, las características más importantes del programa de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, y que tan influyente es la metodología utilizada en el aprendizaje obtenido.

A lo largo del documento se presentan las diferentes facetas en que fue desarrollada la investigación, iniciando con el análisis preliminar de las preguntas de investigación, seguida por la justificación y los objetivos. Se relacionan los antecedentes y los autores con los cuales se sustentan los hallazgos y finalmente se presentan tanto el análisis de la percepción referida por los colaboradores como las conclusiones y recomendaciones. La información documentada servirá de insumo para la toma de decisiones en cuanto a la mejora continua del programa de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.

1 Formulación del problema

1.1 Problema de Investigación

La Importadora Súper Japón S.A es una empresa dedicada a la importación y comercialización de repuestos para carros, se encuentra ubicada en el municipio de Itagüí y cuenta con un total de 20 empleados, de los cuales 17 se ubican en la sede Itagüí, dos en Bogotá y uno en la ciudad de Barranquilla. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra a cargo de la auxiliar de recursos humanos bajo la asesoría de un profesional externo, de esta forma, a medida que ha pasado el tiempo la empresa se ha ido adaptando a lo exigido por la normatividad vigente en cuanto a la planeación y puesta en marcha del programa de seguridad y salud en el trabajo, con base en el lineamiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 del 2019; como parte de ello, desde el año 2017 han elaborado y ejecutado el programa de capacitación anual con temáticas de interés y acorde a las necesidades de la empresa, pero hasta la fecha no se cuenta con evidencias de que hayan evaluado la percepción que tienen sus colaboradores acerca del programa y por consiguiente no se han establecido acciones de mejora para su funcionamiento.

Teniendo en cuenta que los programas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen como propósito transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud (Borda, 2019), es fundamental evaluar qué tan benéficas y acertadas han sido las capacitaciones que han recibido los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A y si efectivamente se ha cultivado en ellos el conocimiento necesario para ejecutar sus labores dentro de los parámetros de seguridad impartidos por el programa de seguridad y salud

en el trabajo, y si no se conoce el nivel de satisfacción y agrado con que se reciben dichas capacitaciones, no es tan factible que se introyecte por parte de ellos la información compartida.

El Decreto 1072 de 2015 además de indicar que el empleador debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, también refiere que “debe ser revisado mínimo una vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora” (Art.2.2.4.6.11, Parágrafo 1). De esta forma, y dado que la empresa no ha evaluado la percepción de sus colaboradores frente a las capacitaciones del programa de seguridad y salud en el trabajo, se aplicará un instrumento de medición que permita analizar la percepción que tienen frente a las capacitaciones realizadas, abriendo así la posibilidad de que, de acuerdo con los resultados obtenidos, se puedan plantear estrategias que les permita mejorar el programa de capacitaciones (Ministerio del Trabajo, 2015).

1.1.1 Pregunta principal

¿Cuál es la 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?

1.1.2 Preguntas Secundarias

- ¿Cuál es la caracterización sociodemográfica de los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A que han participado en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo?

- ¿Cuáles son las características de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo que influyen en la percepción que tienen los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A con respecto a la metodología utilizada y el aprendizaje obtenido?
- ¿Cuáles son las falencias de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo realizadas por la Importadora Súper Japón S.A. a sus colaboradores?
- ¿Qué estrategias se pueden sugerir para mejorar el programa de capacitación diseñado por la Importadora Súper Japón S.A.

2 Justificación

Por medio de la presente investigación se pretende demostrar que, al identificar la percepción que tienen los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A frente al programa de capacitación, la empresa puede ejecutar un programa de capacitación no como una obligación o un gasto, sino más bien como una inversión que mitiga el ausentismo generado por los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, del mismo modo que motiva a sus empleados al darles inclusión en los procesos organizacionales y promoviendo la mejora continua, actitudes positivas y buenas relaciones laborales.

Implementar un programa de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo es una exigencia para todas las organizaciones y se encuentra reglamentada bajo el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, además, de que debe ser revisado con cierta periodicidad para garantizar su funcionamiento.

Es importante resaltar la repercusión del programa de capacitación dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el sentido que se busca estimular el interés de todos sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión, incentivar la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras, busca mejorar el clima laboral, la productividad, la salud física y mental, y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar factores de riesgos presentes en su labor (Pombo, Rodríguez, & Fernández, 2006).

Es común que en aquellas organizaciones donde se implementa el programa de capacitación no se alcancen los objetivos planteados ya que no existe una participación activa y consciente por parte de los colaboradores. Hoy en día cuesta mucho participar en temas obligatorios y más si son de seguridad o prevención, por lo que se hace necesario que las capacitaciones generen

interés y superen esas barreras de aceptación que beneficie tanto a los responsables del área de seguridad y salud en el trabajo, a los directivos y especialmente a los colaboradores.

Actualmente no se tiene un pleno conocimiento de qué se debe hacer si el programa de capacitaciones no es efectivo o bien recibido por sus colaboradores y si debido a ello no se alcanzan los objetivos propuestos; de ahí el propósito de intervenir la Importadora Super Japón S.A. a través de un instrumento de medición que permita analizar la percepción que tienen los colaboradores acerca de las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo que se les han brindado y la forma en que podrían ser más efectivas para todos.

La sub-línea a la cual se ajusta la presente propuesta de investigación corresponde a la de promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior debido a que su resultado mejorará la gestión de la promoción, la prevención y la educación, lo cual es la base esencial del programa de capacitaciones desarrollado por la empresa, impartiendo conocimientos para actuar de forma segura y que a su vez beneficiará positivamente la prevención de accidentes y enfermedades laborales, teniendo en cuenta que a través de una adecuada estrategia de capacitación los empleados podrán aprovechar eficientemente la transmisión de conocimientos que se brinda por parte del área de seguridad y salud en el trabajo.

Los aportes de conocimiento del proyecto a la sociedad se basa en la importancia de reconocer la opinión de los trabajadores frente a los temas referentes a sus lugares de trabajo, puesto que es el espacio en el cuál pasan la mayor parte del tiempo, aún más que con sus familias, y donde se pueden forjar hábitos que favorezcan su calidad de vida; de igual forma se afianzan conocimientos, habilidades y actitudes que sirven para mitigar el riesgo de accidentes,

incidentes o enfermedades laborales que en algunos casos pueden acarrear secuelas a nivel social.

Por otra parte, el aporte para el programa y las instituciones o empresas es ratificar el valor de las capacitaciones al interior de las organizaciones y que se deben medir de forma constante con el fin de actualizar y estructurar alternativas que hagan efectivos los procesos de capacitación; del mismo modo que se da cumplimiento a lo definido por la legislación laboral con respecto a los procesos de capacitación.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar la 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.

3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A que han participado en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Determinar las características de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo realizadas por la Importadora Super Japón S.A y que influyen en la percepción que tienen los colaboradores con respecto a la metodología utilizada y el aprendizaje obtenido.
- Identificar las falencias de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo realizadas a los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A para el primer trimestre del año 2021.
- Sugerir estrategias que permitan un mejoramiento continuo del programa de capacitación diseñado por la Importadora Súper Japón S.A.

4 Marco referencial

4.1 Antecedentes

Al consultar información referente al tema de investigación, se encuentran diversas investigaciones enfocadas hacia la percepción que tienen los colaboradores frente a las capacitaciones que se les brinda en los lugares de trabajo. Dichas investigaciones se efectúan con el fin de indagar si los programas de capacitación son herramientas que realmente facilitan el aprendizaje, los cambios en la conducta y el fortalecimiento del autocuidado.

La medición de las acciones implementadas en temas de capacitación en el entorno organizacional analiza la importancia de su ejecución y los efectos positivos en la salud de los trabajadores al llevar el proceso de forma adecuada. En la Importadora Súper Japón S.A.S no se cuenta con evidencia de estudios realizados en torno al programa de capacitaciones, pero los estudios de investigación externos similares, brindan información de gran relevancia para el proyecto investigativo presentado. A continuación, se relacionan algunos de los estudios encontrados:

En la ciudad de Monterrey, México, se realizó para obtener el título de maestría en psicología con orientación laboral y organizacional el “estudio de la percepción de la capacitación del personal operario de una empresa manufacturera” bajo la modalidad no experimental (ex post facto) y de alcance transversal descriptivo, la recolección de la información se realizó en un solo momento y en un tiempo único para indagar la incidencia. El objetivo general de la investigación fue evaluar la percepción de los empleados de las 15 áreas operativas, distribuidos como 82 empleados administrativos y 502 empleados operativos. Para obtener los resultados se utilizó una encuesta de medición de la percepción de la capacitación basada en el modelo evaluativo de D.

Kirkpatrick, con el fin de conocer la percepción en cuatro pilares fundamentales como lo son la reacción, aprendizajes, cambio de conducta y resultados, e identificar la capacitación idónea para desempeñar sus funciones de trabajo. Como resultado del análisis, se encontró que los niveles de reacción y aprendizaje son mejor percibidos que el de cambio de conducta, por lo tanto se sugieren algunas recomendaciones para mejorar y fortalecer el sistema de capacitación de la empresa. Se puede decir que medir, analizar o desarrollar herramientas de evaluación sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las funciones y pruebas de rendimiento para determinar el grado de aprovechamiento de los contenidos del curso, es una alternativa de alcanzar el mejoramiento continuo de cada empresa y a su vez mitigar el aumento de ausentismos promoviendo el autocuidado (Arista, 2012).

Por otra parte, en Perú, Jeiddy Ticona Galdos realizó un estudio acerca de “la percepción de los trabajadores administrativos sobre las capacitaciones realizadas en la empresa Perú Rail S.A. Arequipa durante el primer semestre del año 2016”. La investigación fue cuantitativa y ejecutada bajo un enfoque descriptivo, ya que midió un grupo de empleados bajo una sola variable, “Satisfacción de la Capacitación”, de igual forma, es de tipo transversal al recolectar datos en un tiempo único. La población objeto fueron 45 colaboradores del área administrativa de la empresa Perú Rail S.A; se utilizó una encuesta escalonada de tipo Likert en la que se identificaron los indicadores de evaluación de cada capacitación durante el tiempo de investigación y arrojó como resultado que un alto número de colaboradores cumplen con los objetivos de las capacitaciones y los contenidos, además de que se sienten satisfechos con los temas impartidos; un porcentaje muy bajo no tuvo una buena percepción y sienten que la capacitación no cumple con sus expectativas. En contexto, se aborda la necesidad de hacer seguimiento a las conocimientos y habilidades que reciben los colaboradores y de esta manera, validar si los temas y la forma de

impartir la capacitación es la adecuada o si el problema como tal es del colaborador por su falta de compromiso y motivación. Esto refuerza la información antes descrita sobre la importancia de la metodología en la creación de interés por parte de los colaboradores en las capacitaciones.

Ahora bien, en materia de Seguridad y Salud en el trabajo es muy importante tener en cuenta que es fundamental crear un plan integral de capacitación que involucre a todos los colaboradores en una cultura de autocuidado y prevención y para esto es necesario generar estrategias vivenciales que le permitan al colaborador generar un interés genuino en formarse y generar hábitos seguros en todos sus espacios (Ticona, 2017).

Mónica Andrea Roa y Martha Patricia Rojas investigaron acerca de la “percepción de los usuarios frente al programa de capacitación que brinda la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Compensar Sede Tenjo; y su objetivo era identificar la percepción acerca del programa de capacitación, en el cual utilizaron una metodología cualitativa. Se presentó la población en dos grupos con un total de 19 participantes, utilizando la técnica de Grupo Focal, que permitió evidenciar las diferencias entre los sujetos investigados, quienes perciben la capacitación en habilidades blandas como una herramienta fuerte a la hora de ser necesaria una reubicación laboral después de una pérdida del empleo. Allí se evidencia la importancia de generar un real interés en estos procesos de capacitación y formación, adecuando las metodologías pedagógicas a las necesidades reales de los colaboradores de las empresas y sus intereses particulares, sin perder el objetivo principal, que es capacitar en los temas que se requieran para el cumplimiento de sus funciones (Roa & Rojas, 2016).

Para el año 2017 Diana Aidé Sandoval realizó la investigación sobre “metodología de aprendizaje en la gestión del conocimiento aplicada en las capacitaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa María Gourmet Ubicada en la Ciudad de

Bogotá”. La investigación se planteó por medio de un estudio longitudinal en el cual se pretendió conocer la percepción de los colaboradores frente a cómo se dictan las capacitaciones; la información se recogió con la aplicación de un formulario donde se obtuvieron las percepciones sobre cada capacitación y los resultados se midieron a través de una investigación correlacional, en la cual experimentalmente, se tomaron dos grupos a capacitar sobre el mismo tema utilizando metodologías diferentes de capacitación con una muestra de 4 personas en cada grupo para un total de 8. Se analizó la percepción obtenida por las capacitaciones tradicionales dictada por un funcionario de la ARL y el segundo grupo se dictó por un funcionario externo. Los resultados obtenidos fueron que en la capacitación tradicional solo se interesaron el 25% de los colaboradores, el 75% restante no estaban interesados en la capacitación, mientras que en la capacitación experimental el 100% de los colaboradores se mostraron enterados, contestando así al objetivo de la investigación de conocer el grado de aceptación de los colaboradores hacia la metodología tradicional de capacitación y de educación experimental. Comparar el aprendizaje obtenido en las capacitaciones tradicionales en el área de seguridad y salud en el trabajo contra otro tipo de metodologías es una necesidad, puesto que los colaboradores pueden ser más receptivos a determinado método y hacer así más efectivos los procesos de capacitación, con el fin de garantizar que verdaderamente aprendan cómo prevenir los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, como también asegurar el cuidado de su salud y su integridad. Estos estudios aportan herramientas metodológicas basadas en la percepción directa de cada empresa y sus centros de trabajo, en la que una de las variables que poco se utilizan o se estudian son los conocimientos empíricos o experimentales de los cuales se puede aprender. El aporte de dicho estudio a la investigación a realizar para la importadora Súper Japón S.A, define cómo se puede analizar la percepción de los colaboradores en cuanto a la forma en que se les comparte la

información de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que permite definir cuál sería el tipo de capacitación más acertada para aplicar en la empresa (Sandoval, 2017).

Por otra parte, en Medellín (ANT) en el año 2019, Andrea Carolina Ávila, Yolanda Angarita y Cesar Augusto Quintero, estudiantes de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, investigaron sobre la “medición del impacto de las capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo en los trabajadores del área de producción de la empresa Ideplas S.A. en el periodo comprendido entre enero de 2019 y septiembre de 2019”; sus objetivos fueron identificar las falencias de las capacitaciones, medir las estrategias de formación adoptadas por la empresa y medir la comprensión de conceptos impartidos en las capacitaciones. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, para lo cual se utilizó una encuesta con dos tipos de preguntas, una con respuestas únicas y otras con respuesta múltiples y la muestra elegida para la investigación fue de 25 trabajadores del área de producción entre hombres y mujeres. El estudio arrojó que la empresa realiza capacitaciones mensuales, bimensual, trimestral, semestral y anual; de igual forma los empleados reconocen que la empresa imparte capacitaciones apoyados por la ARL. Dicho estudio presentó como recomendación modificar la forma como imparten las capacitaciones del SG-SST a partir de estrategias dinámicas donde el colaborador participe más activamente. De este modo, la investigación antes mencionada se aplica como insumo de análisis para la presente propuesta de estudio ya que abarca una metodología similar y sus resultados sirven de soporte para proponer ideas en cuanto a los métodos y temáticas de capacitación que deberían ser tenidos en cuenta a la hora de implementar un programa de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (Ávila, Quintero, & Angarita, 2019).

Vivian Infante Becerra y Taimy Breijo Woroz en su artículo “Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo” muestran una preceptiva sobre la historia del proceso de capacitación

y cómo dicho proceso es una herramienta laboral que abre paso a mejorar la competencia y los perfiles de desempeño de los colaboradores y para que el recurso humano permanezca a tono con todos requerimientos, transformaciones y cambios organizacionales. El programa de seguridad y salud en el trabajo es un sistema integral de gestión de alta competencia y de un sin número de temas y actividades para los cuales en algunas ocasiones no están debidamente capacitados los empleados, por lo tanto, aprender de manera flexible y obtener habilidades que los proyecte en el presente con la prevención y el autocuidado, es benéfico para el aumento de la productividad y rentabilidad de las organizaciones; además cuando la percepción es satisfactoria, mejora cualidades organizacionales que van desde el sentido de pertenencia hasta el trabajo en equipo, y es por esto que saber elegir la forma de impartir la capacitación es de vital importancia y mucho más valorar el punto de vista de los colaboradores frente al programa (Infante & Breijo, 2017).

En julio de 2009, en México, Raúl Calixto Flores, doctor en pedagogía y Lucila Herrera Reyes, maestra en desarrollo educativo, publicaron su “estudio sobre las percepciones y la educación ambiental” donde la percepción determina juicios, decisiones y conductas, que conduce a acciones con consecuencias reales. Si la percepción conduce a los estímulos de la acción, entonces la percepción es una respuesta a algún cambio o diferencia que pueda sentirse u observarse con el fin de obtener conocimiento o habilidad frente a un tema en específico. Se puede afirmar entonces que la percepción de las capacitaciones es el descubrimiento que tiene el colaborador frente a un tema en específico y que asimila de acuerdo con las circunstancias (Calixto & Herrera, 2010).

El estudio anterior también enmarca la educación como un campo emergente de construcción en nuevas propuestas y demanda de otros campos de estudio. Así mismo, se hace un análisis de la necesidad de la preespecialidad de los maestros en los cursos de capacitación, arrojando un

resultado del 60% a favor de que el maestro esté presente en dichas capacitaciones. En el contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario reconocer la importancia del facilitador de las capacitaciones dado que es un elemento fundamental en el proceso de formación, teniendo en cuenta que la metodología y demás herramientas que éstos empleen son determinantes para generar interés y percepción de satisfacción con el proceso de formación (Calixto & Herrera, 2010).

En el Instituto de Tecnología de Sonora, Buenos Aires, Argentina, en el 2016 se desarrolló un artículo en el cual Jesús Alberto Cota Luévano y José Luis Rivera Martínez publican sobre “la capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados” en el que consideran que una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los colaboradores son las capacitaciones y que contar con un eficiente programa de capacitación permite a la empresa estar en la vanguardia de la innovación. En el artículo resaltan que es importante que la capacitación no sea una obligación de la organización con los colaboradores, sino más bien que se vea como una inversión que trae beneficios a la empresa al contribuir en el desarrollo personal y profesional de su recurso humano. También refieren que estas actividades de capacitación deben tener un cronograma, ya que su planificación adecuada minimiza el impacto de la pérdida de tiempo y la asistencia tenderá a ser más efectiva (Cota & Rivera, 2017).

La investigación “Eficacia de la capacitación con lúdica o experimentales frente a la capacitación convencional, para la prevención de riesgos en soldados reclutas del fuerte Salaverry en Arequipa – 2018” tenía como objetivo reconocer la eficacia de las capacitaciones convencionales frente a las capacitaciones con ludo prevención para la prevención de riesgos laborales y se logró concluir que la capacitación con ludo prevención obtuvo mejor que la eficacia de la metodología convencional; logrando obtener vales de 4 frente a 3 respectivamente;

es decir, la metodología con ludo prevención fue más eficaz que la convencional. El tipo de investigación fue cuantitativa comparativa y de un nivel correlacional. El tamaño de la población fue de 44 soldados reclutas y la muestra dividida en dos grupos; uno de control compuesto por 20 soldados y otro experimental compuesto por 20 soldados; en total la muestra tomada fue de 40 soldados. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los cuestionarios de conocimientos pre - test y post - test, encuesta de satisfacción, cuestionario de transferencia y por último un cuestionario de impacto; estos instrumentos fueron aplicados tanto al grupo experimental como al grupo control. (Zaá & Jhorcinio, 2019).

ARL SURA ve en las capacitaciones un instrumento formativo y educativo que permite aumentar el interés de los receptores por el tema o la actividad a desarrollar generando un aprendizaje experimental significativo, las capacitaciones lúdicas o experimentales son un elemento que contribuye a mejorar el clima laboral, a minimizar el estrés y activar la responsabilidad que se tiene con el autocuidado. La mayoría de los estilos de vida de los trabajadores colombianos manejan altos índices de cansancio físico y mental que no son tratados por algún especialista; por lo que actividades como juegos, obras de teatro y talleres permiten interactuar con más facilidad con otros compañeros, permitiendo descubrir en estos encuentros la creatividad que muchos ni conocen que tienen, sacar provecho de todas las habilidades y generar ambientes de felicidad que son transportados a sus hogares, innovar para el área de seguridad y salud en el trabajo hace que se vuelva un área interesante y con mejor productividad minimizando los indicadores de accidentalidad o enfermedades laborales. (Corrales, 2020).

Finalmente, se relaciona el trabajo de la antropóloga Luz María Vargas Melgarejo sobre los conceptos de la percepción y las diferencias socioculturales. Se refiere en primer lugar la actitud y luego se analiza a profundidad el factor biocultural, de acuerdo con la relación entre los

estímulos y sensaciones involucrados en satisfacer las necesidades individuales y colectivas de los colaboradores y las necesidades de la empresa. Vargas (1994). Indica que la percepción identifica experiencias sensoriales a través del aprendizaje mediante la socialización del individuo de manera implícita o simbólica. Una de las disciplinas que estudia la percepción es la psicología y ésta define la percepción como un “concepto cognitivo de la conciencia en el que intervienen directamente la memoria, el conocimiento, el aprendizaje y los juicios” como características intelectuales conscientes, porque el hombre es capaz de percibir múltiples sensaciones, pero solo asimila unas cuantas al tomar conciencia, las demás llegan a la mente de forma inconsciente y no son procesadas (Vargas, 1994).

Cabe resaltar que la percepción es el reconocimiento de las experiencias diarias y la forma como se involucran con el conocimiento previo adquirido a lo largo de la vida. Es válido anotar que la cultura juega un papel importante al momento de hablar de percepción porque enmarca la ideología de la realidad y trae sucesos anteriores de quien la vive (Vargas, 1994). Por lo tanto, en esta investigación se toma la percepción como la forma de identificar desde la conciencia del ser humano cuál es la sensación, la experiencia o el papel que juega el programa de capacitaciones y los temas impartidos en los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A y luego estudiar cada factor o sensación, para definir recomendaciones de mejora para el programa.

4.2 Marco legal

La República de Colombia ha emitido diferente normatividad con el fin de proteger al trabajador y algunas de ellas son base fundamental al referirse a las obligaciones que se tiene como empleador para capacitar a sus funcionarios.

A todo ciudadano colombiano se le garantiza de acuerdo al artículo N° 67 de la Constitución Política de Colombia la libertad de enseñanza, el aprendizaje, la investigación y la cátedra como un derecho en busca de mejorar el conocimiento y aportar valor; y de igual forma, el artículo N° 54 establece el derecho a recibir formación personal en temas relacionados con la relación laboral, y el empleador está obligado a velar por que éstas capacitaciones sean de la mejor calidad y con una buena percepción de parte de sus empleados (República de Colombia, 1991).

Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo-SST, son una obligación de todo empleador y para su ejecución se deberá desarrollar un programa de capacitaciones que proporcione conocimientos y habilidades a los colaboradores para prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales; tal y como se establece en el Artículo N° 11 del Decreto 1443 del 2014 y el artículo N° 2.2.24.6.11 del Decreto 1072 del 2015, donde además se indica que “se debe hacer extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”, del mismo modo que dicho programa debe estar documentado y ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente (Ministerio del Trabajo, 2014).

De igual forma, el Decreto 1072 del 2015 en párrafo 1 del artículo N° 2.2.4.6.11 refiere que los programas de capacitación deben ser revisados como mínimo una vez al año o cada que se realice una autoevaluación o una auditoria sea de control interno o externo, y dicho proceso tendrá la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el vigía, la alta gerencia y el responsable de la ejecución del programa de seguridad y salud en el trabajo; todo esto, con el fin de identificar las acciones a mejorar para las próximas capacitaciones, teniendo en cuenta las evaluaciones de los temas, la cantidad de colaboradores asistentes y la disminución

de los accidentes, incidente o enfermedades laborales por medio de los indicadores de desempeño que arroje el programa de capacitaciones (Ministerio del Trabajo, 2015).

Dentro de las capacitaciones a tener en cuenta como obligatorias dentro del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo se encuentran las que deben recibir los colaboradores en el momento de iniciar una relación laboral con la empresa, independiente de cual fuera la forma de contratación y/o vinculación, tal y como lo enuncia el Decreto 1072 del 2015, parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.1; estos temas de capacitación se deberán ejecutar antes de iniciar labores y tendrán como nombre capacitaciones de inducción. De igual forma, cada año, se hará un proceso de reinducción en el cual se retroalimentarán temas tanto generales como específicos en cuanto a los riesgos en las actividades a desarrollar, identificación de peligros y prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales (Ministerio del Trabajo, 2015).

Las administradoras de riesgo profesionales están obligadas según el artículo N° 05 de la Resolución 1401 de 2007 a capacitar continuamente al aportante, al equipo investigador y al Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional, en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y en la implementación de correctivos. Evaluar este tipo de capacitaciones sea cual fuera la forma de realizarse (virtual o presencial), permitirá tener una percepción de los colaboradores acerca del nivel de satisfacción o de aprendizaje obtenido y se emitirá una retroalimentación a la ARL con el fin de tener un mejoramiento continuo tanto para la empresa como par la entidad prestadora del servicio (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Uno de los temas más importantes y que es obligatorio como parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son los informes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que enmarca la Resolución 0156 de 2005, donde en su artículo N° 05 hace referencia a “la obligación que tienen las administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de asesorar y

capacitar a las empresas en el diligenciamiento completo del informe de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales que ocurran durante la jornada laboral a los colaboradores”; por lo que es importante garantizar que los colaboradores responsables de la gestión del riesgo, tengan acceso a estas capacitaciones y así tener herramientas para reportar eficientemente cualquier eventualidad que se genere por accidentes, incidentes o enfermedades laborales. (Ministerio de la Protección Social, 2005)

La Resolución 0312 del 2015 establece los lineamientos deberán cumplir todas las empresa y empleadores teniendo en cuenta el tipo de riesgo y la cantidad de empleados que tengan a cargo, además, establece los campos de aplicación para empleadores públicos y privados y los entes que no están obligados a su ejecución. Dicha Resolución se presenta de la siguiente manera: en el capítulo I para las empresas clasificadas en riesgo I, II o III, empleadores y contratantes con Diez (10) o menos colaboradores; el Capítulo II para empresas de once (11) a cincuenta (50) colaboradores con clasificación de riesgo I, II o III, y el capítulo III para empresas de más de cincuenta (50) colaboradores y clasificados con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V. En concordancia, deben de elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitación en promoción y prevención que incluya diferentes temas, entre ellos, todo lo referente a los peligros, riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control y todos aquello que haga referencia al bienestar y al cuidado de la salud de los colaboradores. Como parte del programa, se debe evidenciar, evaluar y retroalimentar a los colaboradores de acuerdo con el resultado que se percibe tanto al momento de analizar los indicadores como cuando el colaborador manifiesta estar frustrado, desmotivado o en condiciones en el que el aprendizaje no asegura el desarrollo adecuado de su actividad a desarrollar (Ministerio del Trabajo, 2019).

4.3 Marco teórico

El enfoque principal de la presente investigación es la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones, puesto que es un tema que no recibe mucha significancia por parte de los altos directivos en las empresas, dejando a un lado puntos importantes como el sentir o pensar del empleado, los resultados o impactos de los procesos de capacitación y la aplicación real de los conocimientos adquiridos; dado esto, evaluar los programas de capacitación tiene dos objetivos básicos, el primero identificar cual fue la percepción del empleado frente a la capacitación y al tema expuesto y segundo, definir estrategias de mejora continua para que las invitaciones a los procesos de capacitación no se tornen como algo obligatorio, sino más bien que el colaborador asista por interés propio y por la motivación de recibir lecciones que serán útiles para su vida diaria. Evaluar la percepción frente a la capacitación al terminar dicha actividad, demostrará cuál el nivel de satisfacción o insatisfacción expresada por los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A y cuál es la efectividad del conocimiento transmitido mediante las capacitaciones de Seguridad y Salud en Trabajo.

Uno de los referentes que se toma para el proceso investigativo es el Dr. Donald Kirkpatrick, el cual para el año 1959 diseñó un modelo de evaluación de 4 niveles llamado “El modelo Kirkpatrick”, para ese entonces el Dr. Donald era profesor en la universidad de Wisconsin. El modelo fue creado para realizar la evaluación de programas de formación y a los capacitadores, para medir que tan efectiva pudiese ser la misma y cuál era la percepción o las recomendaciones frente a la capacitación (Kirkpatrick Partners, 2008). En el libro publicado para el año 2007 en compañía de su hijo el Dr. James Kirkpatrick, describen los cuatro niveles de evaluación de la siguiente manera:

Nivel 1 – Reacción: Corresponde al grado de aceptación por parte de los trabajadores hacia la capacitación, qué tan agradable y útil la toman dentro de su cargo o puesto de trabajo, y se utiliza como herramienta de evaluación un cuestionario donde se formulan preguntas acerca de las habilidades del formador. Es importante caracterizar bien el formulario a utilizar de tal forma que se pueda obtener respuesta a las reacciones y a la motivación de los colaboradores como favorables, atractiva, relevantes, etc. El propósito de esta etapa es recaudar la percepción frente a los temas tratados (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007).

Nivel 2 – Aprendizaje: Hace mención al grado de aprendizaje objetivo que adquieren los trabajadores basados en su compromiso con el entrenamiento. Se puede desarrollar a través de una prueba escrita en la que se aprecien las habilidades, actitudes, la confianza y el compromiso del colaborador. El objetivo final del pilar es evidenciar en qué grado el colaborador reconoce el conocimiento adquirido (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007).

Nivel 3 - Comportamiento: Refiere el grado en que los participantes practican los conocimientos adquiridos durante la capacitación, en su puesto de trabajo o labor realizada. Se miden a través de una entrevista los conocimientos adquiridos y de esta forma se evidencia si se genera algún cambio o mejora en el cargo y las funciones que son ejecutadas por el colaborador (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007).

Nivel 4 – Resultados: Es el grado en el que se producen los resultados del programa y que ayudan a generar mejores efectos a nivel global, evalúa veracidad y precisión de los participantes con relación al conocimiento obtenido. Este nivel permite medir la efectividad de las capacitaciones o al menos tomar medidas a corto plazo sobre los beneficios obtenidos y si en su defecto el programa de capacitación no ofrece cambios o conocimientos adecuados se

pueden formular ayudas para solucionar el problema de aprendizaje (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007).

En otra obra de los mismos autores titulada “Cómo transferir el aprendizaje a la conducta: mejore el rendimiento utilizando los cuatro niveles de evaluación”, se refiere que la formación empresarial debe ser eficiente, por lo que se debe identificar si el costo beneficio para la empresa es recíproco al momento de formar a sus colaboradores y para ello se sugiere evaluar, así se determinará si la formación y los recursos dispuestos para ella valieron la pena. Dicho esto, las acciones formativas deberán ser analizadas de acuerdo con ocho factores que permitirán a la empresa mejorar el programa de capacitación (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007). Dichos factores son:

1. ¿Hasta qué punto los contenidos de la capacitación satisfacen las necesidades de los colaboradores?
2. ¿El capacitador está calificado para impartir formación?
3. ¿El capacitador utiliza métodos efectivos para mantener el interés y transmitir las actitudes, conocimiento y capacidades que se esperan?
4. ¿La infraestructura es satisfactoria?
5. ¿El plan de trabajo es apropiado para los colaboradores?
6. ¿Las ayudas son efectivas para mejorar la comunicación y mantener el interés?
7. ¿Fue satisfactoria la coordinación de la capacitación?
8. ¿Qué otra actividad se puede realizar para mejorar la capacitación?

Ambos autores enmarcan tres razones para evaluar la formación de los colaboradores, la primera razón define que la evaluación determina la mejora que se debe de implementar a futuro, la segunda razón fundamenta si la formación se debe continuar o eliminar y la tercera

justifica que, si tener un programa de capacitación es un requisito, este deberá ser efectivo, con resultados tangibles y positivos, para lo que se requiere de tiempo invertido por los colaboradores con el fin de aumentar el nivel de productividad, de esta forma las capacitaciones van a generar una percepción positiva, mayor compromiso y dinamismo al momento de operar (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007).

En conclusión, de acuerdo con el modelo del Dr. Donald Kirkpatrick, se puede afirmar que sus dos primeros niveles son insumo para la presente investigación ya que la reacción y el aprendizaje son valorados dentro del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo; los otros dos niveles que corresponden al comportamiento y al resultado hacen parte de la evaluación formativa y del alcance al cual se quiere llegar, sin embargo, son los que menos se valoran dentro de los programas de capacitación.

Por otro lado se presenta la Teoría de Gestalt o teoría de la forma, desarrollada por el psicólogo alemán Max Wertheimer a inicios del siglo XX. El autor determina la percepción como “el proceso básico de la actividad mental del ser humano” convirtiéndose en la disciplina que estudia el proceso mediante el cual el cerebro ordena y le da forma a las imágenes que recibe del mundo externo o de lo que realmente le ha parecido importante (Latner, 1994), es decir, tiene que haber un estímulo que capte de lleno la atención del individuo para que su cerebro capte y asimile la información del medio que lo rodea. Relacionando lo descrito en la teoría con la manera en que los colaboradores pueden percibir la información suministrada durante las capacitaciones, se ve como el aprendizaje que se obtenga de las capacitaciones siempre estará determinado por lo que realmente sea de interés para el colaborador. Wertheimer supone que todas las demás funciones psicológicas del cerebro como la memoria y el aprendizaje dependen del funcionamiento del proceso de

organización perceptual (Oviedo, 2004). Al revisar la teoría de Gestalt se observa como el autor pretende definir la percepción como un proceso en el que se extrae y selecciona solo la información relevante y que de esto dependerá la forma como aplique lo aprendido en su cotidianidad.

A partir de la teoría surgen las leyes de la Gestalt o leyes de percepción, que corresponden a un conjunto de principios según los cuales el cerebro humano siempre tenderá a transformar u organizar los elementos que percibe en un todo coherente, dotado de forma y de sentido (Oviedo, 2004).

Ley de proximidad: El cerebro asimila los elementos que se encuentren a menor distancia.

Ley de continuidad: El cerebro prioriza los estímulos que le permitan observar una situación sin interrupciones. Ignora todo aquello que lo distraiga.

Ley de figura y fondo: El cerebro distingue diferencias entre objetos y entornos.

Ley de la semejanza o igualdad: El cerebro agrupa las formas o elementos semejantes.

Ley de la dirección común: El cerebro relaciona como grupo todo aquello que se dirija hacia la misma dirección.

Ley de tendencia al cierre: El cerebro puede completar de forma ilusoria las partes faltantes de una imagen u objeto.

Ley del contraste: Corresponde a las cualidades que el cerebro le puede otorgar a ciertos elementos (grande – pequeño, gordo – flaco, oscuro – claro, etc.).

Ley de pregnancia: El cerebro simplifica lo más que pueda la información para poder ordenarla (Oviedo, 2004).

La teoría de Gestalt se puede asociar con los niveles 1 y 2 del modelo de evaluación del Dr. Donald, donde se analiza la reacción y el aprendizaje en los procesos de formación, puesto

que la reacción se determina por la aceptación y buena disposición ante el proceso, y el aprendizaje dependerá entonces de los estímulos que reciba el cerebro para activar la memoria. En vista de esto, se debe cuidar que las temáticas y metodologías de capacitación capturen el completo interés de los participantes, para garantizar que su cerebro asimile e incorpore los conocimientos que se espera sean asumidos y puestos en práctica.

5 Metodología

5.1 Enfoque

La presente investigación se realiza bajo un enfoque cuantitativo, aplicando un instrumento que permita recolectar información referente al tema de estudio y que, a través de la cuantificación de datos, posibilite analizar estadísticamente la percepción que tienen los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo. Al ser una investigación cuantitativa, se centra en dar respuesta a los interrogantes o variables propuestas, generando estadísticas con las que se construirán interpretaciones y conclusiones frente al tema de estudio.

5.2 Tipo de investigación

Teniendo en cuenta que se recopilará información acerca de la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones brindadas por la Importadora Super Japón S.A y que partiendo de dicha información se realiza un análisis de los hallazgos, se define que el alcance de la presente investigación es descriptivo y de corte transversal, al basarse en la recolección,

análisis e interpretación de datos, describiendo el objeto de estudio en un periodo de tiempo establecido y buscando resultados específicos que den respuesta a las preguntas de investigación.

5.3 Población

La población objeto de estudio corresponde a la totalidad de colaboradores de la Importadora Super Japón S.A, ubicada en el municipio de Itagüí y cuya misión es la importación y comercialización de repuestos para carros. La empresa cuenta con un total de 20 colaboradores entre administrativos y vendedores, de los cuales 17 se ubican en la sede Itagüí, dos en Bogotá y uno en la ciudad de Barranquilla. Todos han sido participes de las capacitaciones realizadas en temas de seguridad y salud en el trabajo.

5.4 Instrumento de recolección de información

El instrumento con el que se desarrolla el proceso investigativo corresponde a la encuesta de percepción frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo (Anexo 1). La encuesta cuenta con un encabezado al inicio, donde se reitera el objetivo de la investigación y la confidencialidad de la información suministrada. Posterior a ello, se realizan preguntas que permiten caracterizar a los colaboradores en cuanto al cargo, edad, sexo, nivel de escolaridad, entre otras variables sociodemográficas; acto seguido, se formulan una serie de afirmaciones con respecto a las capacitaciones, donde el participante debe indicar la opción de respuesta que más se ajuste a su sentir o punto de vista.

Previo al diligenciamiento de la encuesta, cada colaborador debe aprobar el consentimiento informado (Anexo 2), mediante el cual acepta voluntariamente participar de la investigación y donde se especifica el objetivo del proyecto, los procedimientos a realizar, la confidencialidad en

el manejo de la información y sus derechos como participante. Si el colaborador no diligencia el consentimiento informado, no se le habilita la encuesta y por ende no puede ser partícipe del estudio.

5.5 Plan de recolección y análisis de la información

La encuesta diseñada se compartirá de forma virtual con cada uno de los colaboradores a través del correo electrónico empresarial y se aplicará por medio de un formulario en Google Drive. Los correos electrónicos serán proporcionados por la auxiliar de recursos humanos quien a su vez es la responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. El tiempo estimado tanto para el diligenciamiento del consentimiento informado como para la encuesta es de 10 minutos en total y se realizará como una actividad dentro de la jornada laboral.

Se verificará que el número total de colaboradores haya diligenciado la encuesta, y posterior a ello, se exportarán los datos del formulario de Google Drive a un archivo Excel para facilitar su manejo, cuantificar y graficar eficazmente los resultados.

En primer lugar se analizarán las características sociodemográficas de los colaboradores, para identificar aquellas condiciones particulares que puedan influir en la forma como perciben las capacitaciones y su disposición frente a ellas. Acto seguido, y con base en las variables incluidas en la encuesta, se determinarán cuáles son las características propias de la capacitación que contribuyen a las apreciaciones tanto positivas como negativas por parte de los colaboradores, toda vez que hay puntos específicos como la metodología, el uso de recursos, el dominio del tema, entre otros, que pueden cambiar la forma de ver entre unos y otros.

Una vez se cuantifique la información recolectada se identificarán las posibles falencias que, según los colaboradores, desfavorezca los buenos resultados en los procesos de capacitación, y

con base a las cuales se formularán estrategias o recomendaciones que puedan ser implementadas por la Importadora Super Japón S.A para mejorar el programa de capacitación que tienen establecido.

5.6 Cronograma de actividades

Las actividades desarrolladas durante el presente proyecto de investigación se reportan en el periodo comprendido de febrero a mayo del año 2021 y se describen en el Anexo 3.

6 Resultados

6.1 Caracterización de los colaboradores

Caracterizar la población trabajadora es una acción necesaria dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de ser un requisito establecido por la Resolución 0312 de 2019, donde en su artículo 9° solicita a las empresas identificar a sus colaboradores en características de edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel de escolaridad, etc., lo que permite determinar las particularidades sociales de su población trabajadora (Ministerio del Trabajo, 2019).

Importadora Super Japón S.A realiza cada año la encuesta de perfil sociodemográfico a través de un formulario físico que después es digitalizado. La última encuesta se realizó en noviembre de 2020, sin embargo, para el presente estudio se optó por realizar una breve caracterización, toda vez que en el último año han ocurrido algunos cambios en la planta de personal, y para garantizar la exactitud de la información se incluyeron en el instrumento de recolección de datos las variables descritas a continuación:

Tabla 1. Caracterización de los colaboradores - Importadora Super Japón S.A

VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Sede	Itagüí Bogotá Barranquilla	85% 10% 5%
Área de trabajo	Administrativa Comercial Operativa	30% 45% 25%
Tiempo de antigüedad en la empresa (expresado en años)	0 a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años Más de 15 años	70% 5% 10% 15%

¿Cuántos años tiene?	Entre 20 y 29 años	25%
	Entre 30 y 39 años	15%
	Entre 40 y 49 años	40%
	Entre 50 y 59 años	15%
	60 años o más	5%
Sexo	Masculino	65%
	Femenino	35%
Nivel de escolaridad	Bachiller	50%
	Técnico	15%
	Tecnólogo	25%
	Profesional	5%
	Posgrado	5%
Tipo de contrato	Término Indefinido	65%
	Término fijo inferior a un año	30%
	Aprendiz	5%
¿En qué suele ocupar su tiempo libre? Puede seleccionar varias opciones	Labores domésticas	45%
	Recreación y deporte	70%
	Estudio	20%
	Ninguna de las anteriores	10%

Fuente: Encuesta metodológica aplicada

El mayor porcentaje de colaboradores se concentra en la sede Itagüí (85%) donde se ubica la totalidad del personal administrativo y operativo (bodega y mensajería), al igual que gran parte del área comercial. En las ciudades de Bogotá y Barranquilla se ubica el restante de asesores comerciales, con dos en la primera y uno en la última, lo cual indica que su principal fuerza de operación se ejerce en el área metropolitana del Valle de Aburrá, Antioquia.

Importadora Super Japón S.A se identifica como un lugar de trabajo estable, y aunque el 70% de los colaboradores registra una antigüedad inferior a 5 años, solo 4 de ellos cuentan con ingreso en los últimos 12 meses, además, el 65% del personal cuenta con tipo de contrato a término indefinido, lo que permite inferir que no es frecuente la rotación del personal favoreciendo al sentido de pertenencia hacia a la empresa, que como lo indicaron Infante & Breijo, es una de las cualidades organizacionales que impactan positivamente en la gestión y resultados de las organizaciones (Infante & Breijo, 2017). Aquellos que registran antigüedad

superior a 15 años corresponden al gerente, la asistente de gerencia y una auxiliar operativa, quienes han obrado todos esos años en pro del desarrollo y sostenibilidad de la empresa.

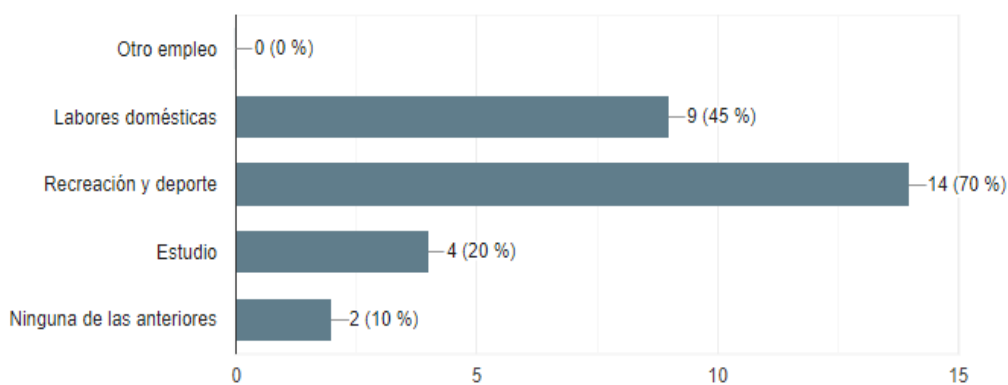
Con respecto a las variables de sexo y edad se evidencia que predomina el género masculino con un porcentaje del 65%, mientras que las mujeres corresponden al 35% restante, y que el rango de edad en el que se ubica el 40% de los colaboradores es entre los 40 y 49 años, seguido de los que se ubican entre los 20 y 29 años que equivalen al 25%. En cuanto a las metodologías de capacitación la edad es un factor importante, ya que influye directamente en el tipo de aprendizaje que cada colaborador puede desarrollar y con base a ello se deben determinar los tipos de capacitación a implementar, pues si bien se cree que el aprendizaje es más efectivo en las primeras etapas de la vida, es importante resaltar que “el aprendizaje en el adulto no disminuye con el paso de los años, sino que su capacidad para incorporar nuevos aprendizajes depende más de los incentivos, demanda y exigencias que se otorguen” (Muñoz, Monreal, & Marco, 2001) y si se comprende que los lugares de trabajo son los espacios donde un adulto pasa la mayor parte de su tiempo, encontrar motivación en el trabajo para capacitarse y enriquecer el intelecto se convierte en una forma eficaz para que introyecten toda la información que se les comparte.

En cuanto al nivel de escolaridad predominan los bachilleres, siendo un 50% de la población estudiada, seguido de los tecnólogos con el 25% y los técnicos con el 15%. El 10% restante corresponde a un colaborador con título profesional y otro con posgrado. De esta variable se puede cuestionar el por qué los colaboradores con título de bachiller no han continuado con sus estudios académicos, y es importante el cuestionamiento ya que si la empresa promueve la formación profesional de sus colaboradores puede obtener diversos beneficios, como el que se involucren más con la organización y adquieran ventajas competitivas ante el mercado en el cual

se desenvuelven; y más si se tiene en cuenta que la mitad de ese 50% de bachilleres corresponde a asesores comerciales, en quienes pesa la responsabilidad de interactuar directamente con el cliente y para los cuales se hace necesario contar con ciertas aptitudes y habilidades que los vuelva realmente competitivos en el medio y en el mercado.

De acuerdo con lo expresado por el Dr. James Kirkpatrick, “el crecimiento y el desarrollo en las organizaciones se encuentran en un estado de crisis” (Amedirh, 2017), por lo que los recursos para capacitar a los colaboradores son los primeros en ser recortados con el fin de reducir costos e incluso es el último programa en ser tenido en cuenta al momento de designar presupuesto, debido a que no se ve como una inversión y posible mejora al desempeño, sino que es comúnmente considerado un gasto del cuál no obtendrán retribución alguna. Del mismo modo Kirkpatrick refiere que “hay una falta de conexión con el desempeño y el logro de los resultados en la organización que ponen a la capacitación en la categoría “agradable de tener”, en lugar de que sea requerida para el éxito” (Amedirh, 2017), y es precisamente esto lo que se puede ratificar con los resultados del nivel de escolaridad en la Importadora Super Japón S.A, que el continuar con su formación académica puede ser visto tanto por el colaborador como por la empresa como algo innecesario y que no hace falta para mejorar su condición laboral y su calidad de vida.

Figura 1. Ocupación de los colaboradores durante su tiempo libre



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Al indagar a los colaboradores acerca de las actividades en las que ocupan su tiempo libre, el 70% de ellos indicó que incluyen la recreación y el deporte entre sus ocupaciones fuera del lugar de trabajo, a lo cual le suman labores domésticas y actividades académicas. Dicho esto, se puede señalar que el hecho de que la mayoría de los colaboradores permanezca físicamente activo a través de la recreación y el deporte, es un factor favorable para la Importadora Super Japón S.A en los procesos de formación, pues como lo indica el médico Sergio Mora, investigador y académico de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, “el deporte es clave para el aprendizaje”, por el hecho de que durante su práctica se liberan sustancias químicas que benefician el funcionamiento del cerebro y favorece la atención, el aprendizaje y la memoria (Mora, 2021).

6.2 Características de la capacitación con respecto a la metodología utilizada y el aprendizaje obtenido

Se partió de características generales, tales como la periodicidad de las capacitaciones, el tipo y la forma de capacitación que han recibido, y quién ha sido la persona responsable de brindarlas. Al ser preguntas generales se esperaba que todos, o su mayoría, coincidieran con las respuestas, sin embargo, se notan ciertas variaciones, en especial frente a la periodicidad y la persona que les ha brindado la capacitación (tabla 2).

Importadora Super Japón S.A de acuerdo con su plan anual de capacitación, programa las capacitaciones de forma mensual, pero esta periodicidad puede variar de acuerdo con el estado de resultados del área comercial ya que se da prioridad a su cumplimiento, es decir, si las ventas están alejadas de cumplir las metas, se posterga la ejecución de las capacitaciones hasta uno o dos meses más. Dado lo anterior, se comprende el por qué los colaboradores tienen la percepción

de que las capacitaciones se realizan en diferentes tiempos. Aunque el 55% de los encuestados coincide en que se realizan de forma trimestral y en promedio ese el tiempo en el que verdaderamente se realizan, por otro lado, se observa cómo el 20% indica que se realizan de forma anual, lo que si se aleja del tiempo real en el que se ejecutan.

Tabla 2. Ejecución de las capacitaciones

VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA	PORCENTAJE
¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo?	Mensual Trimestral Semestral Anual	15% 55% 10% 20%
Los tipos de capacitación que ha recibido por parte de la empresa son	Capacitación de inducción Capacitación de reinducción Capacitación de riesgo laboral Todas las anteriores	10% 5% 40% 45%
¿Quién ha sido el responsable de brindar las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo en la importadora Súper Japón S.A?	El responsable del programa de seguridad y salud en el trabajo Un profesional externo de SST Un profesional de la ARL	75% 25% 0%
¿De qué forma le han brindado las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Tradicional (Presentación con diapositivas, charlas, etc.) Didáctica (Uso de juegos y otras dinámicas)	100% 0%

Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Como se menciona en la bibliografía estudiada al inicio de la investigación, la percepción al ser un proceso cognitivo en el que interfiere principalmente la memoria, a pesar de que el hombre es capaz de percibir múltiples sensaciones, solo asimila unas cuantas cuando se toma real conciencia frente al suceso, ya que si llegan a la mente de forma inconsciente no serán procesadas y recordadas; y siendo así, valdría la pena cuestionarse el por qué los colaboradores

no pueden recordar exactamente los tiempos en que son capacitados, si deberían ser momentos de total conciencia y recordación, ya que se espera que la información suministrada la interioricen y la pongan en práctica tanto en su vida personal como laboral (Vargas, 1994).

Un punto importante para su posterior análisis, es el hecho de que la totalidad de colaboradores indica que las capacitaciones son a través de presentaciones con diapositivas, charlas, etc. y puede ser esto una de las razones por la cual no sean tan recordadas, ya que no se genera en ellos una vivencia real haciendo uso de juegos u otras dinámicas que les permita participar de los encuentros, y como lo menciona Nunes (2002), la educación a través de la lúdica y la recreación suele generar mejores resultados al involucrar la memoria con la experiencia, siendo más entusiastas y participativos frente al tema (Nunes, 2002).

Como parte de la encuesta de percepción se incluyeron variables que permitieran identificar el pensar o sentir de los colaboradores frente a ciertas características generales de la capacitación y que influyen considerablemente en las calificaciones y los resultados de estas.

Figura 3. Dinamismo de las capacitaciones

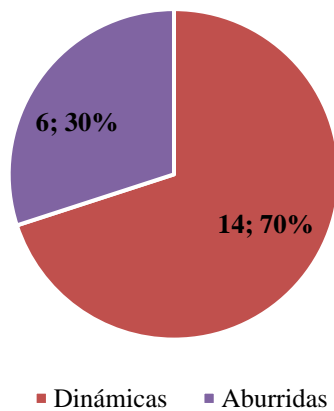
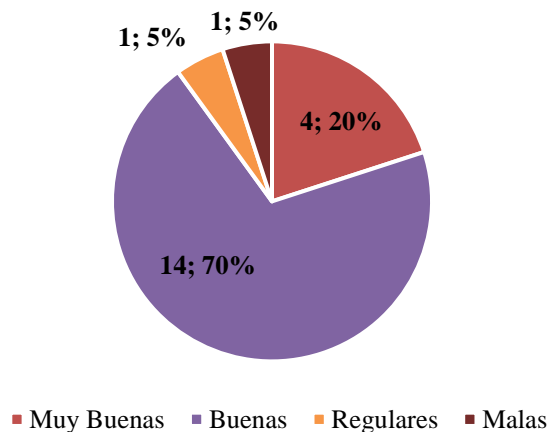


Figura 2. Calificación de las capacitaciones



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Las Figuras 2 y 3 muestran como el 70% de los colaboradores afirma que las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo son dinámicas, otorgándoles calificación entre Buenas y Muy Buenas; y se observa que a pesar de que el 30% restante las considera aburridas, su mayoría también las calificó como buenas, excluyendo a dos colaboradores a quienes les parecen Regulares y Malas.

De lo anterior se pueden resaltar dos puntos, primero, la importancia de calificar si las capacitaciones les parecen buenas o malas, ya que de esta manera a parte de hacer sentir a los colaboradores que su punto de vista es importante para la empresa, se conocerá qué tan receptivos están siendo frente a la metodología implementada; y segundo, se podrán tener en cuenta las calificaciones para definir las oportunidades de mejora y las acciones correctivas que requiera el programa de capacitación.

Tabla 3. Metodología y aprendizaje

VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Los instructores que imparten las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo dominan el tema	Totalmente en desacuerdo	10%
	En desacuerdo	0%
	De acuerdo	60%
	Totalmente de acuerdo	30%
Los temas expuestos en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo han sido claros, precisos y completos	Totalmente en desacuerdo	5%
	En desacuerdo	5%
	De acuerdo	60%
	Totalmente de acuerdo	30%
Los espacios y materiales utilizados para realizar las capacitaciones son los adecuados	Totalmente en desacuerdo	5%
	En desacuerdo	5%
	De acuerdo	65%
	Totalmente de acuerdo	25%

Considera que lo aprendido en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, le permiten ser más eficiente en sus labores	Totalmente en desacuerdo	5%
	En desacuerdo	5%
	De acuerdo	70%
	Totalmente de acuerdo	20%

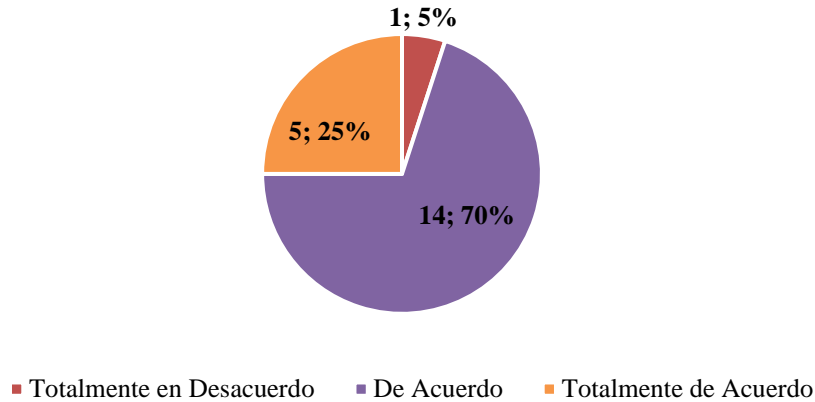
Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Acerca de los métodos de capacitación, como lo mencionan González y Tarragó (2008), para los procesos de formación es fundamental precisar las necesidades tanto de la empresa como de los asistentes, y de esta forma, determinar qué tipo de capacitación será más apropiada. El método puede variar entre una capacitación teórica, práctica, técnica, psicológica, lúdica, virtual, etc., y esto influye significativamente en los resultados esperados (González & Tarrago, 2008). Del mismo modo, el capacitador, los recursos y las temáticas, juegan un papel elemental dentro del proceso de capacitación.

El 90% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo o de acuerdo con que los instructores que brindan las capacitaciones dominan el tema, y el 10% restante, está en total desacuerdo con la misma afirmación. El capacitador o instructor se convierte en un líder durante el proceso y aparte de ser empático y tener vocación de enseñanza, jamás podrá improvisar, deberá tener total dominio sobre el tema a tratar; y de acuerdo con las respuestas obtenidas, se puede afirmar que los capacitadores que han estado a cargo del proceso se encuentran debidamente preparados para replicar la información.

El resultado anterior coincide con las respuestas positivas obtenidas al cuestionamiento de si los temas expuestos han sido claros, precisos y completos, y si los espacios y materiales usados para la capacitación han sido adecuados, obteniendo un porcentaje entre el 70% y el 90% de aceptación.

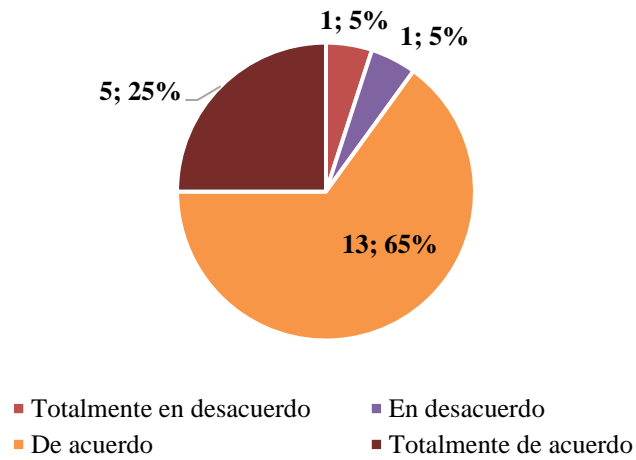
Figura 4. Aceptación de los días y horarios en que se realizan las capacitaciones



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Otro factor importante para tener en cuenta en el momento de programar las capacitaciones, debe ser el día y el horario, puesto que se debe estimar el momento del mes y de la jornada laboral que sea más apropiada, de modo que no interfiera con actividades indispensables para el funcionamiento de la empresa. Como se indicaba en un apartado anterior, de la gestión y resultados del área de ventas depende en gran medida la programación de las capacitaciones, pues la empresa prioriza los resultados por encima de la formación del personal; a pesar de ello, el 85% de los colaboradores afirma que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con los días y las horas en que se les programa para participar de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (Figura 4); así como también el 90% de ellos indica que la organización y planeación de las capacitaciones son adecuadas (Figura 5).

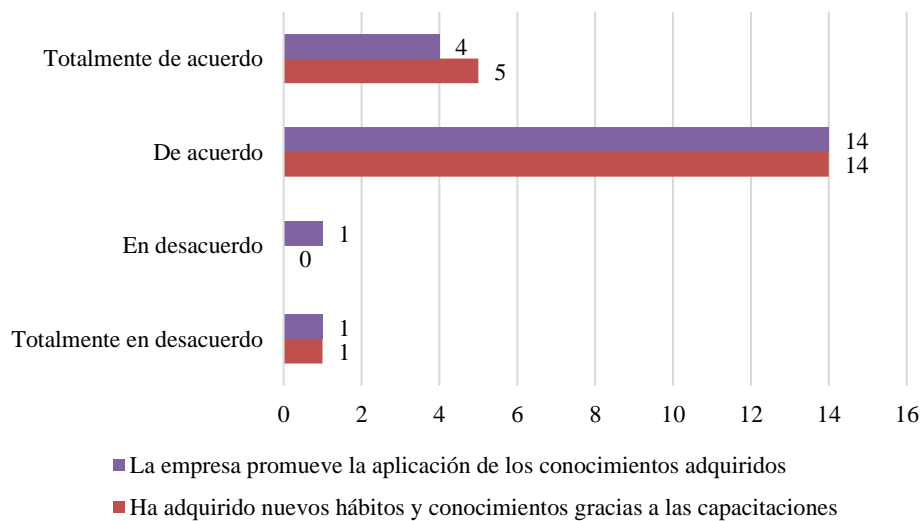
Figura 5. Apreciación frente a si la organización y planeación de las capacitaciones es adecuada



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Finalmente, al evaluar si consideran que han adquirido nuevos hábitos y conocimientos y si la empresa promueve la aplicación de los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones de seguridad y salud en trabajo, se obtuvieron los resultados que se presentan en la figura a continuación:

Figura 6. Adquisición y aplicación del aprendizaje obtenido



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

De 17 a 19 colaboradores coinciden con que han adquirido nuevos hábitos y que la empresa promueve la aplicación de los conocimientos adquiridos; sin embargo, se haría necesario estudiar el verdadero impacto que han tenido las capacitaciones mediante análisis de cambios en la conducta y en resultados básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo son el índice de accidentalidad, de enfermedad y de ausentismo, que son los principales objetivos del sistema al esperar el control del riesgo mediante la aplicación del autocuidado.

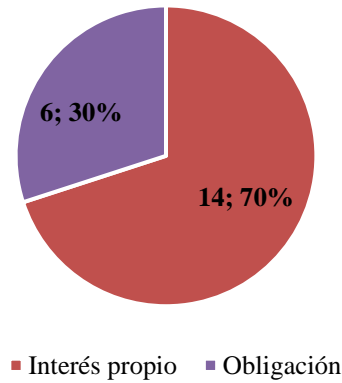
6.3 Falencias identificadas en el proceso de capacitación

Como se ha indicado en apartados anteriores Importadora Super Japón S.A tiene definido su programa de capacitaciones liderado por un profesional externo en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien es el encargado de realizar la planeación anual del programa y de velar que se dé cumplimiento a lo documentado. De igual forma, como se ha justificado al inicio de la investigación, las empresas deberían ver el programa de capacitación no como una obligación o un gasto, sino más bien como una inversión que les ayudará a mitigar el ausentismo a causa de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, del mismo modo que motiva a sus colaboradores, al incluirlos en los procesos organizacionales, promoviendo la mejora continua, actitudes positivas y buenas relaciones en sus grupos de trabajo.

Precisamente es en ello en lo cual repercute la mayor falencia identificada con respecto al proceso de capacitación, pues como se ha indicado, las capacitaciones en la Importadora Super Japón S.A se realizan principalmente por la obligatoriedad y exigencias de la normatividad vigente en temas laborales, más no por una intención voluntaria a la formación de sus colaboradores. Como se observa, a pesar de que las capacitaciones están programadas para que

se realicen de forma mensual, suelen ser postergadas hasta por tres meses, dándole prioridad a otros asuntos y pasando la formación a segundo o tercer plano.

Figura 7. Voluntad para asistir a las capacitaciones



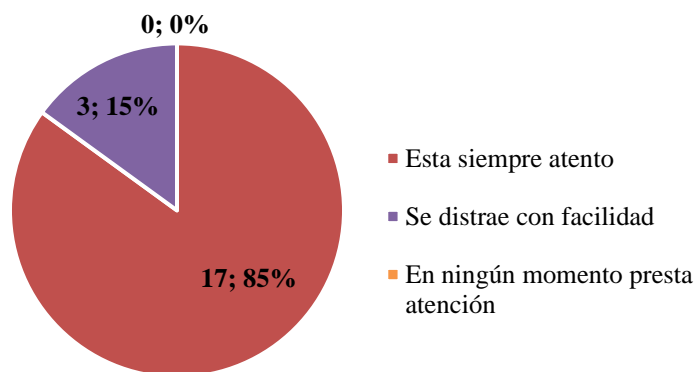
Fuente: Encuesta metodológica aplicada

El 70% de los colaboradores afirma que al momento de ser programados para una capacitación asisten por interés propio, más no porque lo vean como una obligación, y ésta es una afirmación que vale la pena aprovechar, pues da a entender que están dispuestos a recibir la información que se les desea compartir y su buena actitud puede favorecer significativamente el proceso de aprendizaje.

Otro punto importante corresponde al tipo de capacitación que se brinda, ya que al usar una metodología netamente tradicional como se muestra en la Tabla 2, no se da paso a la participación activa de los asistentes, y hacer las capacitaciones más dinámicas o lúdicas motiva al participante para que aprenda más efectivamente y se interese en todo momento por lo que se realice durante la capacitación. Como se observa en la Figura 8, el 85% de los colaboradores asegura que durante las capacitaciones siempre está atento, mientras que el 15% restante indica que se distrae con facilidad, es decir, se debe considerar una metodología que facilite que el 100% de los colaboradores este siempre atento, y más si se tiene en cuenta que no es un número

alto de asistentes, por lo que podría ser más fácil programar actividades en las que todos deban participar. Ahora bien, no se puede dejar de lado el hecho de que en el último año las capacitaciones han sido de forma virtual debido a la contingencia por la pandemia Covid-19, lo que lleva a la necesidad de ser creativos y usar herramientas que mejoren el proceso.

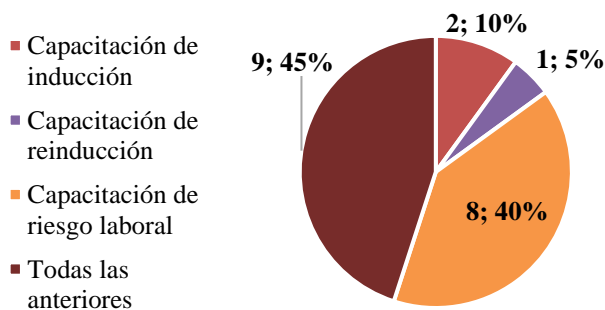
Figura 8. Atención o distracciones durante la capacitación



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Igualmente se identifica la necesidad de establecer el proceso de evaluación y seguimiento al programa de capacitación y rediseñar la forma en que se implementa. El programa requiere de seguimiento, y debe constar de unos indicadores que evalúen la participación y la metodología, puesto que si no se mide, no habrá paso a la mejora continua.

Figura 9. Temas de la capacitación



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Con respecto a los temas de las capacitaciones, como se observa en la Figura 9, el 45% de los colaboradores indica que han recibido capacitaciones tanto de inducción como de reinducción y específicas para los tipos de riesgo a los que se encuentran expuestos, y si se compara con la antigüedad laboral que tienen en la empresa (ver Tabla 1), es posible que para muchos se conviertan en temas repetitivos y de los cuales ya han recibido mucha información; de modo que es fundamental que se tenga en cuenta el tema y la forma como se ha brindado la información en el pasado para reinventar la metodología y que desde otra perspectiva se llame la atención del colaborador.

Como lo indica el Decreto 1072 de 2015 es obligación de las ARL brindar asesoría y apoyo a las empresas con todo lo referente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre ello, apoyar el programa de capacitaciones, y como se observa en la Tabla 2, los colaboradores no refieren que en algún momento hayan sido capacitados por el personal de la ARL. Las ARL no solo cumplen el rol de seguimiento y control, sino que también sirven de apoyo en los procesos de educación y prevención, y esos son los recursos que también debe aprovechar la empresa para beneficio común.

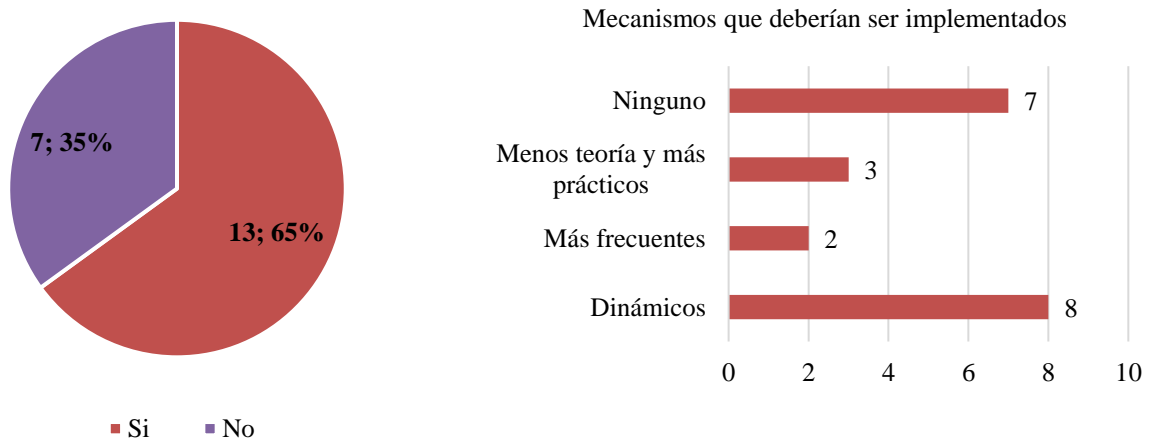
Al verificar la información con el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajador, indica que hasta enero 2021 no contaban con un asesor asignado por la ARL, sin embargo, a partir de dicho mes el proceso cambió y fue asignado uno para la empresa, por lo que se espera que varias capacitaciones incluidas en el plan de capacitación se realicen con el apoyo de este profesional. Si bien la participación de la ARL puede enriquecer el programa de capacitación y mejorar los indicadores de gestión que se miden en él tanto a nivel conductual como productivo; también es

importante resaltar que el apoyo de la ARL no exime al empleador de la responsabilidad que tiene para disponer de todos los recursos necesarios en temas de capacitación.

6.4 Estrategias de mejoramiento para el programa de capacitación

De acuerdo con la percepción de los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A, el 65% de ellos cree que se debe implementar un cambio en cuanto al mecanismo para impartir las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, el 35% restante se sienten cómodos con la forma como se han implementado. Es importante anotar que dichas recomendaciones fueron tomadas en cuenta y de acuerdo con el análisis, se evidencia que el 50% de los colaboradores quieren que las capacitaciones sean más dinámicas, el 15% propone que se programen capacitaciones con más frecuencia, el 5% desea recibir capacitaciones más amigables y el 30% restante percibe que el programa de capacitación es adecuado.

Figura 9. Apreciación sobre si se debieran implementar otros mecanismos de capacitación



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Las capacitaciones son 100% tradicionales, desarrolladas mediante la presentación de diapositivas o charlas. El 70% de los colaboradores considera dichas capacitaciones como

dinámicas, pero de acuerdo con recomendaciones emitidas, sugieren cambios en el programa de capacitación. El otro 30% las ve como aburridas, por lo que se recomienda diseñar un programa de capacitación más dinámico y/o lúdico de forma que sea agradable para todos.

Figura 11. Tipo de capacitación brindada

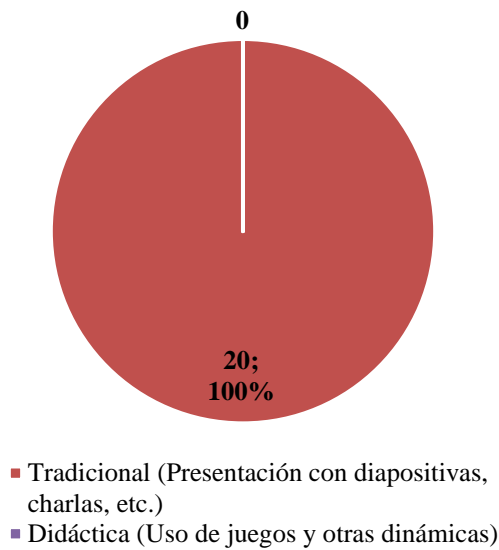
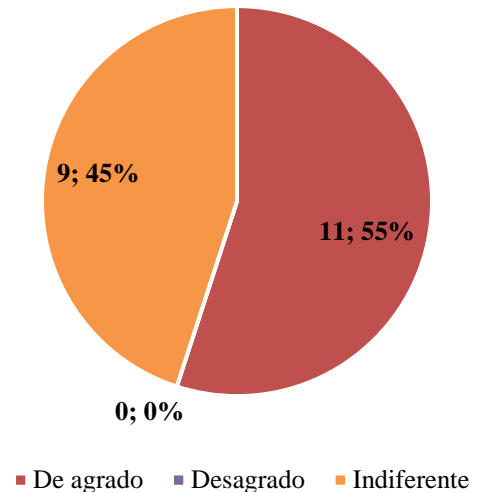


Figura 10. Reacción frente a la programación de una capacitación



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

El manual del entrenador en seguridad y salud en el trabajo hace referencia a la importancia de las capacitaciones en temas de riesgos, las cuales se pueden realizar como inducciones, charlas, entrenamientos o adiestramientos y son la clave para que los trabajadores tengan conocimiento de cómo realizar un trabajo seguro mediante buenos hábitos laborales. Los responsables del área de seguridad y salud en el trabajo tienen diferentes formas de llegar a los trabajadores, pero una de las más utilizadas es en la que el expositor habla y presenta muchas diapositivas o proyecta un video y los trabajadores solo escuchan y observan. Los trabajadores tienen diferentes formas de aprender, algunos son auditivos, otros visuales o kinestésicos, y para estos últimos en especial, las capacitaciones tradicionales dificultan el aprendizaje, ya que como

se expone en diversas investigaciones, tienen bajo impacto en los trabajadores que comúnmente están cansados de largas jornadas laborales, haciendo que se duerman o se distraigan, adicionando que las capacitaciones son de carácter obligatorio y a los seres humanos no les gusta la imposición obligatoria de asistir a estas actividades (Pinto, Lopez, Torres, & Ruiz, 2017).

De igual forma, para los trabajadores que llevan muchos años en las empresas las capacitaciones tradicionales se convierten en repetir los mismos temas de siempre, por lo que prefieren a veces no asistir a la convocatoria. Por lo tanto, una estrategia innovadora para impactar al trabajador son las capacitaciones lúdicas o experimentales aplicando los diferentes tipos de aprendizaje, con lo cual se puede llegar a todos los empleados y se pueden obtener resultados altamente efectivos. Cuando se va a programar una capacitación se debe tener en cuenta que los adultos tienen una capacidad de concentración que dura de 20 a 45 minutos máximo, es importante evaluar qué tan extenso es el tema y cómo es la forma más propia de llegar a los diferentes tipos de aprendizaje con el fin de obtener resultados positivos al momento de evaluar. (Cota & Rivera, 2017). La Andragogía es la ciencia que estudia la forma de educar y enseñar a los adultos, por lo que se recomienda que las personas encargadas de diseñar los programas de capacitación tengan en cuenta los principios que fundamentan la Andragogía para hacer más flexibles los encuentros y aumentar la participación.

La ludo-prevención es una ventaja estratégica para la creación de cultura preventiva según Edison Jamir Vega Quintero, quien ve la ludo-prevención como un reto profesional para el área de seguridad y salud en el trabajo, una cultura en la que el trabajador participa activamente y las capacitaciones dejan de ser monótonas y repetitivas. Tener la adecuada metodología permitirá mitigar la accidentalidad, las enfermedades laborales, las incapacidades que generan un alto costo a los empleadores y reprocesos para la compañía. Utilizar la ludo-prevención, motivará a

los trabajadores a aprender desde su propia experiencia, desde lo vivido. Permite desarrollar sus habilidades y tener una actitud de conocimiento con un grado de enriquecimiento cognitivo más alto, aportando la ludo-prevención una ventaja para la empresa y al trabajador propiciando diferentes entornos donde la conexión con los compañeros y el líder puedan aportar al mejoramiento continuo. (Vega, 2018).

MÉTODO LÚDICO: Es un plan estratégico que se utiliza en la educación con el fin de que los colaboradores obtengan aprendizaje por medio de juegos y tiene las siguientes ventajas:

- Mayor aprendizaje con facilidad y sin aburrirse.
- Los conceptos se asimilan y se entienden más fácilmente.
- Mejora la capacidad de comunicación y comprensión de la información.
- Lo participantes mejora las habilidades sociales.

En algunos casos este tipo de métodos también aumentan la autoestima de sus participantes. (Merino & Perez, 2018).

Algunas estrategias que se pueden aplicar en temas de seguridad y salud en el trabajo son:

AMBIENTES DE APRENDIZAJE LÚDICOS: Se refiere a ambientes que generan nuevos procesos de identidad y que habilitan el lenguaje de tal forma que las personas desarrollan un aprendizaje significativo. (Jhorcinio & Zaá, 2019). Se propone que en conjunto con los colaboradores se diseñen los juegos a utilizar, ejemplo, dividir la totalidad de colaboradores en grupos, un grupo puede crear escaleras con relación a los riesgos principales que se identifiquen en la empresa, otro grupo puede diseñar un juego de cartas en las que se presenten preguntas diferentes sobres temas de seguridad y salud en el trabajo y jugarlas con la metodología de “la verdad o se atreve” y gana quien de la respuesta correcta, etc. Hacer partícipes a los colaboradores motivara su intervención en las actividades.

JUEGOS MENTALES: Charlas de 5 minutos haciendo uso de materiales didácticos como crucigramas, sopas de letras, diferencias, puzzles de encajar piezas, entre otros.

JUEGO COMO ESTRATEGÍA LÚDICA DE APRENDIZAJE: Las nuevas experiencias llevan a un mundo maravilloso del conocimiento y del aprendizaje desde diferentes contextos. Con frecuencia se encuentran colaboradores a los que se les dificulta interpretar o aprender nuevos procesos porque pierden fácilmente la concentración y su aprendizaje es lento. Por lo tanto, las técnicas lúdicas son metodologías dinámicas que dan un impacto a quien las recibe generando una sensación de tranquilidad (Jhorcinio & Zaá, 2019). Se propone realizar actividades vivenciales como obras de teatro o juegos de roles con temáticas referentes al estrés, manipulación de cargas, manejo de solución de conflicto, trabajo en equipo etc.

DINÁMICAS LÚDICAS: Es una técnica basada en juegos que enseña a través de la diversión y su objetivo es que las personas aprendan jugando. Este tipo de técnicas desarrollan la capacidad mental y práctica de conocimientos en forma activa y de rápida recordación, se ha comprobado que se recuerda más fácil algo divertido y entretenido que la teoría. Se propone una dinámica sobre la percepción del riesgo, ejemplo, que todos los colaboradores inflen una bomba hasta que se sientan seguros de que no va a explotar y luego se escoge la más grande, la bomba no se puede amarrar. Como aprendizaje se tendrá que todos tienen la misma exposición al riesgo, pero todos lo perciben de diferentes maneras, así como para algunos bajar una escalera a gran velocidad no es un riesgo y para otros hacer el mismo ejercicio es un riesgo latente y prefieren bajar despacio y sostenidos de la baranda. De esta forma, se puede trabajar la capacidad de conciencia hacia los actos inseguros.

GAMIFICACIÓN: Es una técnica que se utiliza para transformar las actividades que las personas ven aburridas y repetitivas en actividades basadas en juegos. Utilizada como una

técnica de aprendizaje para motivar, promover el aprendizaje y resolver problemas por medio de dinámicas de juego, que arroja resultados positivos al momento de evaluar. Este tipo de aprendizaje desde su dinámica lúdica facilita que los colaboradores interioricen el conocimiento de forma divertida, generando experiencias divertidas y positivas para el interlocutor. (Jhorcinio & Zaá, 2019). Una idea para ello puede ser que luego de una capacitación se realice una actividad que tenga como propósito resolver preguntas referentes al tema expuesto y se ofrezca una recompensa para quienes obtengan mejores resultados en un lapso de tiempo. Dicha recompensa pueden ser tarjetas de bono que incluyan refrigerios, entradas a cine o entre otros premios acordados con el área administrativa y que motiven al colaborador a participar conscientemente de las actividades de capacitación.

Otras técnicas que pueden ser implementadas para motivar la participación de los colaboradores son la elaboración de carteleras donde se registren las ideas y opiniones de los colaboradores, sociodramas donde se representen situaciones de la vida real, la dinámica llamada Philips 6-6 donde se forman equipos de 6 personas y tendrán 6 minutos para hablar entre ellos sobre el tema para luego exponer sus ideas ante los demás equipos, y por último, estudio de casos, donde se buscan las opiniones y conclusiones de los participantes frente a un problema en específico.

No se puede dejar de lado que debido a la situación de salud actual por cuenta del Covid-19, se requiere del uso de tecnologías y plataformas para llevar a cabo algunos procesos que no requieren estricta presencialidad, por lo que si es necesario, se deben contemplar las opciones de herramientas que se pueden usar para capacitar los colaboradores de forma virtual. Como ejemplo se tienen:

Kahoot: Es una plataforma gratuita que permite la creación de cuestionarios de evaluación en modo competencia, es decir, cada participante suma puntos si acierta en las respuestas y de ser el mejor ocupará el primer lugar al final de la actividad (Espeso, 2021).

Cerebriti: Es una página en donde se pueden utilizar juegos creados por usuarios de todas partes del mundo o elaborar un juego personalizado acorde a las necesidades de enseñanza y aprendizaje (Palencia, 2020).

Educaplay: Esta plataforma permite crear crucigramas, sistemas de completación, relación de palabras e imágenes, mapas interactivos, videoquizes, ruletas de palabras y mucho más, de una forma bastante práctica, sin saber programación (Palencia, 2020).

Quizlet: En esta página se pueden crear flashcards, es decir tarjetas mnemotécnicas que pueden tener palabras, imágenes, números, diagramas, vídeos, y conceptos en ambos lados y que se usan para contribuir al aprendizaje de conocimientos mediante la repetición del contenido y asociación de conceptos (Palencia, 2020).

Peardeck: Se pueden crear presentaciones en línea que se pueden compartir con los estudiantes de un curso virtual y se puede realizar preguntas de diversas modalidades con las presentaciones creadas desde Google Presentaciones (Palencia, 2020).

Teniendo en cuenta los horarios que se manejan en la Importadora Super Japón S.A se propone programar las capacitaciones ludo preventivas para los sábados entre las 11:00 am a la 1:00 pm, tiempo en el cual la empresa ya ha realizado todo su proceso de producción y el colaborador podrá hacer una participación activa y tranquila sin pensar en las tareas pendientes.

Es conveniente que el cronograma de capacitaciones se diseñe de modo a que se convoque a al personal de acuerdo con su área, riesgo y tema a tratar, con ello se busca que no se frenen los

procesos productivos de la empresa y que haya coherencia entre las necesidades del colaborador y la temática presentada. Ejemplo:

- Temas de riesgo o exposición en general se realizarán a todo el personal.
- Temas asociados a los grupos de apoyo, se convocará solo a los participantes del COPASST, comité de convivencia y brigada de emergencias.
- Juegos de gamificación se realizarán por grupos de 4 personas.
- Juegos lúdicos sobre el manejo de conflictos se realizará por parejas.
- Dinámicas de meditación se realizará a todos los colaboradores.
- Actividades de gimnasia pasiva y activa se realizará por rangos de edad.

Con estas estrategias ludo preventivas, experimentales y dinámicas, el programa de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo impartirá una destreza significativa al sub programa de promoción y prevención para que sea diferenciador, con una metodología pedagógica que estimulará a los empleados en diferentes campos y generará más beneficios sobre el SG-SST, porque incentiva la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras; además busca mejorar el clima laboral, la productividad, la salud física y mental, y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar factores de riesgos presentes en su labor.

6.5 Análisis de la percepción

La percepción actual de los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado, se encuentra entre buena y muy buena. Un bajo porcentaje no

se siente a gusto con la calidad de la capacitación y se evidencia que la empresa realiza con regularidad capacitaciones enfocadas en la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 4. Regularidad y calidad de las capacitaciones

VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA	PORCENTAJE
¿Le han brindado capacitaciones en seguridad y salud en el Trabajo con Regularidad?	Si No	100% 0
Las capacitaciones en Seguridad y salud en el trabajo realizadas por la empresa le parecen:	Muy buenas Buenas Regulares Malas Muy malas	20% 70% 5% 0% 5%

Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Teniendo en cuenta el modelo de Dr. Donald Kirkpatrick, el grado de aceptación por parte de los colaboradores sirve de herramienta para identificar qué los puede motivar para que sean participantes activos al momento de ser convocados a las capacitaciones y de esta forma su participación sea mejor aprovechada durante el proceso de formación. Las capacitaciones en la Importadora Super Japón S.A. es la forma como sus colaboradores amplían conocimientos y posteriormente pueden aportar en la identificación de los riesgos o peligros asociados a su actividad, de esta forma, las capacitaciones con regularidad ofrecen beneficios tanto para la empresa como para el colaborador porque brindan soluciones, motivan, desarrollan habilidades, organizan procesos, evitan accidentes, incidentes y enfermedades laborales y por ultimo generan entornos saludables.

El 45% de los colaboradores indica que han recibido diferentes tipos de capacitación como de inducción, reinducción y especifica en tipos de riesgo, el 40% han recibido solo capacitación en riesgos y un porcentaje del 10% afirma que solo ha recibido capacitaciones de inducción, ese

porcentaje puede corresponder al grupo de colaboradores que han sido vinculados en los últimos tres meses. Lo anterior da a entender que la empresa ejecuta el programa de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo y cumple con la normatividad de acuerdo con el Decreto 1072 del 2015, parágrafo 2, artículo 2.2.4.6.1; donde se indica que antes de iniciar labores se debe de brindar una capacitación de inducción al nuevo empleado; de igual forma, cada año, se hará un proceso de reinducción en el cual se retroalimentarán tanto temas generales como específicos y regularmente se debe convocar a capacitaciones de riesgos en las actividades a desarrollar (Ministerio del Trabajo, 2015),

Figura 13. Realizan las capacitaciones con regularidad

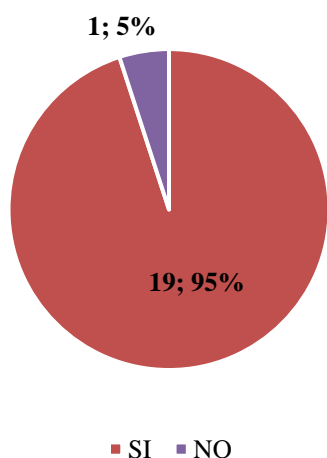
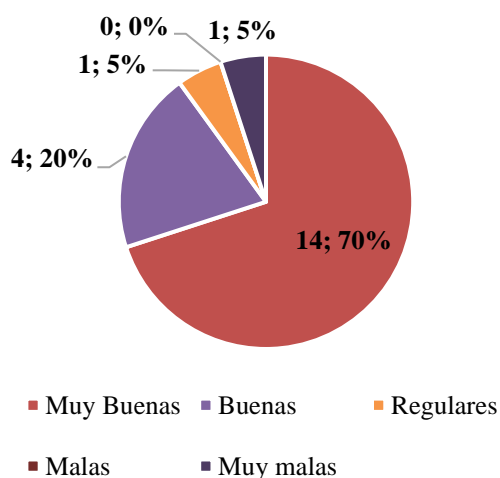


Figura 12. Percepción sobre las capacitaciones



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

La figura 13 muestra la percepción de los empleados frente a la calidad de capacitación y el resultado es alentador ya que el 70% de los colaboradores perciben que las capacitaciones son buenas, el 20% tiene una percepción mucho más alta considerando que son muy buenas y el 10% restante califican las capacitaciones como regulares y muy malas, lo que se convierte en oportunidad de mejora para lograr que aumente su nivel de satisfacción.

Continuando con el modelo de evaluación del Dr. Donald Kirkpatrick, en el nivel 1 habla sobre la reacción que permite mediar la satisfacción de los colaboradores con relación a la información que reciben y ésta normalmente se mide por una evaluación que aporta un valor positivo o negativo y que muestra la ventaja de obtener un recomendación sobre la formación, la metodología, el interlocutor y la sensación que le puede generar dicha actividad al colaborador, este insumo le permitirá a la empresa mejorar las siguientes capacitaciones a realizar, al reunir información sobre la percepción.

Analizar la reacción de los empleados cuando son programados a las capacitaciones, su nivel de interés para asistir y la atención puesta en el momento que imparten la capacitación, es un insumo que permite validar la oportunidad de mejora del programa de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.

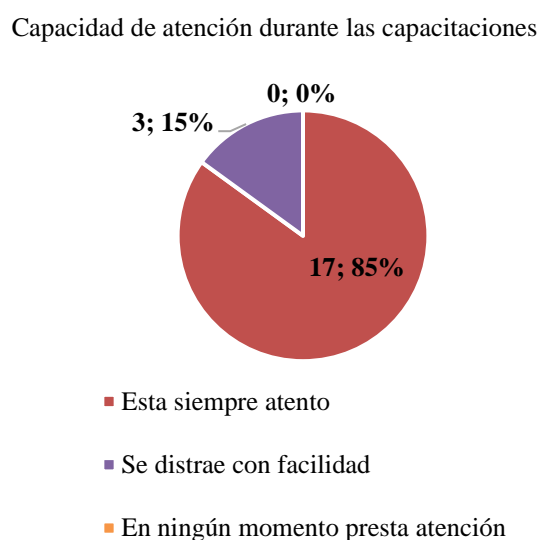
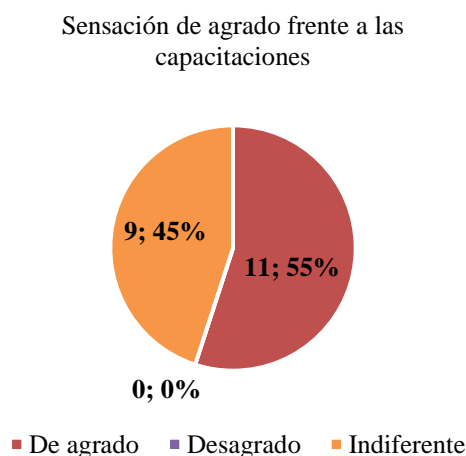
Tabla 5. Reacción, concentración e interés en las capacitaciones

VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Cuando lo programan para una capacitación de seguridad y salud en el trabajo su reacción es:	Desagrado	0%
	De agrado	45%
	Indiferente	55%
Durante las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo usted:	Esta siempre atenta	85%
	se distrae con facilidad	15%
	En ningún momento presta atención	0%
Cuando lo programan para una capacitación de seguridad y salud en el trabajo, asiste por	Obligación	30%
	Interés propio	70%

Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A. indican que su reacción cuando se programan para asistir a una capacitación es de agrado, correspondiendo al 55% de los encuestados, dicho resultado refleja una sensación de conformidad y satisfacción. Para los demás

colaboradores, es decir, el 45% restante, adoptan una postura indiferente, por lo que no tienen ninguna inclinación de desánimo y aceptan la asistencia sin poner resistencia hacia los temas de salud ocupacional. De igual forma identificar cual es la actitud frente al proceso de formación permite conocer el nivel de concentración que los colaboradores mantienen durante las actividades y frente a los temas impartidos, dicho esto, el 85% de los colaboradores aseguran siempre estar atentos durante la capacitación y esto facilita el proceso de aprendizaje, el 15% restante afirma distraerse con facilidad y es en ello donde la Importadora Súper Japón S.A. debe poner su atención para generar estrategias de cambio al momento de planificar y desarrollar las capacitaciones, validando si los temas tratados no son de interés común, ajenos a su actividad laboral o si su distracción se debe a factores externos. Por último pero no siendo menos importante, la asistencia a las capacitaciones se da por interés propio para un 70% de los participantes y el 30% restante si lo hace por obligación, siendo el ideal que todos asistan porque son momentos y espacios de esparcimiento donde además obtendrán conocimientos importantes tanto para su profesión como para su vida cotidiana.



Fuente: Encuesta metodológica aplicada

En resumen, al asociar los resultados se puede identificar que los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A. coinciden con la buena percepción frente a las capacitaciones, al momento de asistir a una capacitación lo hacen por interés propio y unos cuantos no se sienten satisfechos, siendo allí donde se presenta una oportunidad de mejora.

Por otro lado se percibió que no reciben capacitaciones impartidas por la ARL, siendo esta una obligación que tienen las Administradoras de Riesgos Laborales de asesorar y capacitar a las empresas, por lo que es importante garantizar que el responsable de la gestión del riesgo tenga acceso al cronograma de capacitación de la ARL y aproveche las herramientas disponibles para inscribir al personal o solicitar una capacitación presencial dentro de las instalaciones de la empresa.

En las dos últimas variables analizadas se detallan las recomendaciones de los colaboradores con respecto al manejo del programa de capacitación y es allí donde se triangula la información con los diferentes autores consultados, porque para obtener una buena percepción debe haber una actividad que satisfaga las necesidades formativas de los colaboradores y se deben tener en cuenta sus opiniones.

Tabla 6. Implementación de otros mecanismos de capacitación

VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA	PORCENTAJE
¿Cree usted que la empresa deba implementar otros mecanismos para que las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo mejoren?	Si	65%
	No	35%
Cuáles mecanismos de capacitación debe implementar la empresa en el programa de capacitaciones	Dinámicas	40%
	Menos teoría y más práctica	15%
	Más frecuentes	10%
	Ninguna	35%

Fuente: Encuesta metodológica aplicada

Dada la tabla anterior, el 65% de los colaboradores están de acuerdo con que se realice un cambio de metodología para impartir las capacitaciones y el 35% se sienten a gusto con la metodología tradicional. Las recomendaciones en cuanto a los mecanismos a implementar indican que al 40% le gustaría recibir capacitaciones más dinámicas, el 15% les gustaría recibir capacitaciones mixtas entre teoría y práctica, el 10% recomienda que las capacitaciones se realicen con mayor periodicidad y el 35% restante no recomienda ningún cambio.

De acuerdo con lo representado en la Tabla 2, el 100% de los colaboradores indica que las capacitaciones que se imparten son tradicionales basadas en la presentación de diapositivas, por lo que no son dinámicas, siendo allí donde se relacionan los resultados obtenidos por Diana Aidé Sandoval en su investigación sobre “metodología de aprendizaje en la gestión del conocimiento aplicada en las capacitaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa María Gourmet Ubicada en la Ciudad de Bogotá”; dichos resultados arrojaron que en la capacitación tradicional solo se interesaron el 25% de los colaboradores, el 75% restante no estaban interesados en la capacitación, mientras que en la capacitación experimental o dinámica el 100% de los colaboradores se mostraron enterados, contestando así al objetivo de la investigación de conocer el grado de aceptación de los colaboradores hacia la metodología tradicional de capacitación y de educación experimental. Comparar el aprendizaje obtenido en las capacitaciones tradicionales en el área de seguridad y salud en el trabajo contra otro tipo de metodologías es una necesidad, puesto que los colaboradores pueden ser más receptivos a determinado método y hacer así más efectivos los procesos de capacitación, con el fin de garantizar que verdaderamente aprendan cómo prevenir los accidentes, incidentes y enfermedades laborales (Sandoval, 2017).

A pesar de tener conocimiento de que las capacitaciones que ejecuta el responsable del programa de seguridad y salud en el trabajo son tradicionales, no se han buscado otras estrategias para acercarse de forma asertiva a los colaboradores e implementar capacitaciones emotivas y que generen experiencias. De acuerdo con estudios realizados en el año 2020 los métodos de capacitación tradicional solo activan un 50% de las zonas del cerebro, lo cual muestra el bajo impacto que tienen como mecanismo de enseñanza; por lo que la conclusión lógica es que la probabilidad de que el trabajador ponga en práctica lo que se le enseñó en una capacitación tradicional es muy baja, además de que exista un alto desgaste en tiempo y recursos en las empresas cuando los trabajadores siguen cometiendo los mismos errores por lo tanto “cambiar la estrategia de capacitación permitirá mejorar los indicadores en cuanto a participación, motivación en otros factores como el autocuidado en para evitar accidentes, incidentes y enfermedades labores” (Pinto, 2020).

Según Chiavenato (2007) el programa de capacitación en las empresas implica tener una acertada planeación estratégica que se ajuste a los objetivos que se desean alcanzar en el ámbito de la salud ocupacional la prevención de accidentes, incidente y enfermedades laborales; como también fortalecer la habilidad para realizar sus actividades minimizando los riesgos a los cuales está expuesto. Por lo tanto, es necesario crear programas de capacitación bien definidos en que se evidencie cual es el tipo de capacitación que se debe de impartir para lograr una alta efectividad (Chiavenato, 2007).

Uno de los enfoques de capacitación que se puede utilizar es la ludo-prevención, con lo cual se motivará a los colaboradores a instruirse desde su propio aprendizaje y desde lo vivido, que permita desarrollar sus habilidades y tener una actitud de conocimiento con un grado de enriquecimiento cognitivo más alto, aportando ventajas para la empresa y el trabajador, y

propiciando diferentes entornos donde la conexión con los compañeros y el líder pueden aportar al mejoramiento continuo de los procesos (Vega, 2018).

Se realizó una breve caracterización de la planta de personal actual teniendo en cuenta particularidades generales como edad, sexo, ubicación, antigüedad, tipo de contrato, periodicidad, tipo y forma de las capacitaciones que han recibido, y quién ha sido la persona responsable de brindarlas. Se esperaba que todos, o la mayoría, coincidieran con las respuestas, sin embargo, se notan variaciones, lo que ayuda a comprender algunos aspectos claves de la percepción de los colaboradores frente al programa de capacitaciones en la Importadora Súper Japón S.A.

Por otro lado, el análisis de las características del programa de capacitación frente a la periodicidad, y teniendo en cuenta el cronograma de capacitaciones, se evidencia que las capacitaciones se realizan en diferentes tiempos predominando el trimestral y no mensual como está definido en el cronograma. Otro factor importante a tener en cuenta a la hora de programar las capacitaciones, debe ser el día y el horario, puesto que se debe definir en qué momento del mes y de la jornada laboral que sea más apropiada. Es precisamente esta una falencia identificada con respecto al proceso de capacitación, pues como se ha indicado, las capacitaciones en la Importadora Super Japón S.A se realizan principalmente por la obligatoriedad y exigencias de la normatividad vigente en temas laborales.

De igual forma se incluye en la encuesta de percepción variables que identifican el pensar o sentir de los colaboradores, la forma como se realiza la capacitación y todos coinciden en las capacitaciones tradicionales a través de presentaciones con diapositivas, charlas, etc. razón por la cual no son tan recordadas, ya que no se genera en los colaboradores una vivencia real. Es posible que si se cambia de método haciendo uso de juegos u otras dinámicas que les permita

participar de los encuentros influya significativamente en los resultados esperados del programa de capacitación. De acuerdo con la antigüedad de los colaboradores es posible que cada año se repitan los temas de capacitación, por lo que prefieren no asistir a la convocatoria. Se recomienda una estrategia innovadora para impartir las capacitaciones como lúdicas o experimentales aplicando los diferentes tipos de aprendizaje, con lo cual se puede llegar a todos los empleados y se pueden obtener resultados altamente efectivos.

Por último, se debe de diseñar un adecuado modelo de evaluación en el que se pueda medir la reacción, el aprendizaje, evaluación y resultado la ventaja de obtener una recomendación sobre la formación, la metodología, el interlocutor y la sensación que le puede generar dicha actividad al colaborador.

7 Conclusiones

Importadora Súper Japón S.A. es una empresa que durante los últimos cinco (5) años ha estado en constante crecimiento, su planta de colaboradores está conformada por 20 empleados, su rotación es mínima, y aunque en el último año se vieron algunos cambios significativos en su estructura organizacional, se crearon nuevos cargos y se abrieron mercados en otras ciudades del país. Al momento del inicio de la relación laboral todos sus colaboradores son capacitados de acuerdo con el requisito obligatorio del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 del 2019 en el área de seguridad y salud en el trabajo.

La caracterización de los colaboradores de la Importadora Súper Japón S.A.S. tiene para la investigación diferentes beneficios de los que se puede partir para analizar la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo. El cuestionario permite identificar diferentes variables que van desde el sexo, edad, nivel de escolaridad, cargo, antigüedad, ubicación, tipo de contrato y también responde a preguntas como cuáles son las necesidades de los colaboradores frente a las capacitaciones, cuáles pueden ser las acciones a implementar para fortalecer el programa de capacitaciones, cuál es la metodología que se debe diseñar y cuál considera que es el nivel de aprendizaje obtenido. Los resultados se pueden interpretar de acuerdo con las tres razones que el Dr. Donal Kirkpatrick y James Kirkpatrick analizan para evaluar las capacitaciones y determinar las mejoras que se deben implementar a futuro.

En el cuestionario aplicado se evidencia que el colaborador de Importadora Súper Japón S.A. se siente a gusto con la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, pero al analizar a profundidad desde el artículo “Sobre los conceptos de la percepción” de la antropóloga Luz María Vargas Melgarejo se relaciona que la actitud, los estímulos y sensaciones involucradas de

los colaboradores con las necesidades individuales de acuerdo al cargo o actividad a desempeñar se concluye que los colaboradores se sienten satisfechos, el 65% de ellos recomienda impartir capacitaciones más dinámicas, amigables, con mayor frecuencia y con temas de interés común. Un alto porcentaje siente que ha aprendido, lo que les permite ser más eficientes al momento de ejecutar sus labores y reconocen que perciben los temas de las capacitaciones como claros y precisos.

Por consiguiente las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo son impartidas con regularidad, los colaboradores tienen la percepción de que son buenas y dinámicas, pero de acuerdo al sentir de cada empleado un alto porcentaje recomienda un cambio en la metodología que se utiliza para dictar las capacitaciones, la cual actualmente es tradicional y se desarrollan mediante charlas, videos o diapositiva, el interlocutor es quien dirige todo el tiempo y el empleado tiene poca participación, teniendo en cuenta que el programa de seguridad y salud en el trabajo imparte diferentes temas de capacitación y estas se pueden reestructurar enfocándolas directamente a la participación a los colaboradores desde su perspectiva y experiencia, se puede tener en cuenta las diferentes habilidades de acuerdo a sus funciones y fortaleciendo así el plan de capacitaciones y su metodología puede aportar cambios significativos como la ludo-prevenición vista como una ventaja estratégica para la creación de cultura preventiva según Edison Jamir Vega Quintero, quien ve la ludo-prevenición como un reto profesional para el área de seguridad y salud en el trabajo, una cultura en la que el trabajador participa activamente y las capacitaciones dejan de ser monótonas y repetitivas, otro aspecto importante es involucrar a la ARL y sus diferentes estrategias de participación en los programación de capacitación y prevención para la empresa y los colaboradores según Idalberto Chiavenato las capacitaciones son experiencias de aprendizaje y genera en el colaborador conductas positivas y de gran

beneficio para la empresa porque permite alcanzar los objetivos en el campo ocupacional, como lo es la prevención de accidentes, incidentes, enfermedades laborales y crear espacios seguros para desarrollar las actividades diarias, por lo tanto el autor hace la salvedad que se debe tener claro cuál es el mejor método para impartir las capacitaciones y lograr la efectividad deseada de esta forma al momento de evaluar se obtiene un mayor nivel de competencia y productividad y la percepción será 100% efectiva para el colaborador y la empresa.

Por último se concluye que no se tiene un instrumento que les permita evaluar o conocer la percepción de las capacitaciones en la empresa lo que a futuro no tendrá una herramienta para mejora el programa de capacitaciones de Importadora Súper Japón S.A. es importante reconocer que cuando se habla de capacitaciones resulta lógico medir el nivel de aprendizaje y la percepción del evento, según el doctor Donal Kirk Patrick existe una herramienta como el modelo de evaluación cuyo objetivo es medir el impacto en los programas de formación como insumo para tomar decisiones y generar estrategias de mejoras de esta forma los colaboradores se sentirán satisfechos al momento de ser convocados a las capacitaciones y asistirán por convicción y no por obligación.

8 Recomendaciones

Modificar el enfoque de capacitación tradicional en que se imparten las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de estrategias más dinámicas que exijan la participación activa del colaborador de la Importadora Súper Japón S.A durante el proceso.

Impartir capacitaciones lúdicas a los colaboradores de Importadora Súper Japón S.A. para obtener mayor atención de su parte en todos los temas referentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a tener un corto concepto teórico y buscar una experiencia más práctica y dinámica.

Reiterarle al trabajador el rol que desempeña dentro del SG-SST no sólo como beneficiario sino también con las obligaciones que adquiere al respecto, y de la iniciativa que puede proponer en las capacitaciones basado en las experiencias.

Evaluar las capacitaciones de SG-SST con el objetivo de medir las fortalezas y oportunidades de mejora del programa de capacitación, de tal forma que basados en sus apreciaciones se puedan optimizar los recursos.

Aumentar la periodicidad en que se convoca para las capacitaciones. De acuerdo con los hallazgos estas se realizan cada 3 meses, lo ideal en el programa capacitación en seguridad y salud en el trabajo es impartir una capacitación mensual teniendo en cuenta los grupos de apoyo y la disponibilidad de los colaboradores.

Conclusiones

La percepción es un proceso mental que ha sido estudiado a lo largo de los años en el campo de la psicología, de allí que se puedan identificar diversas teorías y autores que han optado por investigar la forma en que el cerebro asimila la información proporcionada por el ambiente que lo rodea. El aprendizaje surge desde la manera en que el individuo percibe todo a su alrededor y de las vivencias que logran una recordación importante en él, de modo que si se quiere impactar efectivamente en los procesos de aprendizaje, se deben aplicar metodologías experimentales que activen la capacidad del participante para asociar e interiorizar la información.

Uno de los objetivos de los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo es generar aprendizaje en los colaboradores con respecto a los riesgos asociados a sus lugares de trabajo, es decir, se busca generar conciencia sobre los posibles efectos que pueden generar dichos riesgos y sobre la importancia de mantener actos seguros no solo a nivel laboral sino también en el entorno social. En vista de que suele haber predisposición por parte de algunos colaboradores con respecto a todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, se hace necesario agotar los recursos disponibles para que el proceso de capacitación sea amigable y bien recibido por el personal, además de considerar todas las estrategias lúdicas posibles que hagan más amenos los encuentros.

Cuando las opiniones de los colaboradores son tenidas en cuenta para la mejora de las condiciones laborales, se suele enriquecer el sentido de pertenencia que cada uno siente por su lugar de trabajo, pues reconocen que todos aportan a un bien común y que son importantes para la toma de decisiones empresariales. Los procesos de capacitación se convierten en una forma efectiva de acercarse a los colaboradores, pero la evaluación de esta es la manera más práctica de identificar cómo se sienten los asistentes y los posibles puntos a fortalecer.

Referencias

- Amedirh. (07 de Noviembre de 2017). *El Modelo Kirkpatrick: Cómo mejorar la capacitación*. Obtenido de Kirkpatrick Partners:
<https://www.kirkpatrickpartners.com/Portals/0/Resources/Library/CONOCE%20A%20JULIO%20ESP.PDF?ver=2017-07-11-124423-060>
- Arista, A. C. (2012). Estudio de la percepción de la capacitación del personal operativo. Nuevo Leon, Monterrey, Mexico.
- Ávila, A. C., Quintero, C. A., & Angarita, Y. (Septiembre de 2019). Medición del impacto de las capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo en los trabajadores del área de producción de la empresa Ideplas S.A. en el periodo comprendido entre enero de 2019 y septiembre de 2019. Medellín (Ant), Colombia: Corporacion Universitaria Minuto de Dios.
- Borda, A. P. (Mayo de 2019). *Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para los trabajadores de la central de abastos del Tequendama*. Obtenido de Uniminuto:
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/7634/UVDTSO_BordaLeonAnggyPaola_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calixto, R., & Herrera, L. (22 de Julio de 2010). *Estudio sobre la percepción y la educación ambiental*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121072004.pdf> consultado 13 de marzo 2021 10:30 PM
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. Mexico D.F. : Mc Graw Hill .
- Corrales, P. A. (09 de 09 de 2020). *La lúdica como mediador del aprendizaje en prevención*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=1002:-sp-28169>
- Cota, J. A., & Rivera, J. L. (2017). Capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad Obregón, Sonora. *CyTA - Publicación Técnica Administrativa*.
- Espeso, P. (4 de Febrero de 2021). *Educación 3.0*. Obtenido de Paso a paso: cómo crear un Kahoot! para usar en clase: <https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/tutorial-crear-un-kahoot-para-clase/>

Fernández, J. D., Pombo, L., & Rodríguez, M. P. (28 de Noviembre de 2006). *Universidad de la Sabana*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2152/131409.pdf?sequence>

González, M. D., & Tarrago, C. (Abril de 2008). *Capacitación para el cambio*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352008000400002&script=sci_arttext&tlng=en

Infante, V., & Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Revista Mendive*, 54 - 61.

Jhorcinio, J., & Zaá, L. (Febrero de 2019). *Eficacia de la capacitación con ludo prevención frente a la capacitación convencional*. Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1765/1/Jeffry%20Laura_Trabajo%20de%20investigacion_Bachiller_2019.pdf consultado 20 de octubre del 2020 8:30

Jiménez, M., & Barchino, R. (2011). *Evaluación e implantación de un modelo de evaluación*. Alcalá de Henares, España.

Kirkpatrick Partners. (2008). *Kirkpatrick Partners*. Obtenido de <https://www.kirkpatrickpartners.com/>

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000. Obtenido de <https://www.kirkpatrickpartners.com/Our-Philosophy>

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. M. (2007). *Cómo transferir el aprendizaje a la conducta: mejore el rendimiento utilizando los cuatro niveles de evaluación*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Latner, J. (1994). *Fundamentos de la Gestalt (The Gestalt Therapy Book)*. Editorial Cuatro Vientos.

Merino, M., & Perez, J. (2018). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/ludico/>

Ministerio de la Protección Social. (2007 de Enero de 2005). Resolución 0156. *Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia: Ministerio de la Protección Social.

Ministerio de la Protección Social. (14 de Mayo de 2007). Resolución 1401. *Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo*. Bogotá D.C., Colombia.

- Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). Decreto 1443. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Bogotá D.C, Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogota D.C., Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá D.C., Colombia.
- Mora, S. (Marzo de 2021). Estudios revelan la relación entre deporte y aprendizaje. (M. P. Muñoz, Entrevistador)
- Muñoz, L. A., Monreal, M. C., & Marco, M. J. (2001). El Adulto: Etapas y consideraciones para el aprendizaje. *Eúphoros*, 97-112.
- Nunes, P. (2002). *Educación Lúdica*. Sao Paulo: Ediciones Loyola.
- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 89-96.
- Palencia, R. (10 de Marzo de 2020). *E-Learning Masters*. Obtenido de 5 Herramientas para usar gamificación en tus cursos virtuales:
<http://elearningmasters.galileo.edu/2020/03/10/herramientas-para-usar-gamificacion-en-tus-cursos-virtuales/>
- Pinto , A., Lopez , E., Torres , B., & Ruiz , B. (2017). Manual del entrenador ludico en seguridad y salud en el trabajo .
- Pinto, P. J. (02 de Enero de 2020). *Prevención Integral*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/preven-innovacion/2020/01/02/ejemplos-capacitaciones-seguridad-salud-en-trabajo-forma-ludica>
- Pombo, L., Rodriguez, M. P., & Fernández, J. D. (2006). *Análisis de la importancia de la capacitación en la prevención de accidentes y el aumento de la productividad*. Obtenido de Unisabana:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2152/131409.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porto, u. P., & Merino, M. (2018). *Diccionario De:* . Obtenido de <https://definicion.de/ludico/> consultado octubre 14 del 2020 18:45
- Quintero, E. J. (2018). *Ludo prevención una ventaja estratégica para la creación de cultura preventiva*. Obtenido de

https://www.academia.edu/39129814/Ludo_preveni%C3%B3n_como_ventaja_estrategica_para_la_creaci%C3%B3n_de_cultura_preventiva_Segundo_avance

República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Imprenta Nacional de Colombia.

Roa, M. A., & Rojas, M. P. (2016). Percepción de los usuarios frente al programa de capacitación que brinda la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo COMPENSAR, sede Tejo. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Polito de Colombia. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3149/00003323.pdf?sequence=1&isAllowed=y> consultado 15/03/2021 8:00 am

Sandoval, D. A. (2017). Metodología de apendizaje basada en la gestión del conocimiento aplicada en las capacitaciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa María Gourmet ubicada en la ciudad de Bogotá. Bogotá D.C., Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Significados. (17 de septiembre de 2020). "*Dinamica*". Obtenido de <https://www.significados.com/dinamica/>

Ticona, J. A. (2017). Percepción de los trabajadores administrativos sobre las capacitaciones realizadas en PerúRail S.A. Arequipa durante el primer semestre del año 2016. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Vargas, L. (1994). Sobre el Concepto de Percepción. *Alteridades*, 47 - 53.

Vega, E. J. (2018). *Ludoprevisión, una ventaja estratégica para la creación de cultura preventiva*. Obtenido de https://www.academia.edu/39129814/Ludo_preveni%C3%B3n_como_ventaja_estrategica_para_la_creaci%C3%B3n_de_cultura_preventiva_Segundo_avance

Zaá, L., & Jhorcinio, J. (2019). Eficacia de la capacitación con ludo prevención frente a la capacitación para la prevención de riesgos en soldados reclutas del fuerteSalaverry en Arequipa – 2018. *Universidad Tecnológica del Perú*. Arequipa, Perú.

Anexos

Anexo 1. Encuesta de percepción frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo

1. El presente cuestionario tiene como objeto conocer la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo brindadas por la Importadora Súper Japón S.A.

2. Los resultados obtenidos del siguiente cuestionario serán manejados con discreción y confidencialidad. A su vez el resultado ayudará a mejorar el programa de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, área de vital importancia para la prevención y promoción de la salud de todos los colaboradores de la empresa.

3. Gracias por su participación y aporte al desarrollo de la presente investigación.

I. Información básica del participante

Sede

- A. Itagüí
- B. Bogotá
- C. Barranquilla

Área de trabajo

Nombre del cargo

Tiempo de antigüedad en la empresa (expresado en años)

¿Cuántos años tiene?

Sexo

- A. Femenino
- B. Masculino

Nivel de escolaridad

- A. Bachiller
- B. Técnico
- C. Tecnólogo
- D. Profesional
- E. Posgrado

Tipo de contrato

- A. Término fijo inferior a 1 año
- B. Término indefinido
- C. Provisional
- D. Aprendiz
- E. Prestación de servicio

¿En qué suele ocupar su tiempo libre?

- A. Otro empleo
- B. Labores domésticas
- C. Recreación y deporte
- D. Estudio
- E. Ninguna de las anteriores

II. Sección de preguntas

A continuación encontrará una serie de preguntas para las cuales debe responder la opción que le parezca más adecuada. Por favor lea atentamente.

1. ¿Le han brindado capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo con regularidad?
 - A. Si
 - B. No

2. Los tipos de capacitación que ha recibido por parte de la empresa son:
 - A. Capacitación de inducción (al momento de su ingreso a la empresa)
 - B. Capacitación de reinducción (al año de estar vinculado a la empresa)
 - C. Capacitación de riesgo laboral (capacitación específica frente los riesgos laborales de la empresa).
 - D. Todas las anteriores

3. ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo?
 - A. Mensual
 - B. Trimestral
 - C. Semestral
 - D. Anual

4. ¿Quién ha sido el responsable de brindar las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo en la importadora Súper Japón S.A?
 - A. El responsable del programa de seguridad y salud en el trabajo
 - B. Un profesional externo que apoya el área de seguridad y salud en el trabajo
 - C. El profesional de la ARL

5. ¿De qué forma le han brindado las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - A. Tradicional (Presentación con diapositivas, charlas, etc.)
 - B. Didáctica (Uso de juegos y otras dinámicas)

6. Considera que las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que le brinda su empresa son:
 - A. Dinámicas
 - B. Aburridas

7. Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo realizadas por su empresa le parecen:
 - A. Muy buenas
 - B. Buenas
 - C. Regulares
 - D. Malas
 - E. Muy malas

8. Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que ha recibido han sido de su agrado
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

9. Los instructores que imparten las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo dominan el tema
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

10. Los temas expuestos en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo han sido claros, precisos y completos
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

11. Ha adquirido nuevos hábitos y conocimientos gracias a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

12. La organización y planeación de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo le han parecido adecuadas
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

13. Los espacios y materiales utilizados para realizar las capacitaciones son los adecuados
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

14. Considera que lo aprendido en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, le permiten ser más eficiente en sus labores
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo

15. La empresa promueve la aplicación de los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones de seguridad y salud en trabajo
 - A. Totalmente en desacuerdo

- B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo
16. Cuando lo programan para una capacitación de seguridad y salud en el trabajo su reacción es:
- A. De agrado
 - B. Desagrado
 - C. Indiferente
17. Los días y horarios en los que se programan las capacitaciones son adecuados
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. De acuerdo
 - D. Totalmente de acuerdo
18. Durante las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo usted
- A. Esta siempre atento
 - B. Se distrae con facilidad
 - C. En ningún momento presta atención
19. Cuando lo programan para una capacitación de seguridad y salud en el trabajo, asiste por:
- A. Obligación
 - B. Interés propio
20. ¿Cree usted que la empresa deba implementar otros mecanismos para que las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo mejoren?
- A. Si
 - B. No

En caso afirmativo describa ¿Cuáles? _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO LEY 1581 DEL 2012

La ley 1581 del 2012 de protección de datos personales refiere el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

¿De acuerdo con lo anterior, se encuentra usted de acuerdo con autorizar el manejo de la información recolectada en la presente encuesta?

SI _____ NO _____

Anexo 2. Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

INSTITUCIÓN: Corporación Universitaria Minuto De Dios

EMPRESA: Importadora Super Japón S.A

INVESTIGADORES: Sonia Andrea Hernández Zapata y Evelyn Andrea Álzate Restrepo

TITULO DE LA INVESTIGACION: 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

OBJETIVO: Analizar la 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.

PROPOSITO DEL PROYECTO: con la autorización de la alta gerencia de la Importadora Super Japón S.A y en busca de bienestar mutuo, lo invitamos a ser partícipe de la investigación que se llevará a cabo sobre la percepción de los colaboradores frente a las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para el primer trimestre del año 2021, donde usted hace parte de la población objeto de estudio. La investigación en mención será realizada por parte de estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios a los colaboradores de la Importadora Super Japón S.A en busca analizar su percepción frente a las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que han recibido y de esta forma, sugerir estrategias permitan una mejora en dicha percepción.

PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar del estudio proveerá información acerca de su percepción frente a las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo en las cuales ha participado en la Importadora Super Japón S.A; es decir, podrá referir si son de su interés, si se

torna animado y motivado al momento de ser citado, si logra mantener la atención durante la sesión, entre otras variables que serán tenidas en cuenta en el formulario que le será proporcionado.

RIESGO: Esta investigación no representará ningún tipo de riesgo para a su integridad personal, física, social y emocional.

Los cuestionarios y documentos requeridos son confidenciales y en la investigación no serán expuestos los nombres de los participantes.

BENEFICIOS: Al participar de la investigación usted como colaborador de Importadora Super Japón S.A, podrá aportar datos valiosos para que el esquema de capacitación programado para el segundo semestre del 2021 sea diferente y le brinde aprendizajes significativos con respecto a la seguridad y salud en su lugar de trabajo, mejorando sus conocimientos y habilidades para realizar sus labores de una forma segura.

COSTO E INCENTIVOS: La investigación no acarrea ningún costo por su participación, como tampoco recibirá si se diera el caso, ninguna retribución económica. Esta investigación es netamente académica, únicamente tendrá la satisfacción de colaborar y aportar para que el programa de capacitación definido por la empresa Importadora Super Japón S.A sea enfoque de acuerdo con las necesidades de sus colaboradores.

CONFIDENCIALIDAD: La Corporación Universitaria Minuto de Dios y la empresa Importadora Super S.A.S., guardará toda la información confidencial que se provea sobre su percepción, por lo que la tabulación de la información se hará sin nombres. Dado el caso de que los resultados de esta investigación fuesen publicados, no se mostrará ninguna información en la que pueda ser identificado. Su información no será revelada a ninguna persona ajena a la investigación sin su previa autorización.

DERECHOS: Como participante de la investigación usted podrá retirarse en cualquier momento o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si presentara alguna duda adicional está en todo su derecho de despejarla con los investigadores en los correos electrónicos ealzaterest@uniminuto.edu.co y shernan7@uniminuto.edu.co y/o teléfonos 31934003488 – 3014439179, o en el momento en el que ellos estén presentes en las instalaciones de la empresa.

CONSENTIMIENTO: A través del presente consentimiento usted acepta voluntariamente participar en la investigación. Declara que ha leído o se le ha leído toda la información descrita en esta investigación, antes de firmarla. Se le ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accede a participar como sujeto de investigación en este estudio, autoriza a la Corporación Universitaria Minuto de Dios y a la empresa Importadora Super Japón S.A. para que recopile, almacene y suprima los datos suministrados.

Declara que los datos suministrados serán veraces y exactos y que ha sido informado de manera previa y expresa acerca de todos sus derechos, la finalidad del proyecto de investigación y la vigencia que se le dará a sus datos personales, por lo tanto y en consecuencia de lo anterior, autoriza expresamente de manera libre y voluntaria a que se haga uso de sus datos de acuerdo con la finalidad y condiciones antes mencionadas.

Acepto _____ No Acepto _____

Anexo 3. Cronograma de actividades

ÍTEM	CRONOGRAMA DE GANTT	ACTIVIDADES																				ACTIVIDADES PROGRAMADAS VS CUMPLIDAS		
		ENERO					FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO					
		SEMANA					SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	Etapa 1: Defina la idea/tema/problema que se desea investigar	P						1	1													2	100%	
	Etapa 1: Consulte la sub-lineas de investigación del programa al cual pertenece e identifique la que mas se acerca a su tema de investigación	E						1	1													2		
2	Etapa 2: El problema de investigación - 2.1 Describir el problema de investigación - 2.2 Formular las preguntas de investigación principal y específicas - 2.3 Establecer los objetivos de investigación -2.3.1 Objetivo General - 2.3.2 Objetivos específicos 3. Elaborar la Justificación del proyecto.	P						1	1													2	100%	
		E						1	1													2		
3	Entrega de la Etapa No 01 y 2	P							1													1	100%	
		E							1													1		
4	Etapa 3: Marco Referencial 3.1 Revisar la bibliografía de acuerdo al tema (base de datos) - 3.2 Presentar los antecedentes de investigación - 3.3 Elaborar el Marco legal - 3.4 Construir el marco teórico	P							1	1	1	1										4	100%	
		E							1	1	1	1										4		
5	Etapa 4: Diseño Metodológico 4.1 Elija el enfoque metodológico de la investigación - 4.1 Defina el tipo de investigación que le permita desarrollar adecuadamente los objetivos. - 4.2 Determine la población y la muestra - 4.3 Elabore el instrumento para recolección de datos. - 4.4 Construir el plan de recolección y análisis de la información - 4.5 Cronograma de actividades.	P								1	1	1										3	100%	
		E								1	1	1										3		
6	Entrega de la Etapa No 03 y 04	P										1										1	100%	
		E										1										1		
7	Etapa 5: Hallazgos 5.1 Organice los datos recolectados y todo el trabajo de campo - 5.2 Analice los datos recolectados.	P										1										1	100%	
		E										1										1		
8	Primera visita: Reconocimiento del personal que hará parte de la investigación - Exposición de la propuesta de investigación a la gerencia y a los empleados.	P										1										1	100%	
		E										1										1		
9	Segunda visita: Recolección de la información necesaria para sustentar el proyecto de investigación.	P										1										1	100%	
		E										1										1		
10	Análisis e interpretación de los resultados obtenidos con la tabulación de los datos recolectados.	P										1										1	100%	
		E										1										1		
11	Etapa 6: Conclusiones y Recomendaciones - 6.1 Escriba las conclusiones del desarrollo de la investigación. - 6.2 Escriba las recomendaciones para Importadora Super Japón S.A.	P										1	1									2	100%	
		E										1	1									2		
12	Analizar la información para dar sugerencia que mejoren el programa de capacitaciones y para que los colaboradores mejoren la percepción que tienen hacia el.	P										1	1									2	100%	
		E										1	1									2		
13	Entrega de la etapa No 05 y 06	P										1	1									2	100%	
		E										1	1									2		
14	Etapa 7: Referencias y Organización - 7.1 Escriba la introducción - 7.2 Elabore el resumen del proyecto de investigación. - 7.3. Identifique las palabras claves - 7.4 organice las referencias bibliográficas empleadas - 7.5 Organice los anexos	P												1	1							2	100%	
		E												1	1							2		
15	Entrega de la etapa No 07	P													1							1	100%	
		E													1							1		
16	Etapa No 8 Socialización	P																		1		1	0%	
		E																				0		
17	Sustentación del proyecto de investigación	P																			1	1	0%	
		E																				0		
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS POR SEMANA		P	0	0	0	0	0	0	2	4	2	2	9	3	2	1	1	0	1	1	0	0		
TOTAL ACTIVIDADES EJECUTADAS POR SEMANA		E	0	0	0	0	0	0	2	4	2	2	9	3	2	1	1	0	0	0	0	0		
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS POR MES		P	ENE					6				16				4				2			AVANCE CRONOGRAMA	88%
TOTAL ACTIVIDADES EJECUTADAS POR MES		E	0					6				16				4				0				
CUMPLIMIENTO MENSUAL (%)		E						100,0%				100,0%				100,0%				0,0%				
		E																						