



INSTITUTO TECNOLÓGICO
"CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

HUMANOS - PERSONAL

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE
RIESGOS LABORALES PARA LA EMPRESA MARCAS-ETIQUETAS CON LA
FINALIDAD DE PREVENIR ACCIDENTES LABORALES D.M.Q. 2015-2016

Proyecto de investigación previo a la obtención del título Tecnólogo en Administración
de Recursos Humanos- Personal

Autora: Evelin Yanina Suárez Peña

Tutor: Ing. Carlos Guzmán

Quito, Mayo 2016

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

Evelin Yanina Suárez Peña

CC 0503358533

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Suarez Peña Evelin Yanina portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 0503358533 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “Elaboración y socialización de un plan de capacitación sobre riesgos laborales para la empresa marcas-etiquetas con la finalidad de prevenir accidentes laborales D.M.Q. 2015-2016” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA

NOMBRE

Suarez Peña Evelin Yanina

CEDULA

0503358533

Quito, a los

AGRADECIMIENTO

Gracias al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por velar en la en la formación profesional de los estudiantes, al Ing. Carlos Guzmán por el aporte profesional y humano brindado en todo este tiempo para así lograr con la culminación de esta nueva etapa en mi vida profesional

Agradecer a mi familia por todo su apoyo el cariño y respeto que todos me han dado, por los consejos ya que también supieron apoyarme económicamente para la culminación de este proyecto

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a mi hija que día a día me dio fortaleza para seguir a delante, a mi familia quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica ya que siempre confiaron en mi capacidad en especial a mi esposo por el amor brindado y apoyo fundamental en mi vida, a mi madre por su ayuda constante, a mi padre por apoyarme en los momentos más difíciles.

INDICE

DECLARATORIA.....	ii
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES	1
1.01 Contexto	1
1.02 Justificación.....	2
1.03 Definición Del Problema Central (Matriz T)	4
1.03.01 Análisis de la Matriz “T”	5
CAPÍTULO II	7
INVOLUCRADOS	7
2.01 Mapeo de Involucrados	7
2.01.01 Análisis Mapeo de Involucrados	8
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	9
2.03.01 Análisis Matriz De Involucrados	11
CAPITULO III	15
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	15

3.01 Concepto de árbol de problemas	15
3.02 Concepto de árbol de Objetivos	15
3.03 Árbol de problema.....	16
3.03.01 Análisis Árbol de Problema.....	17
3.04 Árbol de Objetivos	18
3.04.01 Análisis Árbol de Objetivos.....	19
CAPITULO IV	20
ANALISIS DE ALTERNATIVAS	20
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas	20
4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas	21
4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	23
4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos.....	24
4.03 Diagrama de Estrategias.....	26
4.03.01 Análisis de diagrama de estrategias	27
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	29
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico	32
CAPITULO V	35
PROPUESTA	35
5.01 Antecedentes	35
5.01.01 Filosofía Empresarial.....	36
5.01.01.01 Misión	36
5.01.01.02 Visión.....	36
5.01.01.03 Objetivos corporativos.....	37
5.01.01.03 Organigrama estructural de la empresa "MARCAS – ETIQUETAS"	37

5.02 Descripción de la herramienta metodológica	38
5.02.01 Tipo de investigación	38
5.02.02 Enfoque de la investigación	38
5.02.04 Modelo de la encuesta realizada al personal	39
4.02.05 Tabulación de los resultados	41
5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	51
5.03.01 Objetivo	51
5.03.01 Objetivos Específicos	52
5.03.01 Importancia de la propuesta	52
5.04 Orientación para el estudio	53
5.04.01 Definición de elaboración	53
5.04.02 Definición de socialización	53
5.04.03 Definición de Plan de Capacitación	53
5.04.04 Tipos de capacitación	54
5.04.05 Beneficios del plan de capacitación	54
5.04.06 Modalidad de capacitación	55
5.05 Plan de Capacitación de Riesgos Laborales para la empresa "Marcas- Etiquetas"	56
5.05.01 Flujograma de actividades	57
5.06 Actividades de la Primera semana.	60
5.06.01 Delimitar al personal para la Capacitación	60
5.06.02 Analizar los temas a capacitar	60
5.06.03 Buscar el lugar a efectuarse la Capacitación	61
5.06.04 Determinar fecha y tiempo para la capacitación	61
5.07 Actividades de la Segunda semana	62

5.07.01 Buscar a un profesional quien impartirá la Capacitación	62
5.07.02 Determinar Recursos Necesarios	62
5.07.04 Análisis de los Presupuestos	62
5.08 Actividades de la Tercera semana	64
5.08.01 Diseño del tríptico.....	64
5.08.02 Diseño de encuesta.....	65
5.08.03 Inicio de la capacitación	68
5.08.04 Grupo 1	68
5.08.05 Contenido de los temas a tratarse	68
5.08.05.01 Riesgos y accidentes Laborales	69
5.08.05.01.01 ¿Qué es riesgo?	69
5.08.05.01.02 ¿Qué es riesgo laboral?	69
5.08.05.01.03 Factores que influyen en el riesgo laboral	70
5.08.05.01.04 ¿Qué es accidente laboral?	70
5.08.05.01.05 Tipos de accidentes	70
5.08.05.02 Prevención de riesgos laborales	71
5.08.05.02.01 ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?	71
5.08.05.02.02 ¿Qué es un incidente de trabajo?	72
5.08.05.02.03 Prevención de incendios y uso de extintores	72
5.08.05.02.04 Evaluación de riesgos laborales	73
5.08.05.03 Ergonomía.....	73
5.08.05.03.01 ¿Qué es Ergonomía?	74
5.08.05.03.02 Ergonomía básica.....	74
5.08.05.03.03 Ejercicios compensatorios y pausas saludables	74

5.08.05.04 Enfermedades Profesionales.....	76
5.08.05.04.01 ¿Qué son enfermedades profesionales?	76
5.08.05.04.02 Tipos de enfermedades profesionales	76
5.08.05.04.03 Causas de las enfermedades profesionales	77
5.08.05.04.04 Prevención de enfermedades profesionales	77
5.08.05.05 Condiciones de Trabajo	77
5.08.05.05.01 Importancia de la seguridad y salud en el trabajo.....	78
5.08.05.05.02 Principales Riesgos Psicosociales.....	78
5.08.05.05.03 Clima Laboral	78
5.08.05.05.04 Estrés laboral.....	78
5.08.05.06 Higiene Laboral.	80
5.08.05.06.01 ¿Qué es Higiene Laboral?.....	80
5.08.05.06.02 ¿Qué es Salud laboral?.....	80
5.08.05.06.03 Hábitos de higiene y Normas de Higiene	80
5.08.05.06.04 Primeros Auxilios	81
5.05.05.07 Señalización	82
5.05.05.07.02 Señalización industrial	82
5.05.05.07.03 Carteles de seguridad	85
5.08.05.08.02 Elementos de protección personal	86
5.08.05.08.03 Uso de protección personal.....	86
5.08.06 Evaluación	87
5.09 Actividades de la Cuarta semana	87
5.09.01 Grupo 2	87
5.09.02 Contenido de los temas a tratarse	88

5.09.03 Evaluación	88
5.10 Actividades de la Quinta semana	88
5.10.01 Grupo 3	88
5.10.02 Contenido de los temas a tratarse	89
5.10.03 Evaluación	89
5.11 Actividades de la Sexta semana	89
5.11.01 Entrega de certificados.....	89
5.11.02Análisis de las evaluaciones a través de la tabulación de las encuestas ...	89
5.11.03Entrega de informe de evaluaciones.	89
CAPITULO VI	90
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	90
6.01 RECURSOS	90
6.02 PRESUPUESTO	91
6.03 CRONOGRAMA	93
CAPITULO VII	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
7.01 CONCLUSIONES	95
7.02 RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFÍA.....	97
ANEXOS.....	99

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz "T"	4
Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados.....	9
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas	20
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	23
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico.....	29
Tabla 6 Encuesta Pregunta 1	41
Tabla 7 Encuesta Pregunta 2	42
Tabla 8 Encuesta Pregunta 3	43
Tabla 9 Encuesta Pregunta 4	44
Tabla 10 Encuesta Pregunta 5	45
Tabla 11 Encuesta Pregunta 6	46
Tabla 12 Encuesta Pregunta 7	47
Tabla 13 Encuesta Pregunta 8	48
Tabla 14 Encuesta Pregunta 9	49
Tabla 15 Encuesta Pregunta 10	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados.....	7
Figura 2 Árbol de problema	16
Figura 3 Árbol de Objetivos	18
Figura 4 Diagrama de Estrategias	26
Figura 5 Encuesta Pregunta 1.....	41
Figura 6 Encuesta Pregunta 2.....	42
Figura 7 Encuesta Pregunta 3.....	43
Figura 8 Encuesta pregunta 4.....	44
Figura 9 Encuesta Figura 5.....	45
Figura 10 Encuesta Pregunta 6.....	46
Figura 11 Encuest Pregunta 7.....	47
Figura 12 Encuesta Pregunta 8.....	48
Figura 13 Encuesta Pregunta 9.....	49
Figura 14 Encuesta Pregunta 10.....	50

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa "Marcas - Etiquetas" se dedica a la producción y comercialización de productos de insumos para la confección y distribución de materias primas, utilizando maquinaria industrial para la producción, teniendo así posibles riesgos laborales que ellos desconocen.

Es por ello que la propuesta del plan de capacitación a la empresa "Marcas - Etiquetas" se ha decidido socializar mediante el taller informativo para impartir el conocimiento necesario y así poder crear una cultura de seguridad en beneficio de sus colaboradores ya que con ello se lograra generar integridad para el personal y mayor productividad para la empresa.

ABSTRACT

The company "Marcas - Etiquetas" is dedicated to the production and marketing of inputs for the manufacture and distribution of raw materials, using industrial machinery for production, thus having potential occupational hazards they do not know.

That is why the proposed training plan for the company "Marcas - Etiquetas" has decided to socialize through informative workshop to impart the necessary knowledge so we can create a culture of safety for the benefit of its employees as this is achieved generate integrity for staff and greater productivity for the company.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

Actualmente a nivel nacional es muy importante la prevención de riesgos, puesto a que ayuda a llevar un mejor clima laboral con un bienestar humano, social y empresarial teniendo en cuenta siempre el cumplimiento de normas y leyes del Ecuador. Las empresas al no tener información veraz pueden llegar a tener un alto índice de siniestralidad causado por el desconocimiento del tema.

En pichincha diversos estudios demuestran la existencia de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y condiciones desfavorables de ambientes de trabajo, es por ello que el personal ha adoptado una actitud enfocada en el bienestar centrándose en la prevención y capacitaciones de riesgos de trabajos.

La empresa Marcas-Etiquetas tiene en el mercado más de 18 años, tiempo en el cual se ha posicionado como una de las más importantes proveedoras de insumos para la confección y a la producción cartones colgantes, etiquetas estampadas en satín – nylon y poliéster, etiquetas bordadas (tejidas), remaches sintéticos, shopping bags, volantes, dípticos – trípticos.

Al ser una empresa de producción esto quiere decir que se trabaja con maquinaria para la transformación de la materia prima, durante todo este tiempo de posicionamiento en el mercado ha abarcado responsabilidad con la sociedad y sus colaboradores conociendo así antecedentes de riesgos laborales sufridos dentro de la empresa.

La falta de capacitación, talleres informativos de prevención de riesgos ha sido uno de los principales descuidos de la empresa ya que al no contar con el conocimiento suficiente el personal ha realizado actos inseguros, desconociendo el uso de los equipos de protección personal y también pueden llegar a tener enfermedades ocupacionales.

Es por ello que la empresa considerando todos los aspectos de seguridad industrial que se está promoviendo hoy en día a nivel de provincia se empieza a informar para así dar apertura a que el personal puedan adquirir conocimiento de personas preparadas para dar información necesaria con el objetivo de reducir los accidentes laborales.

1.02 Justificación

Según (Chiavenato, 1999, pág. 361) " Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. "

Elaboración y socialización de un Plan de capacitación sobre prevención de riesgos laborales, es a lo que se quiere llegar para crear una cultura de prevención y a un

saber, que minimizará actos inseguros, así también demostrando el compromiso que tiene la institución hacia sus trabajadores porque lo fundamental es preservar el bienestar y la salud del trabajador ya que deben estar preparados para actuar de manera correcta y evitar actos inseguros o mayores catástrofes.

Todas las organizaciones deben contar con talleres o capacitaciones de concientización para dar a conocer sobre el tema el cual va a ser aplicado de acuerdo a la situación de riesgo que presente la empresa para lograr responsabilidad con las personas y el medio ambiente y así puedan contar con personal dotado de conocimientos y actitudes para su desempeño seguro y eficiente.

La ciencia y la tecnología se va incorporando a la sociedad constantemente llegando esto hacer no solo una ayuda si no también una amenaza hacia las personas por eso es necesario brindar a la empresa la información con las normas legales vigentes del Ecuador e incorporado con el P.N.B.V ya que al tener seguridad y estabilidad en el trabajo se estaría garantizando el trabajo digno.

Brindar conocimientos para fortalecer los procesos productivos de la empresa, así lograr potenciar condiciones y actos que aseguren la solidez de la empresa con el bienestar de las personas, tener planes de capacitación como medio de cumplimiento y compromiso hacia el personal, contribuyendo así a un trabajo digno.

1.03 Definición Del Problema Central (Matriz T)

Tabla 1 Matriz "T"

ANÁLISIS DE FUERZAS "T"					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Accidentes laborales constantes y disminución en la productividad	Alto índice de siniestralidad laboral en la empresa Marcas-etiquetas				Niveles reducidos de índices de siniestralidad laboral.
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Capacitar al personal sobre prevención de riesgos laborales.	2	4	4	2	Escasos recursos económicos
Elaborar el Plan de Capacitación sobre riesgos laborales	2	4	4	2	Poca acogida por parte del empleador.
Conocer el uso adecuado de los equipos de protección personal.	2	4	4	2	No contar con los equipos de protección personal adecuado
Personal comprometido por la seguridad interna.	2	4	4	2	Desinterés por parte de los trabajadores.
Desarrollar un proceso adecuado de las actividades.	2	4	4	2	Poca colaboración de los colaboradores y las autoridades

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Evelin Suárez

1.03.01 Análisis de la Matriz “T”

En el contexto del análisis de la matriz “T”, la situación actual es el alto índice de siniestralidad laboral en la empresa Marcas-etiquetas conociendo así que al no hacer nada para evitar esto se puede dar la situación empeorada llegando a tener accidentes laborales constantes y disminución en la productividad. Pero al realizar el plan de capacitación sobre riesgos laborales se lograra una situación mejorada contando con niveles reducidos de índices de siniestralidad laboral.

Con esto se llega a conocer las fuerzas impulsadoras las cuales van permitir que se dé la situación mejorada, así como también existirán fuerzas bloqueadoras que va a impedir que se dé la situación mejorada. Para ello se ha identificado las más principales definir puntos críticos de alta siniestralidad, lo real (2) y lo ideal es llegar a (4) pero al existir poca colaboración de los colaboradores y las autoridades, considerando lo real (4) y lo ideal será llegar a (2).

Elaborar el Plan de Capacitación sobre riesgos laborales que lo real es (2) y lo ideal es llegar a (4), esto ayudaría a mejorar la situación actual pero al existir fuerzas bloqueadoras como poca acogida por parte del empleador tomando en cuenta lo real (4) y lo ideal es llegar a (2). Capacitar sobre prevención de riesgos laborales lo real (2) y lo ideal sería llegar a (4), esto ayudará a que se dé una mejora a la situación actual pero así mismo podría existir escasos recursos económicos real (2) lo cual no sería beneficioso pero se quiere llegar a lo ideal que sería (4).

Conocer el uso adecuado de los equipos de protección personal real (2), sería un aporte necesario para evitar que se empeore la situación actual si se llega a lo ideal (4) sin embargo al no contar con los equipos de protección personal adecuado que lo real es (4) puesto que se quiere conseguir llegar a lo ideal (2). Al tener una empresa unida con personal comprometido por la seguridad interna, lo real es (2) y lo ideal es llegar a (4), puesto que al existir el desinterés por parte de los trabajadores lo real (4) y lo ideal es llegar a (2) .

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de Involucrados

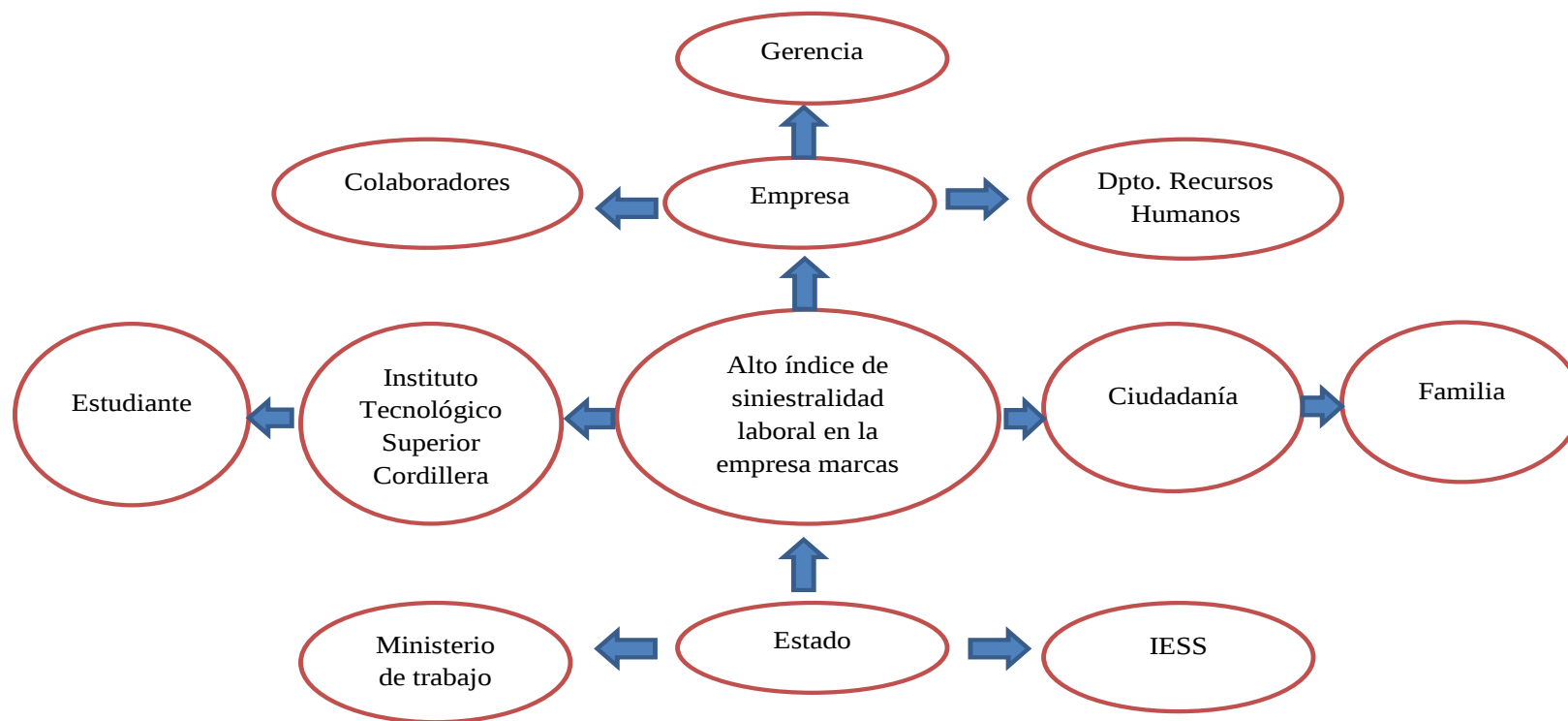


Figura 1 Mapeo de Involucrados
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Evelin Suárez

2.01.01 Análisis Mapeo de Involucrados

En el análisis del mapeo de involucrados se encuentran los involucrados directos al problema central que es el Alto índice de siniestralidad laboral en la empresa Marcas-etiquetas, es así que se puede mencionar al estado que dentro de este se encuentran el Ministerio de Trabajo y el IESS como siguiente involucrado es la empresa dentro de ella se encuentran los más relevantes que son el departamento de Recursos Humanos la Gerencia y los colaboradores.

Tomando en cuenta que la ciudadanía se relaciona de manera directa ya que se dentro de ella se encuentra la familia que es parte fundamental para las personas que laboran en la empresa, el ITSCO como instituto de educación superior ya que los estudiantes realizan sus proyectos con el fin de ayudar y colaborar con la mejora del país

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de trabajo	Cumplimiento de normativas, leyes, reglamentos	Desinformación del índice de riesgos laborales	Código de trabajo art. 42 Inspectores de trabajo	Prevenir siniestros potenciales	Desinterés por parte de la empresa
IESS	Proporcionar capacitaciones que aporten con conocimientos de seguridad laboral	Desinterés por parte de los dueños de las empresas	Unidades provinciales de riesgos de trabajo ley de seguridad social art. 155	Garantizar empleos seguros a las personas	Poco interés por parte de la empresa y sus colaboradores
Ciudadanía	Fomentar una cultura de prevención para el bienestar y salud de las personas	Desorganización comunitaria	Sociedad P.N.B.V. 2013-2017 objetivo #9	Campañas que ayuden con información de seguridad laboral	Desinterés para participar en las campañas que proporciona la comunidad
Empresa	Promover la importancia del bienestar de las personas con políticas de seguridad	Escasa comunicación de las personas	Departamento de recursos humanos Políticas de la empresa	Brindar información adecuada para desarrollar las capacidades	Poca acogida por parte de las personal
ITSCO	Aportar conocimientos con efectividad y eficacia	Docentes con inadecuado conocimientos	Reglamento interno docentes capacitados	Mejorar la seguridad y salud en el trabajo	No contar con recursos económicos
Estado	Establecer normativas, leyes, reglamentos	Desinformación del índice de riesgos laborales	Art.33 de la constitución Profesional en trabajo social.	Disminuir la siniestralidad laboral	No usar los equipos de protección personal

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Familia	Personas que puedan aportar con conocimientos y habilidades	Desinformación de riesgos laborales	Sociedad P.N.B.V. Objetivo 6	Cooperar en programas de salud y seguridad	Inasistencia de las personas
Colaboradores	Lograr participación fundamental en actividades de seguridad	Incumplir con las políticas de la empresa	Políticas de la empresa Dpto. RRHH	Participar en las capacitaciones para contrarrestar los accidentes laborales	Desorganización en el área de trabajo
Gerencia	Apoyar las acciones que ayuden a una mejora en la calidad de vida laboral	Escasa comunicación de las personas	Normativa de la empresa Recursos Financieros	Disminuir la siniestralidad laboral	Condiciones de trabajo inadecuadas
Dpto. Recursos Humanos	Realizar capacitaciones de acuerdo a las necesidades requeridas	Escasos recursos económicos	Políticas de seguridad Leyes Reglamentos	Fomentar programas de prevención de riesgos	Poca acogida por parte de las personal
Estudiante	Desarrollar el plan de capacitación	Estudiantes con poco conocimiento e investigación	Reglamento interno docentes capacitados	Integrar equipos de trabajos para eliminar accidentes laborales	Poca disponibilidad de tiempo para las capacitaciones

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Evelin Suárez

2.03.01 Análisis Matriz De Involucrados

La matriz de análisis de involucrados el primer involucrado es el Ministerio de Trabajo, el interés sobre el problema central es el cumplimiento de normativas, leyes, reglamentos pero se puede encontrar problemas percibidos que es la desinformación del índice de riesgos laborales, para esto se cuenta con recursos, mandatos, capacidades que son en código de trabajo art. 42, con la ayuda de inspectores de trabajo, el interés sobre el proyecto es prevenir siniestros potenciales dentro de la empresa, los conflictos potenciales es el desinterés por parte de la empresa.

Como segundo autor involucrado es el IESS que el interés sobre el problema central es proporcionar capacitaciones que aporten con conocimientos de seguridad laboral este también puede llegar a tener problemas percibidos que es desinterés por parte de los dueños de las empresas y para realizarlos contamos con recursos mandatos y capacidades que es Unidades provinciales de riesgos de trabajo y la ley de seguridad social art. 155, el interés sobre el proyecto es prevenir siniestros potenciales, los conflictos potenciales el desinterés por parte de la empresa.

Como tercer autor involucrado es la ciudadanía, el interés sobre el problema central es fomentar una cultura de prevención para el bienestar y salud de las personas y el problema percibido que puede afectar es la desorganización comunitaria pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es Sociedad P.N.B.V. objetivo #9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, el interés sobre el proyecto es Campañas que ayuden con información de seguridad laboral existiendo así también

conflictos potenciales que es desinterés para participar en las campañas que proporciona la comunidad.

Como cuarto autor involucrado es la empresa, el interés sobre el problema central promover la importancia del bienestar de las personas con políticas de seguridad, el problema percibido que puede afectar es escasa comunicación de las personas pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es el departamento de recursos humanos y las políticas de la empresa, el interés sobre el proyecto es brindar información adecuada para desarrollar las capacidades existiendo así también conflictos potenciales que es poca acogida por parte del personal.

Como quinto autor involucrado es el ITSCO, el interés sobre el problema central es aportar conocimientos con efectividad y eficacia y el problema percibido que puede afectar es Docentes con inadecuado conocimientos, pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es el reglamento interno y docentes capacitados, el interés sobre el proyecto es mejorar la seguridad y salud en el trabajo existiendo así también conflictos potenciales que es no contar con recursos económicos.

Como sexto autor involucrado es el Estado, el interés sobre el problema central es establecer normativas, leyes, reglamentos y el problema percibido que puede afectar es desinformación del índice de riesgos laborales, pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es el Art.33 de la constitución, el interés sobre el proyecto es disminuir la siniestralidad laboral existiendo así también conflictos potenciales que es no usar los equipos de protección personal.

Como séptimo autor involucrado es la familia, el interés sobre el problema central Personas que puedan aportar con conocimientos y habilidades, el problema percibido que puede afectar es la desinformación de riesgos laborales pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es Sociedad P.N.B.V. objetivo #6 Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos, el interés sobre el proyecto es cooperar en programas de salud y seguridad existiendo así también conflictos potenciales que es inasistencia de las personas

Como octavo autor involucrados son los colaboradores, el interés sobre el problema central es lograr participación fundamental en actividades de seguridad y el problema percibido que puede afectar es incumplir con las políticas de la empresa, pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es Políticas de la empresa y el Dpto. RRHH , el interés sobre el proyecto es participar en las capacitaciones para contrarrestar los accidentes laborales, existiendo así también conflictos potenciales que es desorganización en el área de trabajo.

Como noveno autor involucrado es la Gerencia, el interés sobre el problema central es apoyar las acciones que ayuden a una mejora en la calidad de vida laboral, el problema percibido que puede afectar escasa comunicación de las personas, pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es la normativa de la empresa, el interés sobre el proyecto es disminuir la siniestralidad laboral, existiendo así también conflictos potenciales que es condiciones de trabajo inadecuadas.

Como decimo autor involucrado es el Dpto. Recursos Humanos, el interés sobre el problema central es realizar capacitaciones de acuerdo a las necesidades requeridas, el problema percibido que puede afectar escasos recursos económicos, pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es políticas de seguridad, el interés sobre el proyecto es fomentar programas de prevención de riesgos, existiendo así también conflictos potenciales que es poca acogida por parte del personal.

Y como último autor involucrado es el estudiante, el interés sobre el problema central es desarrollar el plan de capacitación, el problema percibido que puede afectar estudiantes con poco conocimiento e investigación, pero para realizarla se cuenta con recursos mandatos y capacidades que es reglamento interno docentes capacitados, el interés sobre el proyecto es integrar equipos de trabajos para eliminar accidentes laborales, existiendo así también conflictos potenciales que es poca disponibilidad de tiempo para las capacitaciones.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Concepto de árbol de problemas

Según (Belfonte, 2012, pág. s/p)

Es un técnica que nos permite registrar y organizar la problemática que intentamos resolver o investigar con mayor profundidad, esta técnica incluye la identificación de los elementos causa –efecto que se vinculan con nuestra problemática también proporciona un desglose visual; además el árbol de problemas es un resultado visual, que puede ser entendido por cualquier persona.¹

3.02 Concepto de árbol de Objetivos

(Mairal, 2015, pág. s/p) Menciona que:

Un árbol de objetivos es un diagrama utilizado para definir criterios de evaluación de las distintas soluciones a un problema, se construye a partir de la formulación de problemas, de forma que un objetivo general se va descomponiendo en objetivos más concretos hasta llegar al punto en que un objetivo se puede medir con unidades exactas.²

¹ Tomado de <https://es.scribd.com/doc/86611309/Concepto-Del-Arbol-Del-Problema>

² Para mayor información al respecto ir a <http://www.aragonvalley.com/arbol-de-objetivos-goal-tree-metodo-establecer-criterios/>

3.03 Árbol de problema

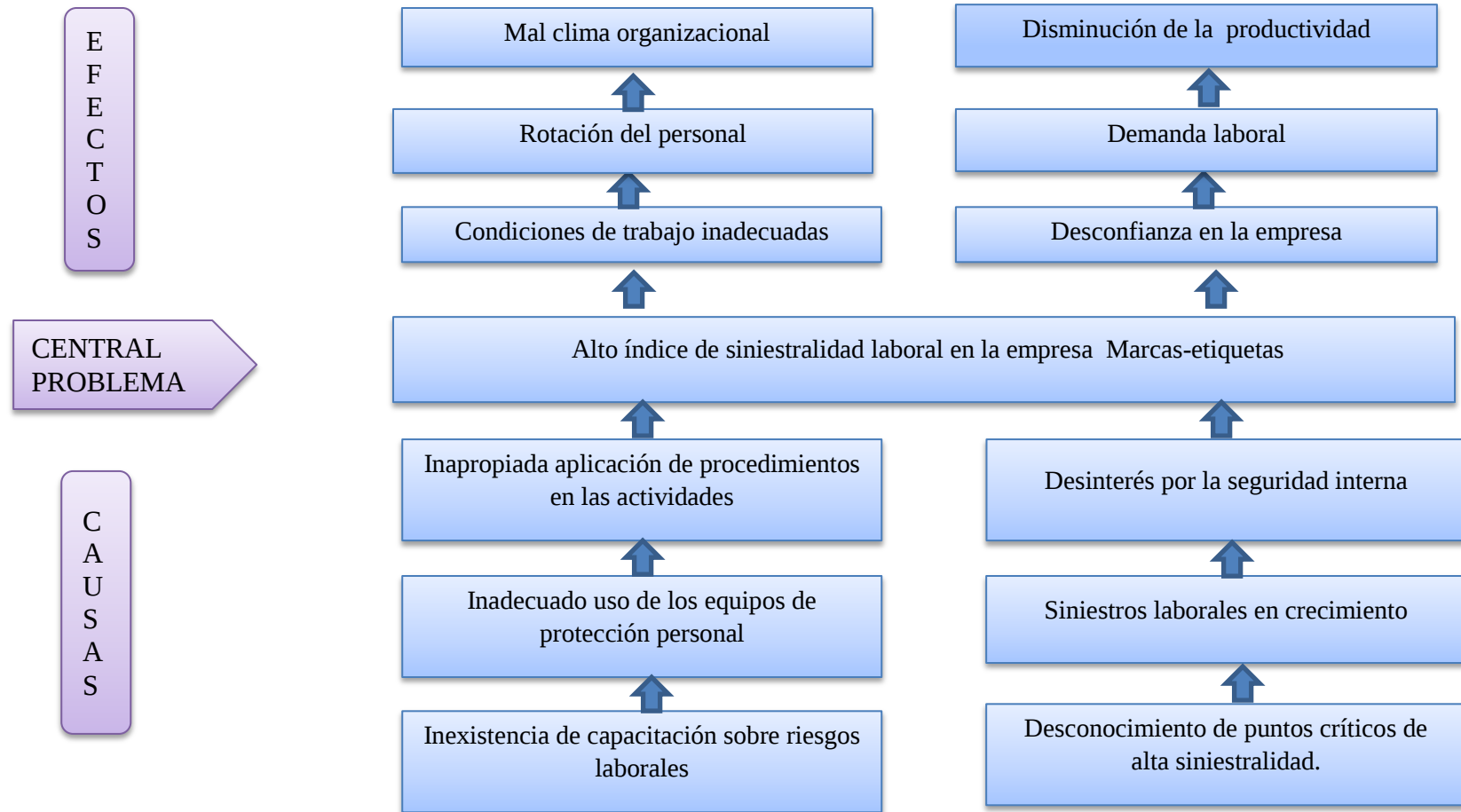


Figura 2 Árbol de problema
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Evelin Suárez

3.03.01 Análisis Árbol de Problema

En el contexto del análisis del árbol de problemas se tienen las siguientes desconocimiento de puntos críticos de alta siniestralidad que junto con los siniestros laborales en crecimiento esto llevaría al tener desinterés por la seguridad interna, además la inexistencia de plan de capacitación sobre riesgos laborales da acceso a tener un inadecuado uso de los equipos de protección personal causando así una inapropiada aplicación de procedimientos en las actividades por ende esto llevaría a tener alto índice de siniestralidad laboral en la empresa Marcas-etiquetas que se presenta como el problema central.

Lo cual llega a tener efectos como condiciones de trabajo inadecuadas causando rotación de personal y una desconfianza en la empresa por ende disminuirá la productividad, llegando así a una disminución de la productividad.

3.04 Árbol de Objetivos

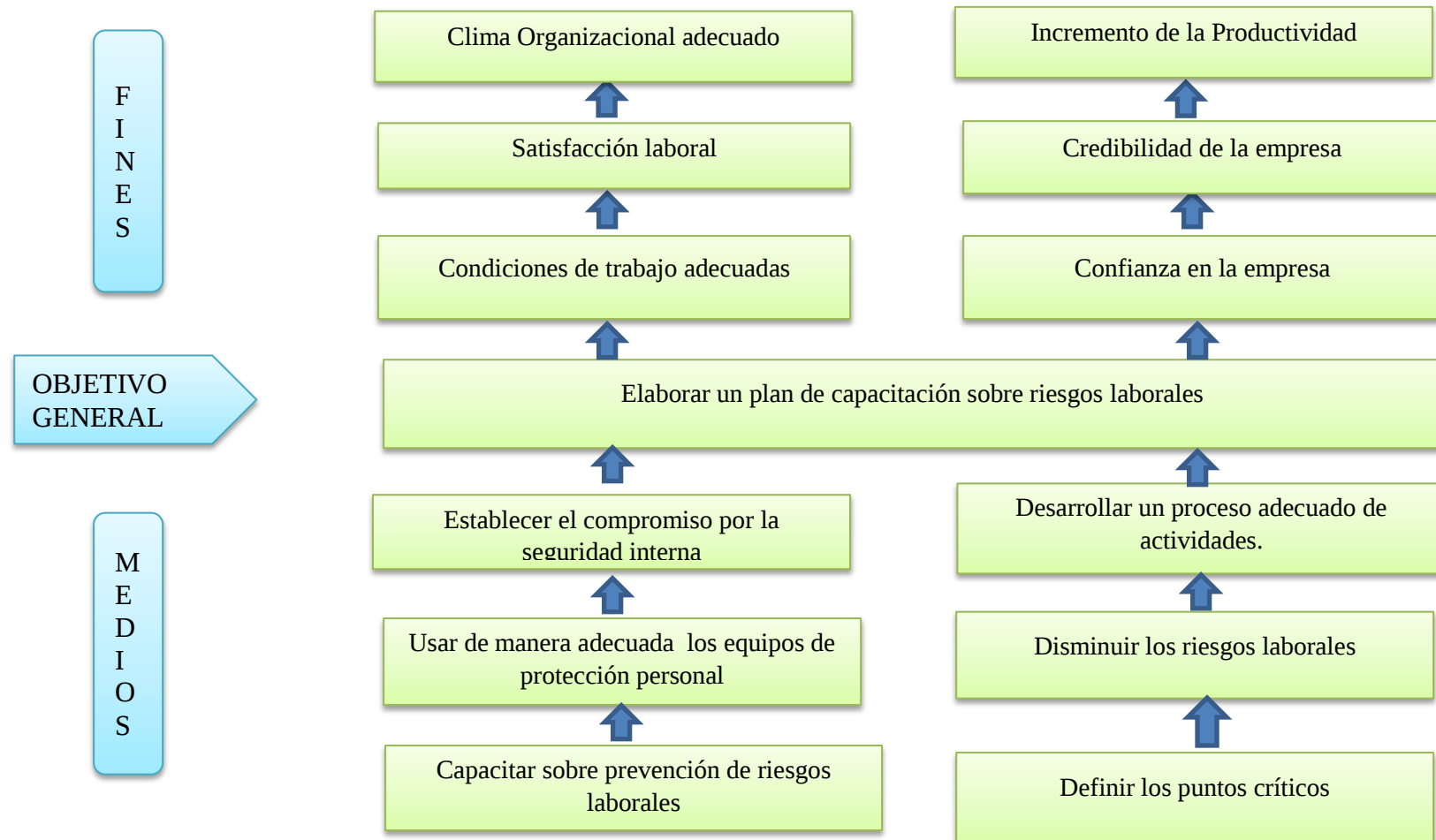


Figura 3 Árbol de Objetivos
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Evelin Suárez

3.04.01 Análisis Árbol de Objetivos

En el contexto del análisis del árbol de objetivos existen los siguientes medios definir los puntos críticos para así disminuir los riesgos laborales y establecer el compromiso por la seguridad interna, además al capacitar sobre prevención de riesgos laborales da acceso a usar de manera adecuada los equipos de protección personal, para así establecer el compromiso por la seguridad interna por ende esto llevaría elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales en la empresa Marcas-etiquetas.

Lo cual llega a tener fines como Condiciones de trabajo adecuadas generando así confianza de la empresa y la credibilidad de la misma, para lograr incremento en la productividad.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales	4	4	4	4	4	20	MEDIO ALTO
Usar de manera adecuada los equipos de protección personal	4	4	4	4	4	20	MEDIO ALTO
Desarrollar un proceso adecuado de actividades.	4	4	4	4	4	20	MEDIO ALTO
Establecer el compromiso por la seguridad interna	4	4	4	4	4	20	MEDIO ALTO

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Evelin Suárez

4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas

La matriz de análisis de alternativas se ha determinado los objetivos del proyecto tales como el primer objetivo capacitación sobre seguridad laboral con el impacto sobre el propósito se puede decir que es una categoría alta, porque al realizar las capacitaciones adquirirán los conocimientos, la factibilidad técnica es a un nivel medio alto mientras que se utilizara estrategias para lograr el fin la factibilidad financiera es medio alto ya que como autora principal del proyecto estoy en la capacidad de solventar los gastos que se presenten para la ejecución del mismo proyecto ,la factibilidad social es alto puesto que al tener el apoyo del ITSCO en conocimiento esto ayudará a la información que se va impartir la factibilidad política es a un nivel alto ya que las leyes y reglamentos me respaldan para llegar a estos objetivos .Lo cual la suma de todos los parámetros da un total de 20 que quiere decir que obtiene una categoría de medio alto.

El segundo objetivo específico es usar de manera adecuada los equipos de protección personal con el impacto sobre el propósito se puede decir que es una categoría medio alto, la factibilidad técnica es a un nivel medio alto, mientras que se utilizara estrategias para lograr el fin la factibilidad financiera es medio alto, ya que como autora principal del proyecto estoy en la capacidad de solventar la ejecución del mismo proyecto ,la factibilidad social es medio alto puesto que al tener el apoyo del ITSCO en conocimiento esto ayudara a la información que se va impartir, la factibilidad política es a un nivel medio alto ya que las leyes y reglamentos me respaldan para llegar a estos objetivos . Lo cual la suma de todas estas valoraciones da un total de 20 que quiere decir que obtiene una categoría medio alto.

El tercer objetivo específico es desarrollar un proceso adecuado de actividades con el impacto sobre el propósito se puede decir que es una categoría medio alto, la factibilidad técnica es a un nivel medio alto mientras que se utilizara estrategias para lograr el fin, la factibilidad financiera es alto ya que como autora principal del proyecto estoy en la capacidad de solventar los gastos que se presenten para la ejecución del mismo proyecto ,la factibilidad social es medio alto ya que al tener el apoyo del ITSCO en conocimiento esto ayudara a la información que se va impartir, la factibilidad política es a un nivel medio alto, las leyes y reglamentos me respaldan para llegar a estos objetivos. Lo cual la suma de todas estas valoraciones da un total de 20 que quiere decir que obtiene una categoría medio alto.

El cuarto objetivo es establecer el compromiso por la seguridad interna adecuado con el impacto sobre el propósito se puede decir que es una categoría medio ya que al dar la suficiente información se lograra que el personal trabaje en armonía y por ende llegar a tener un buen clima laboral, la factibilidad técnica es a un nivel medio alto ya que si está enfocada en los conocimiento y habilidades que se ha adquirido para llevar la capacitación, teniendo en cuenta la factibilidad financiera es medio alto ya que como autora principal del proyecto estoy en la capacidad de solventar los gastos que se presenten para la ejecución del mismo que generara beneficios para el personal, también se presenta la factibilidad social es medio puesto que se cuenta con el apoyo familiar, la factibilidad política es a un nivel alto . El total de la suma de las valoraciones da un total de 20 que tiene una categoría medio alto.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto de Genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales	Se contará con la capacitación al personal para un mejor desempeño (4)	Personal con conocimiento adecuado.(4)	Mejoramiento en el entorno laboral (4)	Optimización de recursos empresariales (4)	Capacitaciones periódicas y su respectiva aplicación (4)	20	ALTO
Usar de manera adecuada los equipos de protección personal	Se cuenta con las herramientas y técnicas necesarias para determinar el uso adecuado (4)	Respeto a los derechos de los trabajadores (4)	La seguridad del trabajador aumenta y se sentirán conformes (4)	Respeto a los artículos de los derechos y obligaciones del trabajador (4)	Seguimiento en el proceso de utilización de los equipos de protección personal (4)	20	ALTO
Desarrollar un proceso adecuado de actividades.	Tendrán los conocimientos necesarios para así desarrollar las actividades de manera óptima (4)	Nivel de conocimiento óptimo del personal (4)	Colaboradores en un lugar de trabajo adecuado (4)	Se tiene logros positivos en la disciplina de organización(4)	Personal motivado con conocimiento del tema (4)	20	ALTO
Establecer el compromiso por la seguridad interna	Personal motivado dispuestos a tener una cultura de seguridad (4)	Respeto a los derechos de los trabajadores (4)	Mejor entorno laboral dentro de la empresa (4)	Personal que realizan su trabajo con eficiencia (4)	Mejora continua para un buen clima laboral(4)	20	ALTO

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Evelin Suárez

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos

En la matriz de análisis de los objetivos se destaca lo más importante como es elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales que en la factibilidad a lograrse se contará con la capacitación al personal para un mejor desempeño, se le da un parámetro de 4 medio alto, el impacto de género se basa en el personal con conocimiento adecuado es por ello que se le da una categoría de 4 media alta, en el impacto ambiental se tiene el mejoramiento al entorno laboral es por eso que se le da un parámetro 4 medio alto como relevancia se tiene optimización de recursos empresariales que está en un parámetro de 4 medio alto y la sostenibilidad de este objetivo se basa en capacitaciones periódicas y su respectiva aplicación se le da una categoría de 4 media alta.

El siguiente objetivo se trata en usar de manera adecuada los equipos de protección personal que en la factibilidad a lograrse se cuenta con las herramientas y técnicas necesarias para determinar el uso adecuado, es por eso que se le da un parámetro de 4 medio alto, el impacto de género se basa en el respeto a los derechos de los trabajadores que equivale a 4 categoría media alta, en el impacto ambiental se tiene que la seguridad del trabajador aumenta y se sentirán conformes es por eso que se le da un parámetro medio alto que equivale 4, como relevancia es el respeto a los artículos de los derechos y obligaciones del trabajador que está en un parámetro 4 medio alto y la sostenibilidad de este objetivo se basa en el seguimiento del proceso de utilización de los equipos de protección personal que equivale a categoría media alta.

El siguiente objetivo se desarrolla un proceso adecuado de actividades que en la factibilidad a lograrse, tendrán los conocimientos necesarios para así desarrollar las actividades de manera óptima, es por eso que se le da un parámetro de 4 medio alto, el impacto de género se basa en el nivel de conocimiento óptimo del personal se le da una categoría de 4 media alta, en el impacto ambiental se tiene en que los colaboradores tengan un lugar de trabajo adecuado es por eso que se le da un parámetro de 4 medio alto, como relevancia es que exista logros positivos en la disciplina de organización que está en un parámetro de 4 medio alto y la sostenibilidad de este objetivo se basa en tener personal motivado con conocimientos del tema que equivale a 4 categoría media alta.

Como último objetivo Establecer el compromiso por la seguridad interna que en la factibilidad a lograrse es personal motivado dispuestos a tener una cultura de seguridad, es por eso que se le da un parámetro de medio alto que equivale a 4, el impacto de género se basa en el respeto a los derechos de los trabajadores que equivale a 4 una categoría media alta, en el impacto ambiental nos habla del mejorar el entorno laboral dentro de la empresa es por eso que se le da un parámetro medio alto que equivale 4, como relevancia de este objetivo se basa en el personal que realiza su trabajo con eficiencia es por eso que se le da un parámetro de 4 medio alto y la sostenibilidad se encuentra en la mejora continua para un buen clima laboral que equivale a 4 categoría media alta.

4.03 Diagrama de Estrategias

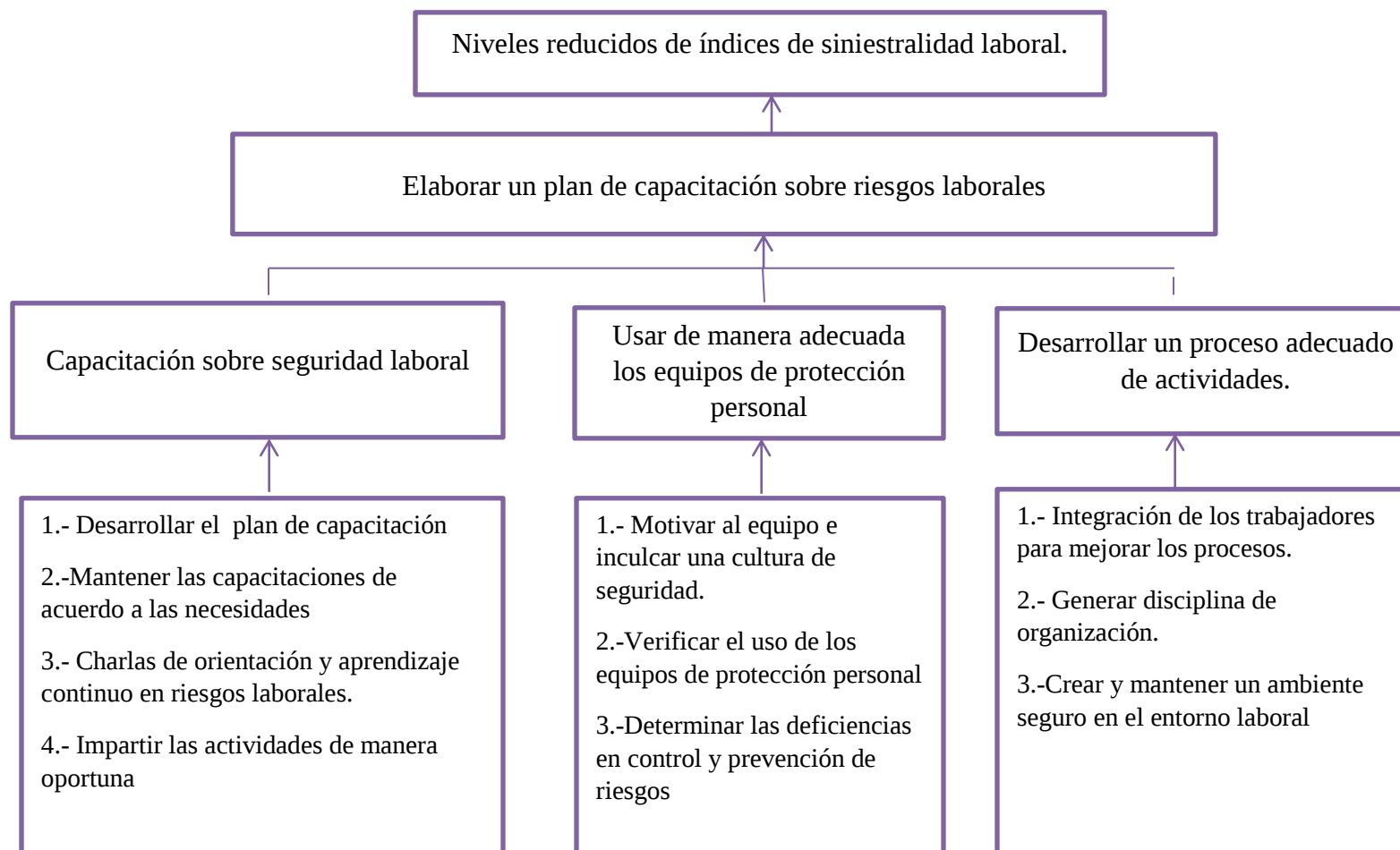


Figura 4 Diagrama de Estrategias

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Evelin Suárez

4.03.01 Análisis de diagrama de estrategias

Mediante la elaboración del diagrama de estrategias se puede determinar varios objetivos que se llevara a cabo con las distintas actividades que se realizara para cumplir con las metas establecidas a corto y largo plazo.

Como primer objetivo se tiene capacitación sobre seguridad laboral, para cumplir con este componente se tiene las siguientes actividades a realizarse como son desarrollar el plan de capacitación, charlas de orientación y aprendizaje continuo en riesgos laborales e Impartir las actividades de manera oportuna.

El segundo objetivo se trata de usar de manera adecuada los equipos de protección personal para cumplir con este componente se tiene las siguientes actividades a realizarse motivar al equipo e inculcar una cultura de seguridad, verificar el uso de los equipos de protección personal y determinar las deficiencias en control y prevención de riesgos Ya que al realizar el plan de capacitación de prevención de riesgos este aportara con los conocimientos necesarios

El tercer objetivo desarrollar un proceso adecuado de actividades para cumplir con este componente se tiene las siguientes actividades a realizarse son la integración de los trabajadores para mejorar los procesos, generar disciplina de organización y crear un ambiente seguro en el entorno laboral.

Al aplicar estos objetivos con cada una de las actividades se lograra alcanzar el propósito que es elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales, llegando así alcanzar la finalidad que es niveles reducidos de índices de siniestralidad laboral.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Niveles reducidos de índices de siniestralidad laboral.	Se aumentado la seguridad laboral en un 90% considerando tener un personal que conoce sobre prevención de riesgos Este conocimiento va a proyectar a que los trabajadores estén motivados así alcanzando el 95% de eficiencia y eficacia en su lugar de trabajo.	Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Marcas-Etiquetas.	El personal se acoja a una cultura de bienestar como aporte para un lugar de trabajo adecuado.
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales	Con la socialización del Plan de capacitación se pretende minimizar en un 95 % los riesgos que pueden existir en el área de trabajo Aumenta la seguridad e integridad de la persona en un 90%	Evaluación de la capacitación Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas a los trabajadores	Que exista personal en desacuerdo con la realización del plan de capacitación. No colaboración de los directivos de la empresa

Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Capacitación sobre seguridad laboral	El personal capacitado en un 95% para realizar actividades de manera segura y oportuna. Personal que puede determinar las consecuencias de los accidentes en un 95%	Encuestas realizadas a los trabajadores. Evaluación de la capacitación	Mejorar el conocimiento de prevención y seguridad. Incrementa la productividad en el trabajo.
Usar de manera adecuada los equipos de protección personal	Una reducción de accidentes laborales en un 95% Los trabajadores con la información impartida conocen el uso óptimo de los equipos de protección personal 99%.	Control de entrada y salidas del sistema de equipos de protección personal.	Aumenta la seguridad con el uso correcto de los implementos de trabajo por parte de los trabajadores.
Desarrollar un proceso adecuado de actividades.	Se genera un ambiente adecuado en el área de trabajo de un 95%, Se reduce el tiempo en los procesos de producción en un 90%	Evaluación del desempeño. Estado en el que se encuentre el área de trabajo	Personal en desacuerdo y genere conflictos interpersonales en el área de trabajo. Organización inadecuada

Actividades	Indicadores	Medios de verificación
1.- Desarrollar el plan de capacitación 2.-Mantener las capacitaciones de acuerdo a las necesidades 3.- Charlas de orientación y aprendizaje continuo en riesgos laborales. 4.- Impartir las actividades de manera oportuna	• Elaboración del plan de capacitación en un 100% • Socialización del plan de capacitación 98% • Personal que reconoce una situación de riesgo 95% • Personal que trabaja en equipo en un 95% • Aumentará la productividad en un 98% • Aumentará la cultura de seguridad en un 98%	• Registro de asistencia de los trabajadores • Informe de la capacitación al departamento de Recursos Humanos • Encuesta al personal de la empresa • Evaluación al personal capacitado • Supervisión en la organización del área de trabajo
1.- Motivar al equipo e inculcar una cultura de seguridad. 2.-Verificar el uso de los equipos de protección personal 3.-Determinar las deficiencias en control y prevención de riesgos		
1.- Integración de los trabajadores para mejorar los procesos. 2.- Generar disciplina de organización. 3.-Crear y mantener un ambiente seguro en el entorno laboral		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Evelin Suárez

4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

Se ha realizado este estudio con la finalidad de exista, niveles reducidos de índices de siniestralidad laboral con los indicadores que nos permite demostrar los logros obtenidos después de socialización del proyecto el indicador nos dice que este conocimiento va a aportar a que los trabajadores estén motivados así alcanzando mayor eficiencia y eficacia en su lugar de trabajo.

Como medios de verificación se tiene los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Marcas-Etiquetas y como supuestos se tiene que el personal se acoja a una cultura de bienestar como aporte para un lugar de trabajo adecuado.

El propósito se basa en elaborar un plan de capacitación sobre riesgos laborales los indicadores de este propósito es que con la socialización del Plan de capacitación se pretende minimizar en un 95 % los riesgos que pueden existir en el área de trabajo, y así aumentar la seguridad e integridad de la persona en un 90% como medio de verificación se tienen los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas a los trabajadores, la evaluación de la capacitación y como supuestos es que exista personal en desacuerdo con la realización del plan de capacitación.

Los componentes son básicamente tres; capacitación sobre seguridad laboral, como indicador se tiene personal capacitado en un 95% para realizar actividades de manera segura y oportuna para determinar las consecuencias de los accidentes en un 95% los medios de verificación utilizados son las encuestas realizadas a los

trabajadores, evaluación de la capacitación y como supuestos mejorar el conocimiento de prevención y seguridad incrementar la productividad en el trabajo.

Usar de manera adecuada los equipos de protección personal, como indicador se tiene; los trabajadores con la información impartida conocen el uso óptimo de los equipos de protección personal en un 99% los medios de verificación utilizados son las Control de entrada y salidas del sistema de equipos de protección personal y como supuestos aumenta la seguridad con el uso correcto de los implementos de trabajo por parte de los trabajadores.

Desarrollar un proceso adecuado de actividades, como indicador se tiene la Se genera un ambiente adecuado en el área de trabajo de un 95%, y se reduce el tiempo en los procesos de producción en un 90% los medios de verificación utilizados son evaluación del desempeño y como supuestos personal en desacuerdo y genere conflictos interpersonales en el área de trabajo.

Las actividades que se realizaron son desarrollar el plan de capacitación, mantener las capacitaciones de acuerdo a las necesidades, charlas de orientación y aprendizaje continuo en riesgos laborales, impartir las actividades de manera oportuna, motivar al equipo e inculcar una cultura de seguridad, verificar el uso de los equipos de protección personal, determinar las deficiencias en control y prevención de riesgos, Integración de los trabajadores para mejorar los procesos, generar disciplina de organización, crear y mantener un ambiente seguro en el entorno laboral

Para ello se presenta los siguientes indicadores elaboración del plan de capacitación en un 100% socialización del plan de capacitación 98% personal que reconoce una situación de riesgo 95% y que trabaja en equipo en un 95% aumentará la productividad en un 98% con una cultura de seguridad en un 98%. Los medios de verificación son registro de asistencia de los trabajadores informe de la capacitación al departamento de Recursos Humanos, encuesta al personal de la empresa, evaluación al personal capacitado, y la supervisión en la organización del área de trabajo.

CAPITULO V

PROPUESTA



5.01 Antecedentes

La empresa Marcas-Etiquetas tiene en el mercado más de 18 años, tiempo en el cual se ha posicionado como una de las más importantes proveedoras de insumos para la confección y la producción de prendas de vestir; la empresa inicia sus actividades en el año 1994, siendo una empresa de producción y venta con 4 trabajadores en producción 1 diseñador gráfico , gerencia el Ing. Andrew Joseph Murray Gonzales gerente de ventas María del Carmen Álvarez; su primera estructura estaba ubicada en la América y parque Italia , en la actualidad la empresa es reconocida y su ubicación es Hiedras y Lizarzaburo.

Hoy en día las empresas se preocupan por mejorar la salud y bienestar de sus colaboradores, por lo cual en vista de la necesidad que en la empresa Marcas –

Etiquetas tiene se ha decidido realizar el taller ya que no cuenta con capacitación o información de riesgos laborales con esto adquirirán el conocimiento necesarios y sabrán que hacer en casos de existir un riesgos laborales.

Este proyecto cuenta con el apoyo de la empresa “Marcas Etiquetas” dando la acogida debida al plan de capacitación, puesto que este será presentado de una manera sencilla y dinámica para que este sea comprendido y así cubrir las necesidades y expectativas de cada una de las personas.

El departamento más vulnerable a existir riesgo laboral es el departamento de producción ya que es ahí donde se transforma la materia prima y lo más propicio es tener un conocimiento adecuado, es por ello de la implementación de un plan de capacitación; para así velar por la integridad del personal de la empresa.

5.01.01 Filosofía Empresarial

5.01.01.01 Misión

Somos una empresa que satisface en su totalidad las necesidades y gustos del cliente, brindando un producto y servicio especializado en la industria de insumos para la confección, utilizando tecnología de punta, cuidando el medio ambiente y generando valor al cliente, empleados y la empresa.

5.01.01.02 Visión

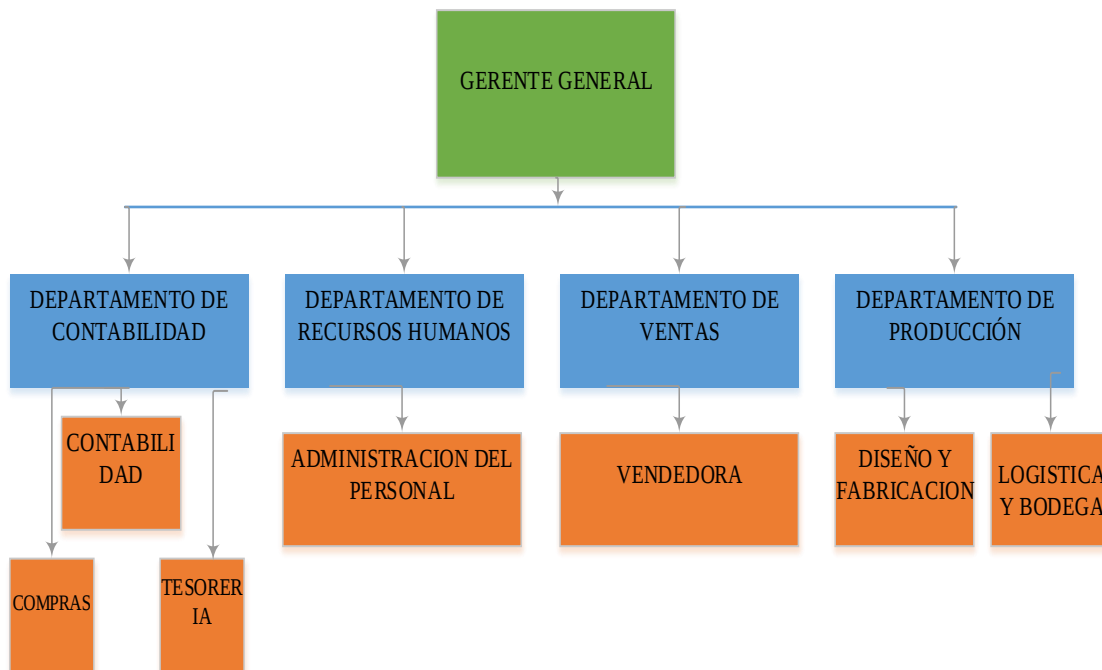
Ser una de las empresas líderes en el mercado ecuatoriano en la rama de los insumos para la confección, material publicitario, y servicios relacionados y

convertirnos en el proveedor número uno del país con compromiso, excelencia en precios, calidad y tiempos de entrega.

5.01.01.03 Objetivos corporativos

- Mantener el liderazgo competitivo por medio de una gestión transparente, creativa e innovadora.
- Lograr la fidelidad del cliente para ampliar y garantizar el mercado.
- Generar rentabilidad sustentable para beneficio de nuestros colaboradores.
- Aportar al desarrollo del país con responsabilidad social y ambiental.

5.01.01.03 Organigrama estructural de la empresa “MARCAS – ETIQUETAS”



5.02 Descripción de la herramienta metodológica

5.02.01 Tipo de investigación

Para determinar la situación actual de la empresa será de forma descriptiva ya que busca recolectar datos, de esta manera identificando que la metodología a utilizarse es por medio de las encuestas realizadas al personal de la empresa “Marcas – Etiquetas”, para lo cual presentamos los datos obtenidos.

5.02.02 Enfoque de la investigación

Todos los temas impartidos en la capacitación es de mucha ayuda para el personal que trabaja en la empresa Marcas- Etiquetas ya que el contenido el plan de capacitación está estructurado de acuerdo a las necesidades requeridas en la empresa, es por ello que se llega a la satisfacción de cada uno del personal, puesto que esto apoyara a que tengan una cultura de seguridad y bienestar mutuo.

5.02.03 Población y muestra

La investigación se realizará en la empresa “Marcas- Etiquetas” a los empleados que en su totalidad son 39 personas que laboran para la empresa.

5.02.04 Modelo de la encuesta realizada al personal

ENCUESTA

Encuesta dirigida al personal de la empresa Marcas- Etiquetas

1 ¿Sabe que son los accidentes laborales?

a) SI ()

b) NO ()

2 ¿Conoce cuáles son los equipos de protección personal?

a) SI ()

b) NO ()

3 ¿Identifica factores que influyen en los riesgos laborales?

a) SI ()

b) NO ()

4 ¿Considera necesario conocer, cómo prevenir los riesgos laborales?

a) SI ()

b) NO ()

5 ¿Conoce que son las enfermedades profesionales?

a) SI ()

b) NO ()

6 ¿Tiene conocimiento de cómo y dónde se deben utilizar los equipos de protección personal?

a) SI ()

b) NO ()

7 ¿Conoce las consecuencias de no usar los equipos de protección personal?

a) SI ()

b) NO ()

8 ¿Ha recibido capacitaciones sobre riesgo laboral?

a) SI ()

b) NO ()

9 ¿Cree usted que es necesario obtener información sobre la prevención de riesgos laborales?

a) SI ()

b) NO ()

10 ¿Conoce usted que es el clima laboral?

a) SI ()

b) NO ()

4.02.05 Tabulación de los resultados

PREGUNTA N° 1

¿Sabe usted que son los accidentes laborales?

Tabla 6 Encuesta Pregunta 1

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
23%	SI
77%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

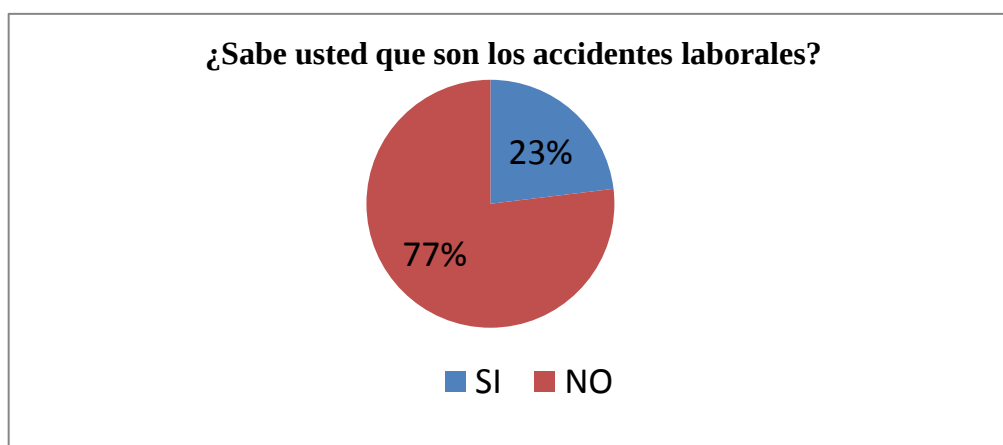


Figura 5 Encuesta Pregunta 1

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

A l no tener el 77% del personal un conocimiento adecuado de los riesgos que pueden subsistir esto puede llegar a accidentes graves ya que el desconocimiento es alto se considera impartir información adecuada para el bienestar del personal

PREGUNTA N° 2

¿Conoce cuáles son los equipos de protección personal?

Tabla 7 Encuesta Pregunta 2

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
26%	SI
74%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

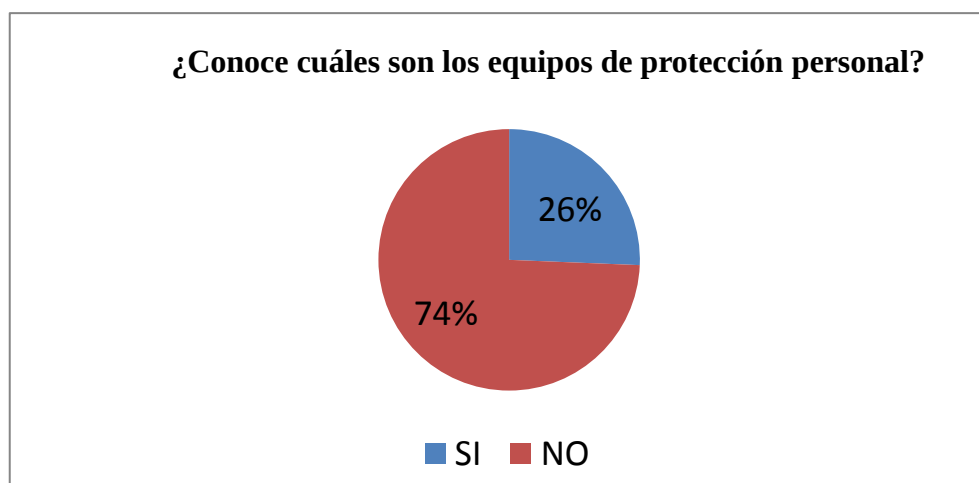


Figura 6 Encuesta Pregunta 2

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

Es necesario conocer cuáles son los equipos de protección personal, ya que debido a un desconocimiento de un 74% de los colaboradores esto influye a la existencia de riesgo, ya sea grave o leve.

PREGUNTA N° 3

¿Identifica factores que influyen en los riesgos laborales?

Tabla 8 Encuesta Pregunta 3

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
23%	SI
77%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

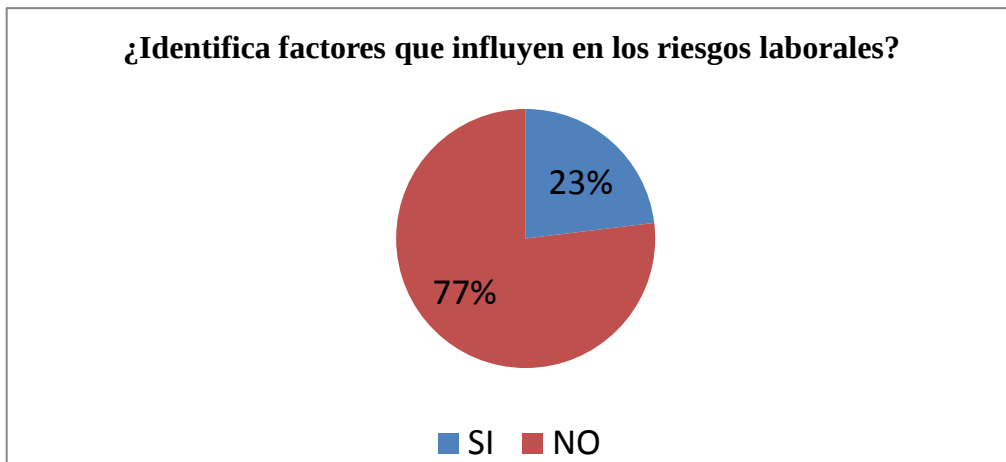


Figura 7 Encuesta Pregunta 3

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

El desconocimiento de un 77% de personal sobre los factores que pueden influir a tener riesgos laborales, esto los hace vulnerables y a realizar actos inseguros, lo cual sería perjudicial para el personal y la empresa.

PREGUNTA N° 4

¿Considera necesario conocer, cómo prevenir los riesgos laborales?

Tabla 9 Encuesta Pregunta 4

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
8%	SI
92%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

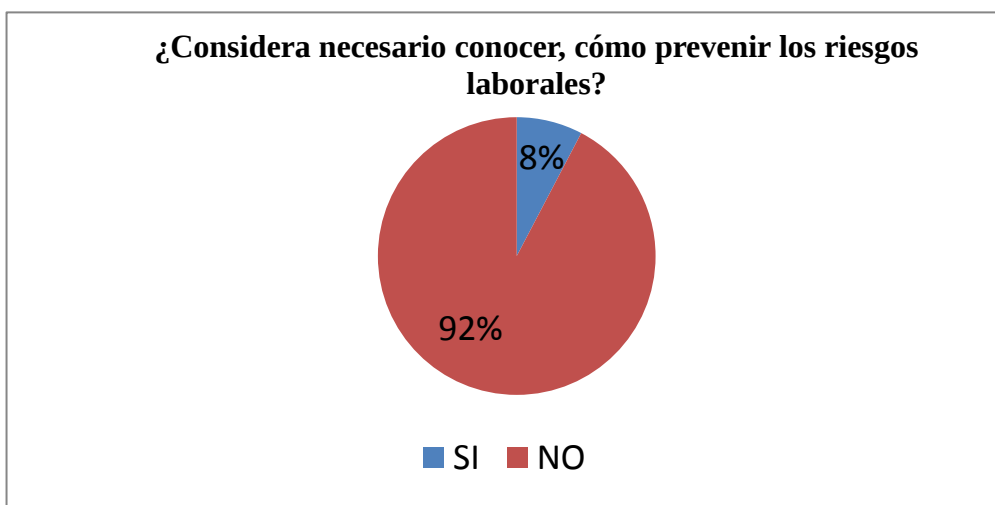


Figura 8 Encuesta pregunta 4

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

El desconocimiento que tiene el 92% de los trabajadores sobre cómo prevenir los riesgos laborales, da a conocer la importancia de implementar el plan de capacitación para lograr potenciar acciones seguras.

PREGUNTA N° 5

¿Conoce que son las enfermedades profesionales?

Tabla 10 Encuesta Pregunta 5

Población: 39 colaboradores de la empresa “Marcas – Etiquetas”	
10%	SI
90%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez



Figura 9 Encuesta Figura 5

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

En vista de que un 90% desconoce de las enfermedades profesionales, es necesario impartir en los trabajadores información sobre el tema antes mencionado, mientras que el 10% de los encuestados dicen conocer del tema antes mencionado.

PREGUNTA N° 6

¿Tiene conocimiento de cómo y dónde se deben utilizar los equipos de protección personal?

Tabla 11 Encuesta Pregunta 6

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
28%	SI
72%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

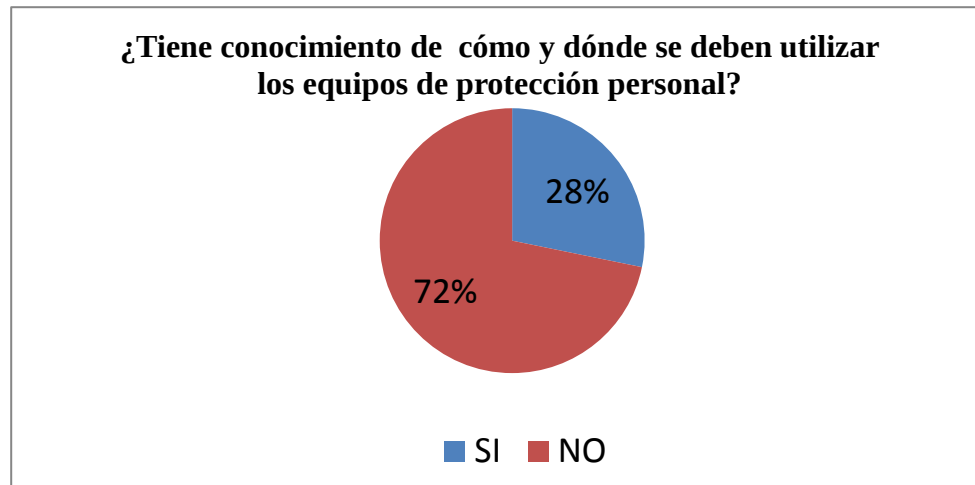


Figura 10 Encuesta Pregunta 6

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

El 72% del personal desconoce de cómo dar un buen uso adecuado del equipo de protección personal por no saber su apropiado uso, mientras que el 28% si conoce como y donde usarlo.

PREGUNTA N° 7

¿Conoce las consecuencias de no usar los equipos de protección personal?

Tabla 12 Encuesta Pregunta 7

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
31%	SI
69%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

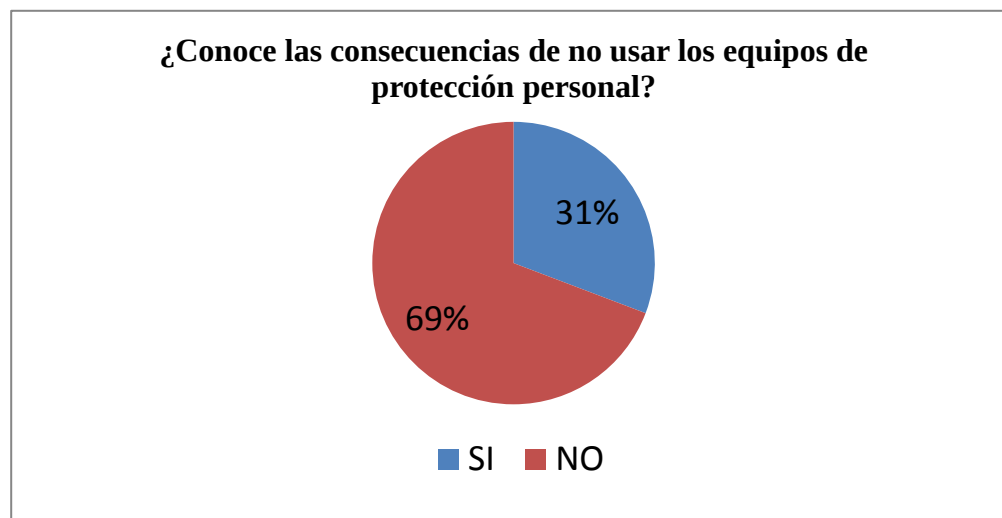


Figura 11 Encuest Pregunta 7

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

A razón de que el 69% de la población encuestada desconoce cuáles son las consecuencias de la no utilización del equipo de protección personal es necesario dar a conocer sobre estos temas, mientras que el 31% si conoce.

PREGUNTA N° 8

¿Ha recibido capacitaciones sobre riesgo laboral?

Tabla 13 Encuesta Pregunta 8

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
13%	SI
87%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

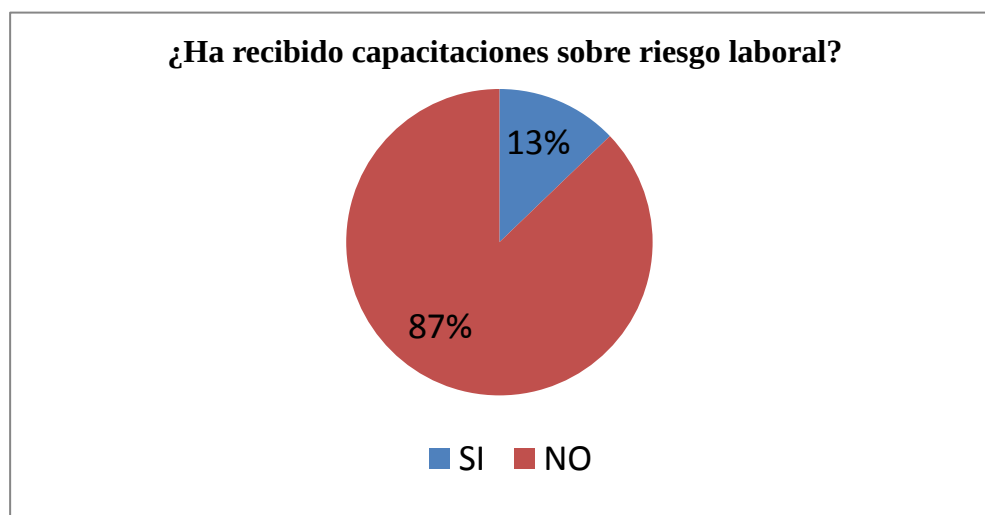


Figura 12 Encuesta Pregunta 8

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

El 87% del personal de esta empresa no ha asistido a capacitaciones de seguridad laboral, esto podría ser una posible causa de la desinformación acerca de esos temas, un 13% de las personas encuestadas dicen que si han asistido.

PREGUNTA N° 9

¿Cree usted que es necesario obtener información sobre la prevención de riesgos laborales?

Tabla 14 Encuesta Pregunta 9

Población: 39 colaboradores de la empresa “ Marcas – Etiquetas ”	
90%	SI
10%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

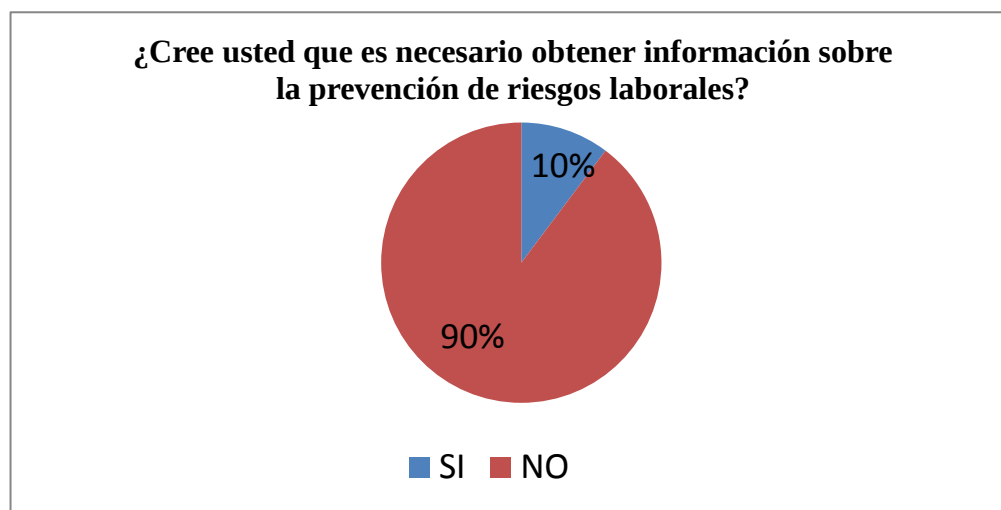


Figura 13 Encuesta Pregunta 9

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

En vista de que hay un interés del 90% por parte de los colaboradores de la empresa por obtener conocimientos respecto al tema, es necesaria la realización del plan de capacitación, mientras que el 10% cree innecesaria la obtención de información.

PREGUNTA N° 10

¿Conoce usted que es el clima laboral?

Tabla 15 Encuesta Pregunta 10

Población: 39 colaboradores de la empresa “Marcas – Etiquetas”	
10%	SI
90%	NO

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

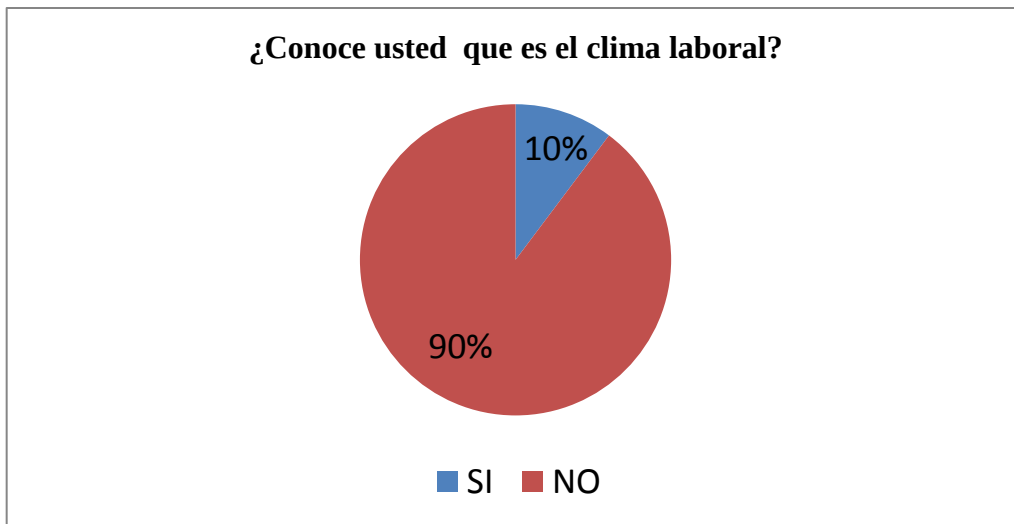


Figura 14 Encuesta Pregunta 10

Fuente: Encuesta realizada al personal de la empresa Marcas-Etiquetas

Elaborado por: Evelin Suárez

El personal de la empresa según esta pregunta demuestra que el 90% no tiene el conocimiento de cómo afecta la inseguridad que ellos tienen al realizar sus labores, puesto que esto es una afección al clima laboral, en cambio el 10% del personal si conoce.

5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

El plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización en determinado periodo de tiempo, una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. (Delfin, 2012)

Un plan de capacitación conlleva al mejoramiento de las habilidades de los trabajadores y que es de gran importancia ya que todas estas intervienen en la productividad laboral diaria de la empresa.

Por medio del plan de capacitación se va a desarrollar el tema de riesgos laborales en el cual se deben indicar las acciones necesarias a los trabajadores adoptando medidas pertinentes puesto que va dirigido a conocer medidas preventivas que garanticen la seguridad y sobre todo la salud de los empleados.

Al plantear los temas de seguridad estaremos proporcionando bienestar laboral a razón de que los empleados ya tendrían noción sobre qué hacer al surgir algún problema y así alcanzar de manera óptima los objetivos empresariales minimizando los riesgos laborales.

5.03.01 Objetivo

Capacitar y concientizar al personal de la empresa sobre la importancia de la prevención de riesgos.

5.03.01 Objetivos Específicos

- Desarrollar hábitos de trabajo seguro para lograr eficiencia y rentabilidad.
- Fortalecer las capacidades de la utilización de los equipos de protección personal.
- Preservar la salud física y mental con un ambiente seguro proporcionando información veraz.
- Crear y mantener un ambiente seguro en el entorno laboral

5.03.01 Importancia de la propuesta

Este Plan de capacitación tiene como objeto crear un clima laboral adecuado y crear una cultura de seguridad para el bienestar e integridad de cada una de las persona, brindar conocimientos para fortalecer los procesos productivos de la empresa, así lograr potenciar condiciones y actos que aseguren la solidez de la empresa con el bienestar de las personas.

Dar a conocer sobre el tema el cual va a ser aplicado de acuerdo a la situación de riesgo que presente la empresa para lograr responsabilidad con las personas y el medio ambiente y así tener colaboradores seguros de sus actos y con un conocimiento del uso del equipo de protección personal.

5.04 Orientación para el estudio

5.04.01 Definición de elaboración

(López, 2010, pág. s/p) Precisa que “Es la capacidad del individuo para formalizar las ideas, para planear, desarrollar y ejecutar proyectos. Es la actitud para convertir las formulaciones en soluciones prometedoras y acciones decisivas, es la exigencia de llevar el impulso creativo hasta su realización.”

5.04.02 Definición de socialización

(Rojas, 2012, pág. s/p), señala que “Socialización es el proceso por el cual aprendemos a ser miembros de la sociedad, tiene como resultado la interiorización de normas, costumbres, creencias y valores, gracias a los cuales el individuo puede relacionarse con los demás miembros de la sociedad.”

5.04.03 Definición de Plan de Capacitación

(DÍAZ, 2013, pág. s/p) Dice que

Son acciones que aportan las competencias, o capacidades, que requiere el recurso humano para cumplir los objetivos fijados aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.³

³ Información extraída de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>

5.04.04 Tipos de capacitación

Según (Cruz, 2013, pág. s/p) “Capacitación para el trabajo: Dirigida al empleado que va a desempeñar una nueva actividad, ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa.”

Como afirma (Cruz, 2013, pág. s/p) “Capacitación promocional: A través de ella se da la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico. Esta puede ser la mejor manera de detectar el talento y encontrar a la persona adecuada para ser promovida.”

(Cruz, 2013, pág. s/p) Considera “Capacitación en el trabajo: Desarrolla actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Ya sea que aprendan habilidades físicas o intelectuales tienes que buscar las áreas de oportunidad, permite que los empleados den retroalimentación sobre cómo pueden trabajar mejor.”

5.04.05 Beneficios del plan de capacitación

Es necesaria la capacitación para contar con un personal más preparado, ya que permitirá que se desarrolle en sus actividades de acuerdo a su puesto de trabajo, y así complementar con los conocimientos y habilidades que desarrollarán los empleados.

Como menciona (Palacios, 2011, pág. s/p) “El llevar a cabo la capacitación en toda empresa para efecto y beneficio de las mismas y el personal que ahí labora, ya que genera mayor productividad.”

Los beneficios para el personal son

- Contar con más conocimiento
- Ayudará a prevenir riesgos de trabajo
- Motiva al personal de manera que tendrá una actitud positiva
- Desarrollan el trabajo en equipo

Los beneficios para la empresa son

- Aumentar la productividad
- Creará mejor imagen de la empresa
- Buenas relaciones Jefes - Subordinados
- Favorece a la formación de líderes

5.04.06 Modalidad de capacitación

(Anguiano, 2011, pág. s/p) “Curso: Evento de capacitación formal, desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes puede combinar la teoría y la práctica. Su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas -24 horas.”

Taller: Evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica es de corta duración (menor de 12 horas)

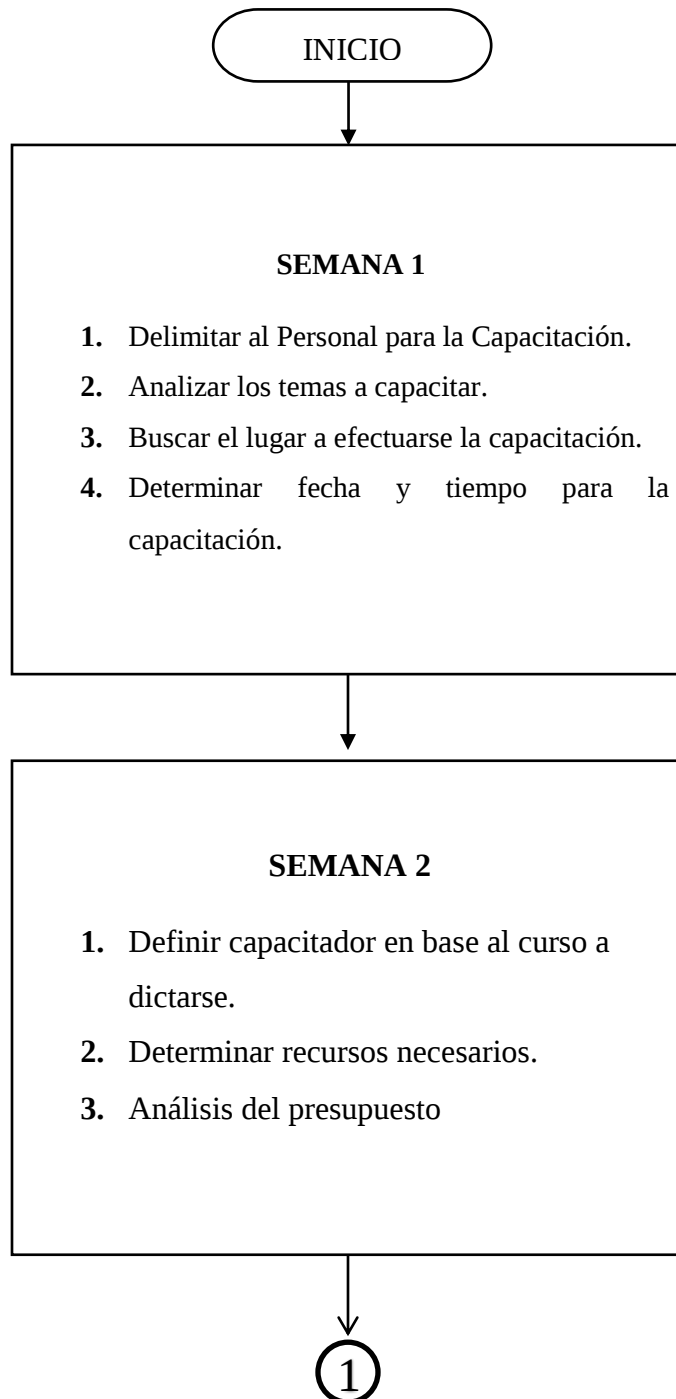
Seminario: Tiene como objetivo la investigación o estudio de temas, se conforman grupos de discusión y análisis de temas. Su duración es corta (2 a 4 horas diarias aproximadamente).

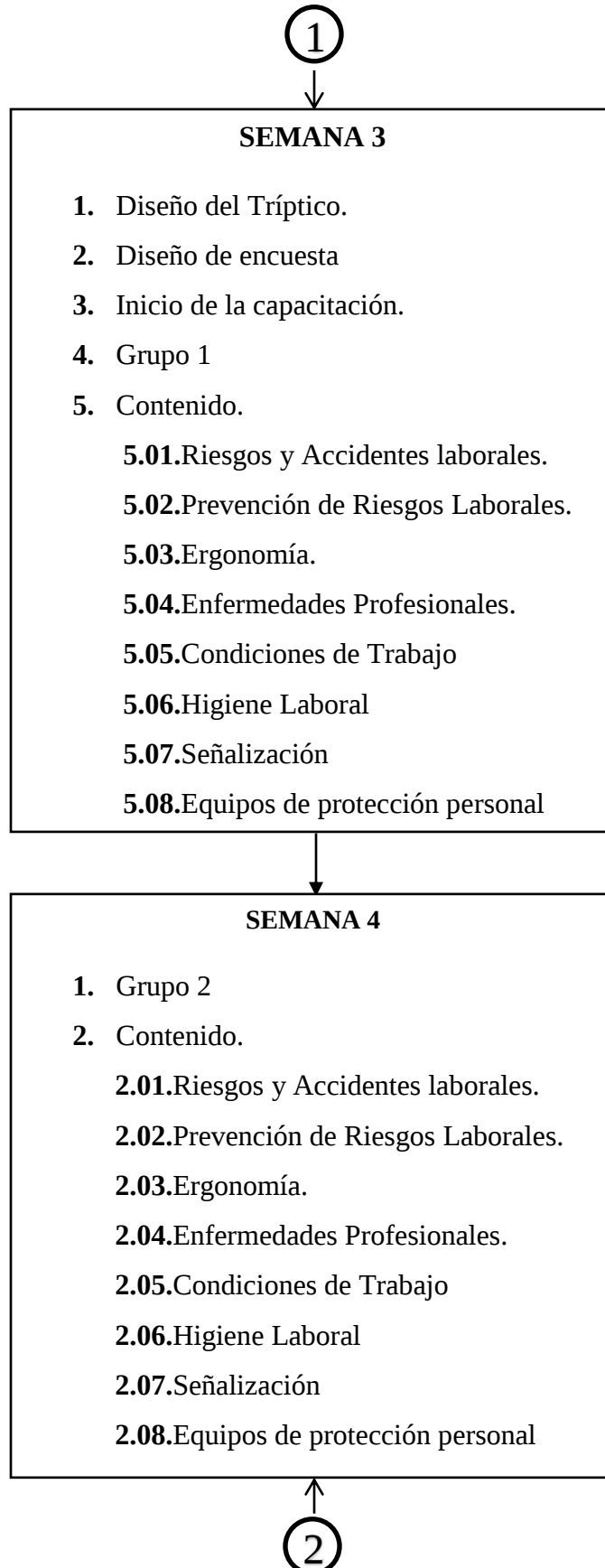
(Anguiano, 2011, pág. s/p) “Conferencia: Su finalidad es proporcionar información, datos, temas, etc. El informante debe ser un experto que explique, ilustre. Su duración es relativa. Se lleva a cabo cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico o grupo de ellos.”

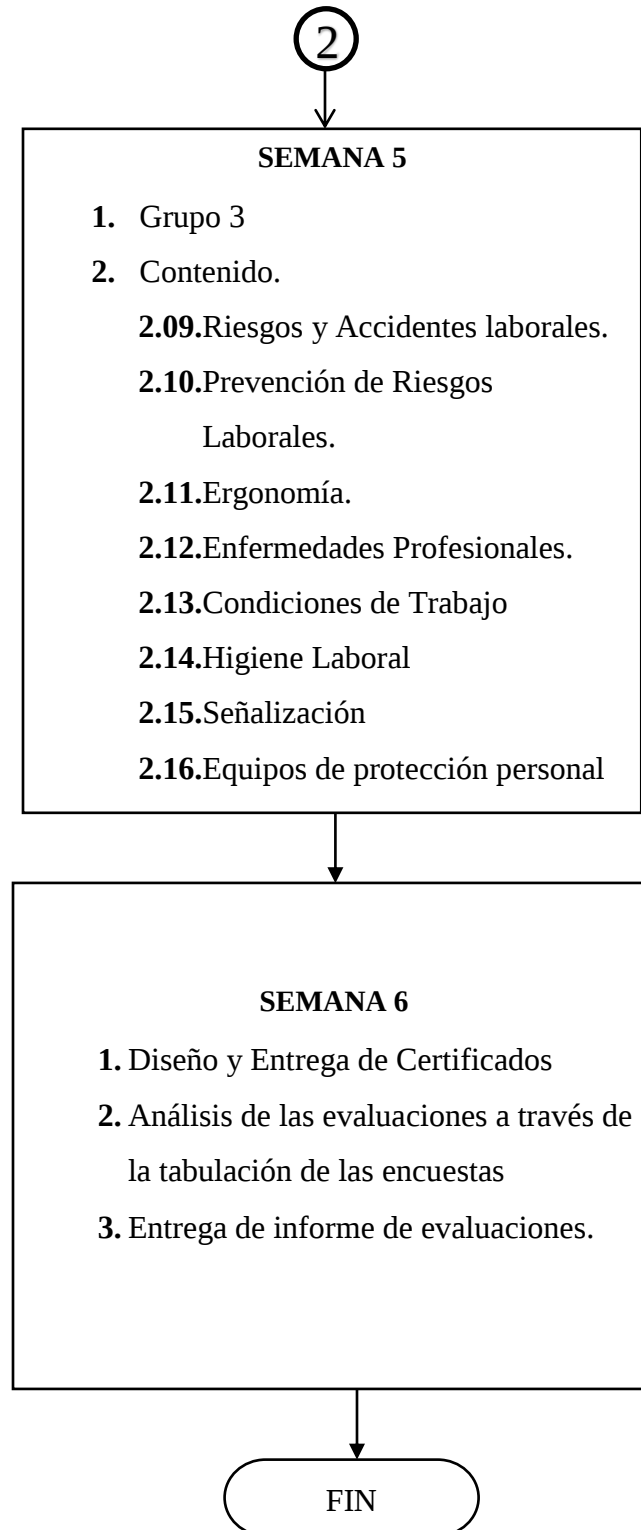
5.05 Plan de Capacitación de Riesgos Laborales para la empresa “Marcas-Etiquetas”

Para dar una estructura al plan de capacitación que se llevará a cabo en la empresa Marcas-Etiquetas a continuación se plantea el siguiente flujograma de actividades, para de esta manera desarrollar de manera precisa el contenido.

5.05.01 Flujograma de actividades







5.06 Actividades de la Primera semana.

5.06.01 Delimitar al personal para la Capacitación

La empresa cuenta con 39 personas tanto del área administrativa como de producción por lo tanto y por necesidad de espacio se dictaran los talleres a grupos de no más de 13 personas, de las diferentes áreas, y de esta manera se asegura de que todos participen y puedan asimilar de manera clara y precisa el contenido.

5.06.02 Analizar los temas a capacitar

Se ha determinado el contenido del plan de capacitación de acuerdo a las necesidades requeridas dentro de lo que se refiera a seguridad laboral.

CONTENIDO	
TEMAS	SUBTEMAS
Riesgos y Accidentes laborales	¿Qué es riesgo? ¿Qué es riesgo laboral? Factores que influyen en el riesgo laboral. ¿Qué es accidente Laboral? Tipos de accidentes.
Prevención de riesgos laborales	¿Qué es la prevención de riesgos laborales? ¿Qué es un incidente de trabajo? Prevención de incendios y uso de extintores Evaluación de riesgos laborales
Ergonomía	¿Qué es Ergonomía? Ergonomía básica Ejercicios compensatorios y pausas saludables
Enfermedades profesionales	¿Qué son enfermedades profesionales? Tipos de enfermedades profesionales Causas de las enfermedades profesionales Prevención de enfermedades profesionales

Condiciones de Trabajo	Importancia de la seguridad y salud en el trabajo Principales Riesgos Psicosociales Clima Laboral Estrés laboral
Higiene Laboral	¿Qué es Higiene Laboral? ¿Qué es Salud laboral? Hábitos de higiene. Normas de Higiene Primeros Auxilios
Señalización	¿Qué es la Señalización? Señalización industrial Carteles de seguridad
Equipos de protección personal	¿Qué son los Equipos de protección personal? Elementos de protección personal Uso de protección personal Identificación de equipos de protección personal

5.06.03 Buscar el lugar a efectuarse la Capacitación

Para la respectiva capacitación se contará con las instalaciones propias de la empresa, ya que es accesible a todos los colaboradores, para lo cual se tiene la autorización de la Gerencia.

5.06.04 Determinar fecha y tiempo para la capacitación

Las fechas en las cuales se dictaran los talleres se cuentan con la respectiva autorización del Gerente en las cuales los colaboradores asistirán los sábados a las jornadas de capacitación según el siguiente calendario.

FECHA Y TIEMPO PARA LA CAPACITACIÓN	
Grupo 1	Sábado 04 de Junio
Grupo 2	Sábado 11 de Junio
Grupo 3	Sábado 18 de Junio
Entrega de Certificados	Sábado 25 de Junio
Duración de cada taller	8 Horas

5.07 Actividades de la Segunda semana

5.07.01 Buscar a un profesional quien impartirá la Capacitación

El Ingeniero Miguel Guamán Iller capacitará en materia de seguridad y salud laboral, todos los temas establecidos en el manual.

5.07.02 Determinar Recursos Necesarios

Para la elaboración del plan de Capacitación se ha diseñado y planificado los siguientes recursos y materiales con sus respectivos costos, los cuales van a ser enumerados, clasificados y analizados.

5.07.04 Análisis de los Presupuestos

Los principales materiales a incluirse en esta capacitación son:

Recurso Humano

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Instructor	1	\$ 900,00	\$ 900,00
Total	1	\$ 900,00	\$ 900,00

Recurso Económico

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Trípticos	39	\$ 0,25	\$ 9,75
Certificados	39	\$ 1,00	\$ 39,00
Impresiones	400	\$ 0,05	\$ 20,00
Anillado	40	\$ 0,25	\$ 10,00
Esferos personalizados	40	\$ 0,32	\$ 12,80
Evaluaciones	39	\$ 0,05	\$ 1,95
Lunch	42	\$ 1,50	\$ 63,00
Total	639	\$ 3,42	\$ 156,50

Recurso Tecnológico

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Lap Top	1	\$ 500,00	\$ 500,00
Proyector	1	\$ 250,00	\$ 250,00
Parlante (Altavoces)	2	\$ 30,00	\$ 60,00
Total	4	\$ 780,00	\$ 810,00
TOTAL PRESUPESTO			\$ 1.866,50

5.08 Actividades de la Tercera semana

5.08.01 Diseño del tríptico

INCIDENTE DE TRABAJO

Un INCIDENTE es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

En las Condiciones de Trabajo...



LA INFORMACIÓN ES LA MEJOR PREVENCIÓN



MARCAS-ETIQUETAS



⇒ Capacitación
Sobre riesgos
laborales



Riesgo Laboral

riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos



Equipos de protección personal



FACTORES DE RIESGO

TIPOS DE ACCIDENTE

Golpeado por o contra.

Atrapado por entre.

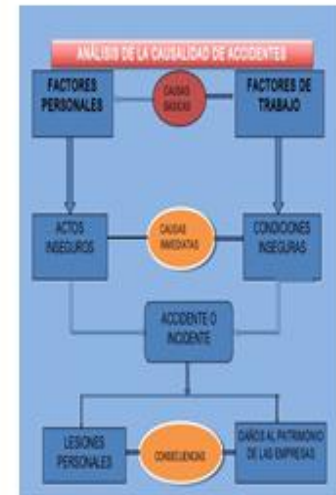
Caida en el mismo nivel.

Al resbalar por sobre esfuerzo.

Exposición o contacto con temperaturas externas.

Contacto con corriente eléctrica.

Contacto con sustancias nocivas, tóxicas, cáusticas o de otra naturaleza.



Señalización en el trabajo



5.08.02 Diseño de encuesta

1. ¿El Taller impartido supero sus expectativas?

SI....

NO...

¿Porque?

2. ¿Le pareció interesante el tema impartido en el taller?

SI....

NO...

3. ¿Está dispuesto a compartir los conocimientos adquiridos con algún compañero que no los tenga?

SI....

NO...

4. ¿Cree usted que mejorará su desempeño laboral ahora que ya conoce sobre los riesgos laborales?

SI....

NO...

5. Después de la información adquirida en esta capacitación, ¿Está consciente de los riesgos a los que está expuesto?

SI....

NO...

6. Cuando realizar las pausas activas

.....

.....

.....

7. Enumere 4 enfermedades profesionales

.....

.....

.....

.....

8. Enumere 5 hábitos de higiene en el trabajo

.....

.....

.....
.....
.....

9. Explique la importancia del uso de protección personal en el trabajo

.....
.....
.....

10. ¿Cree usted que con la información impartida puede contribuir con ideas en su área laboral?

SI...

NO...

11. ¿Está usted seguro de poder aplicar los conocimientos adquiridos en la capacitación?

SI...

NO...

12. ¿Cree usted que es necesario promover el interés a sus compañeros de trabajo de su empresa de asistir a capacitaciones como estas?

13. SI...

NO...

14. ¿Está usted dispuesto a seguir participando de los talleres que se ofrecerán a futuro acerca del tema?

SI...

NO...

5.08.03 Inicio de la capacitación

5.08.04 Grupo 1

Fecha: Sábado 04 de Junio.

Temas a tratarse

Riesgos y Accidentes laborales.

Prevención de Riesgos Laborales.

Ergonomía.

Enfermedades Profesionales.

Condiciones de trabajo

Higiene laboral

Señalización

Equipos de protección personal

Duración: 8 horas

5.08.05 Contenido de los temas a tratarse

5.08.05.01 Riesgos y accidentes Laborales

Accidentes Laborales.



5.08.05.01.01 ¿Qué es riesgo?

Para (Villalva, 2008, pág. s/p) “Es la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos así también como la medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo la consecuencia del peligro, se relaciona la frecuencia que presente el evento.”

5.08.05.01.02 ¿Qué es riesgo laboral?

(Castro, 2012, pág. s/p) Indica que “Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, el riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.”

5.08.05.01.03 Factores que influyen en el riesgo laboral

(Guevara, 2008, pág. s/p) Menciona que “El factor de riesgo en general es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales. Factores de riesgo influyen en la salud mental y provocan accidentes del trabajo: ”

- Acceso a las drogas y al alcohol
- Aislamiento y alienación
- Problemas de educación, transporte y vivienda
- Desorganización en comunidad o lugar de trabajo
- Rechazo a las personas consideradas casos sociales
- Estado de necesidad por la pobreza
- Baja nutrición (Guevara, 2008, pág. s/p)

5.08.05.01.04 ¿Qué es accidente laboral?

En la explicación de (Prado, 2016, pág. s/p)

Un acontecimiento no deseado que produce daño a las personas, daño a la propiedad o pérdidas en el proceso productivo, el resultado del contacto con una sustancia o fuente de energía superior al límite del cuerpo o con el que se realiza el contacto.⁴

5.08.05.01.05 Tipos de accidentes

- Por golpe.
- Por atrapada.
- Caída en el mismo nivel.
- Por sobreesfuerzo.

⁴ Esta información fue extraída de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-concepto-de-accidente-de-trabajo/>

- Por pegar contra.
- Por aprisionamiento.
- Exposición o contacto con temperaturas externas.
- Contacto con corriente eléctrica
- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas, cáusticas o de otra naturaleza.

5.08.05.02 Prevención de riesgos laborales



5.08.05.02.01 ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?

Dijo (Jaurlaritza, 2009, pág. s/p)

Consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo. Esta permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.⁵

⁵ Usted puede encontrar más de esta información en http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0050/es/contenidos/informacion/trabajadores_preencion/es_preenc/trabajadores_preencion.html

5.08.05.02.02 ¿Qué es un incidente de trabajo?

(Castro, 2012, pág. s/p) Expuso

Se entiende por incidente a un suceso que ocurre en el trabajo pero no causa lesiones o daños a la propiedad. La OHSAS 18001, lo define como "un evento que generó un accidente o que tuvo el potencial para llegar a ser un accidente."⁶

5.08.05.02.03 Prevención de incendios y uso de extintores

Está destinado a entregar los conocimientos básicos para que los participantes puedan reconocer, evaluar y controlar los posibles riesgos de incendio a los que puedan enfrentarse de manera que el personal actúe correctamente en caso de presentarse una emergencia de incendio.



⁶ Para más información acceda a <http://www.monografias.com/trabajos94/riesgo-laboral/riesgo-laboral.shtml>

5.08.05.02.04 Evaluación de riesgos laborales

(Jaurlaritza, 2009, pág. s/p) Afirma que

La Evaluación de Riesgos es un estudio técnico en el que: Se estudian las condiciones de un puesto de trabajo: lugar, maquinaria, productos empleados, etc. Se identifican los peligros a los que se expone el trabajador por trabajar en esas condiciones. Puede que haya peligros que puedan ser eliminados fácilmente en esta fase; el resto, tendrán que ser evaluados. Según el tiempo a que esté expuesto a cada uno de esos peligros y la gravedad de los daños que puedan causar, se intenta medir el riesgo a que está sometido el trabajador. Con esto, se obtiene una lista de riesgos que puede ordenarse por su mayor o menor gravedad. Finalmente, se propondrán unas medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos de ese puesto de trabajo.⁷

Cuando se debe efectuar la evaluación de riesgo

5.08.05.03 Ergonomía



⁷ Acceda a una información más detallada en http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0050/es/contenidos/informacion/trabajadores_preencion/es_preencion/trabajadores_preencion.html

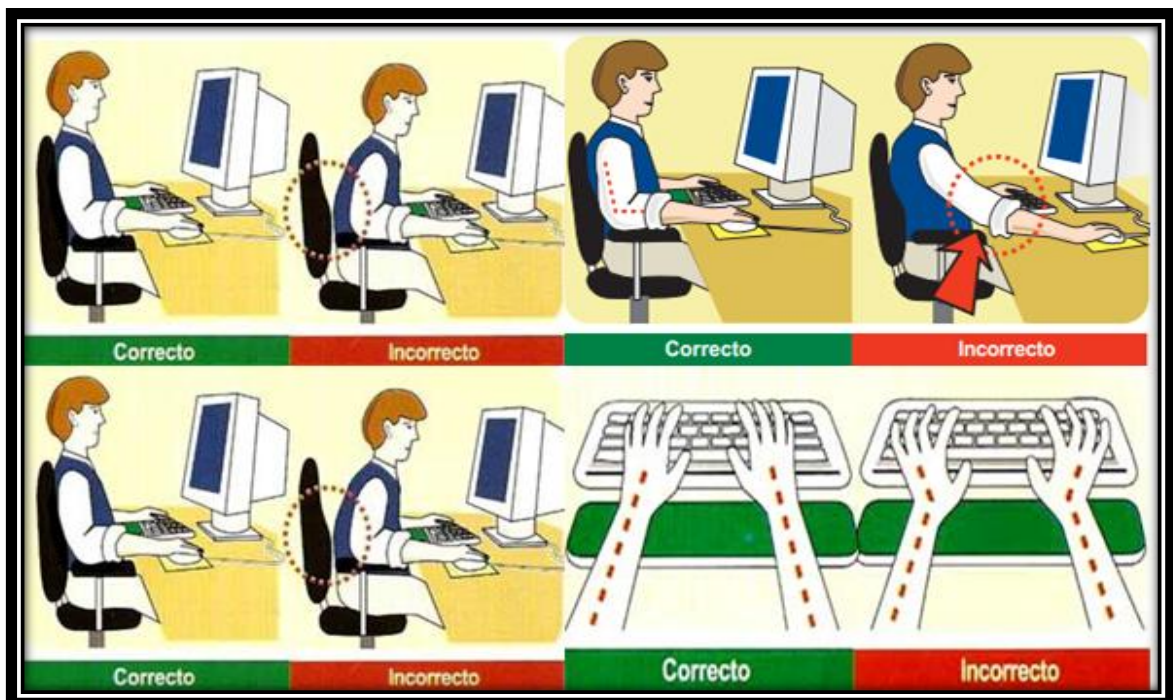
5.08.05.03.01 ¿Qué es Ergonomía?

Según (Verzini, 2015, pág. p/s)

Es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentarla eficiencia.⁸

5.08.05.03.02 Ergonomía básica

(Castillo, 2015, pág. s/p) “Menciona que la asignatura pretende impartir conocimientos básicos y fundamentales sobre la ergonomía en el ambiente ocupacional, adquirir los conocimientos técnicos y desarrollar estrategias y habilidades para la identificación y evaluación de los factores ergonómicos y de riesgos físicos.”



⁸ <http://www.monografias.com/trabajos12/ergo/ergo.shtml>

5.08.05.03.03 Ejercicios compensatorios y pausas saludables

Según (Carvajal, 2010, pág. s/p)

Es la actividad física que se realiza durante los períodos de trabajo y en un momento del día en que se empieza a sentir algún grado de molestia en una zona específica del cuerpo. Las pausas activas son una opción para mejorar nuestra postura en el trabajo.⁹

Ejercicios preparatorios

Ejercicios compensatorios



⁹ Ver más en <http://mejorandotuvidaconamor.blogspot.com/2010/08/pausas-activas.html>

5.08.05.04 Enfermedades Profesionales.



5.08.05.04.01 ¿Qué son enfermedades profesionales?

(Díaz, 2006) Sostiene que “Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.”

5.08.05.04.02 Tipos de enfermedades profesionales

Enfermedades causadas por agentes químicos

Enfermedades causadas por agentes físicos

Enfermedades del sistema respiratorio

Enfermedades de la piel

5.08.05.04.03 Causas de las enfermedades profesionales

Tiempo de Exposición laboral a agentes biológicos, químicos

Contaminantes biológicos y químicos

5.08.05.04.04 Prevención de enfermedades profesionales

Concejeros Prácticos

Medidas de prevención que se puedan aplicar

5.08.05.05 Condiciones de Trabajo



5.08.05.05.01 Importancia de la seguridad y salud en el trabajo

Lineamientos de seguridad Laboral

Cumplimientos de seguridad

Concientizar al personal

5.08.05.05.02 Principales Riesgos Psicosociales

(Villalva, 2008, pág. s/p) Define

Toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.¹⁰

5.08.05.05.03 Clima Laboral

Según (Guevara, 2008, pág. s/p)

Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, y su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.¹¹

5.08.05.05.04 Estrés laboral

Para (Guevara, 2008, pág. s/p) “Síntomas que se producen en el organismo ante el aumento de las presiones impuestas por el medio externo o por la misma persona.”

¹⁰ Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml>

¹¹ Acceder a <http://www.monografias.com/trabajos57/factores-riesgo-ambientales/factores-riesgo-ambientales2.shtml>

Burnout

(Oliveros, 2012, pág. s/p) Sostiene

Patología severa que compromete un proceso paulatino de pérdida del interés en el trabajo, pérdida del sentido de la responsabilidad, irritabilidad y profundas depresiones. El Burnout es el principal originador de numerosas bajas laborales que impiden el normal funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa.¹²

Como disminuir el estrés

- Pausas activas
- Tardes recreativas
- Buena organización en el horario
- Transporte
- Motivación

¹² Más información en <http://www.monografias.com/trabajos91/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional.shtml>

5.08.05.06 Higiene Laboral.



5.08.05.06.01 ¿Qué es Higiene Laboral?

(Chala, 2013, pág. s/p) Menciona que “La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas.”

5.08.05.06.02 ¿Qué es Salud laboral?

Según (Chala, 2013, pág. s/p) “Salud ocupacional es la ausencia de enfermedades. Sin embargo, riesgos de salud físicos, biológicos, químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños a las personas en el trabajo.”

5.08.05.06.03 Hábitos de higiene y Normas de Higiene

Limpieza y orden del lugar de trabajo

Informar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud

Sensibilización de orden y aseo personal

5.08.05.06.04 Primeros Auxilios



Como reconocer y responder a una emergencia

Como actuaren caso de accidentes con fracturas, hemorragias, quemaduras

Como realizar Reanimación cardiopulmonar (RCP) y atragantamiento en adultos básica

Pasos para actuar en una emergencia

5.05.05.07 Señalización

5.05.05.07.01 ¿Qué es la Señalización?

La señalización es una medida típica de información que pretende, generalmente mediante imágenes y señales acústicas, indicar y advertir el riesgo de un accidente, la situación de los equipos y medios de protección y de emergencia, las formas de evacuación, mostrar las obligaciones relativas a la seguridad, etc.

5.05.05.07.02 Señalización industrial

- Señales de advertencia

			
Materias inflamables	Materias explosivas	Materias tóxicas	Materias corrosivas
			
Materias radiactivas	Cargas suspendidas	Vehículos de manutención	Riesgo eléctrico
			
Peligro en general	Radiaciones láser	Materias comburentes	Radiaciones no ionizantes
			
Campos magnéticos intensos	Riesgo de tropezar	Caída a distinto nivel	Riesgo Biológico

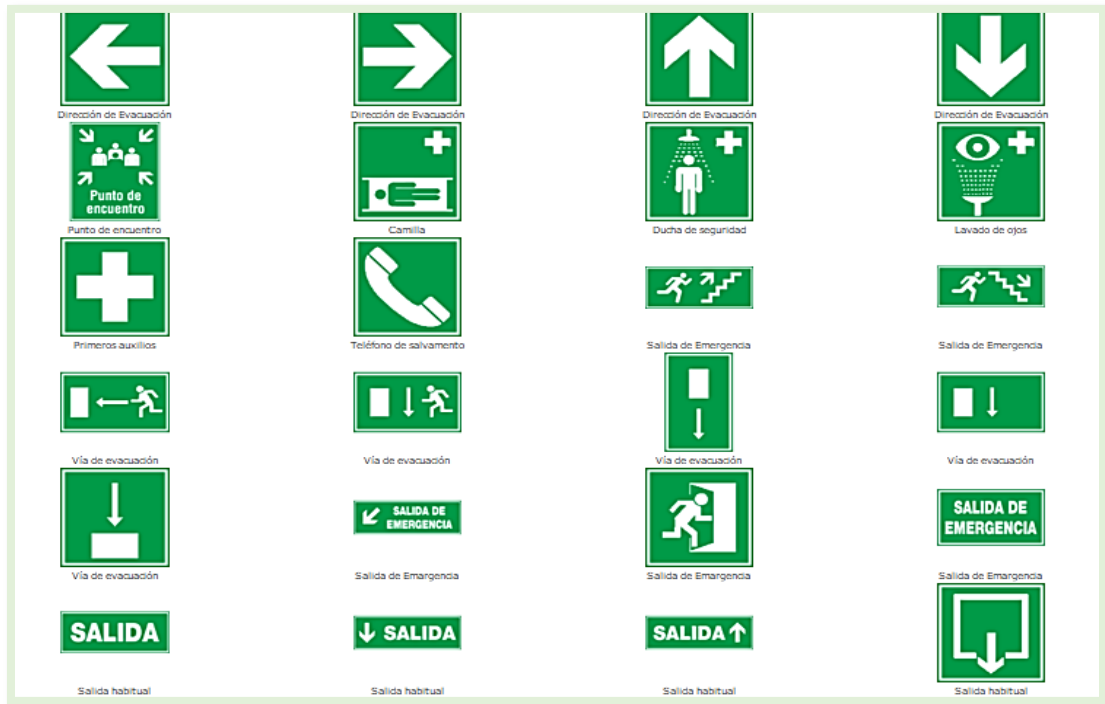
- Señales de obligación



- Señales de prohibición



- Señales de salida y evacuación



- Señales relativas a la lucha contra incendios



5.05.05.07.03 Carteles de seguridad

Tipos de carteles

Rojo señal de prohibición.

Amarillo o Amarillo anaranjado señal de advertencia

Azul señal de obligación.

Verde señal de salvamento o auxilio

COLORE DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	APLICACIÓN	FORMATO Y COLORE DE LA SEÑAL
ROJO	· Pararse · Prohibición · Elementos contra incendio.	· Señales de detención · Dispositivos de parada de emergencia · Señales de prohibición	Corona circular con una barra transversal superpuesta al símbolo.
AMARILLO	· Precaución	· Indicación de riesgos (incendio, explosión, radiación Ionizante)	Triangulo de contorno negro
	· Advertencia	· Indicación de desniveles, pasos bajos, obstáculos, etc.	Banda de amarillo combinado con bandas de color negro
VERDE	· Condición segura · Señal informativa	· Indicación de rutas de escape. Salida de emergencia. Estación de rescate o de Primeros Auxilios.	Cuadrado o rectángulo sin contorno
AZUL	Obligatoriedad	Obligatoriedad de usar equipos de protección	Círculo de color azul sin contorno

5.08.05.08 Equipos de protección personal

5.08.05.08.01 ¿Qué son los Equipos de protección personal?

Concepto básico

Obligaciones de la empresa

Obligaciones de los trabajadores

5.08.05.08.02 Elementos de protección personal

Características de los elementos de los equipos de protección personal

Uso y mantenimiento

5.08.05.08.03 Uso de protección personal



Motivación de los trabajadores para el uso de protección personal.

Elección de los equipos

Condiciones en las que el equipo debe ser utilizado: tiempo, riesgos, exposición

5.08.06 Evaluación

La evaluación se la realizara mediante las encuestas las cuales ya fueron diseñadas.

5.09 Actividades de la Cuarta semana

5.09.01 Grupo 2

Fecha: Sábado 11 de Junio.

Temas a tratarse

Riesgos y Accidentes laborales.

Prevención de Riesgos Laborales.

Ergonomía.

Enfermedades Profesionales.

Condiciones de trabajo

Higiene laboral

Señalización

Equipos de protección personal

Duración: 8 horas

5.09.02 Contenido de los temas a tratarse

El contenido de los temas a tratarse es el mismo puesto que se dividió en grupos

5.09.03 Evaluación

La evaluación se la realizara mediante las encuestas las cuales ya fueron diseñadas.

5.10 Actividades de la Quinta semana

5.10.01 Grupo 3

Fecha: Sábado 18 de Junio.

Temas a tratarse

Riesgos y Accidentes laborales.

Prevención de Riesgos Laborales.

Ergonomía.

Enfermedades Profesionales.

Condiciones de trabajo

Higiene laboral

Señalización

Equipos de protección personal

Duración: 8 horas

5.10.02 Contenido de los temas a tratarse

El contenido de los temas a tratarse es el mismo puesto que se dividió en grupos

5.10.03 Evaluación

La evaluación se la realizara mediante las encuestas las cuales ya fueron diseñadas.

5.11 Actividades de la Sexta semana

5.11.01 Entrega de certificados

Fecha: Sábado 25 de Junio

La entrega de los certificados se la realizara a todo el personal (Ver apéndice A)

5.11.02 Análisis de las evaluaciones a través de la tabulación de las encuestas

5.11.03 Entrega de informe de evaluaciones.

El informe se lo realizara de acuerdo a la tabulación de la encuesta

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 RECURSOS

Recurso Humano

- Tutor: 1 persona

Recursos Tecnológicos

- Computador Portátil
- Memory flash
- CDs
- Cámara Fotográfica
- Internet

Recursos Materiales

- Impresiones a color
- Impresiones a B/N
- Empastado

- Transporte
- Alimentación
- Tutorías
- Seminario

6.02 PRESUPUESTO

Recursos Humanos

HUMANO	NOMBRE	ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD
Tutor	Ing. Carlos Guzmán	Director del proyecto	Responsabilidad de guiar

Recursos Tecnológicos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	V. UNITARIO	V. TOTAL
Computadora	1	\$ 500,00	\$ 500,00
Memory flash	1	\$ 6,00	\$ 6,00
CDs	3	\$ 0,75	\$ 2,25
Cámara fotográfica	1	\$ 60,00	\$ 60,00
Internet	150	0,40 c/hora	\$ 60,00
TOTAL			860,05

Recursos Materiales

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	V. UNITARIO	V. TOTAL
Impresione a color	150	\$ 0,10	\$ 15,00
Impresiones a B/N	300	\$ 0,05	\$ 15,00
Empastado	1	\$ 16,00	\$ 16,00
Transporte	30	\$ 0,25	\$ 7,50
Alimentación	40	\$ 2,00	\$ 80,00
Tutorías	1	\$ 200,00	\$ 200,00
Seminario	1	\$ 580,54	\$ 580,54
TOTAL			\$ 914,04
TOTAL PRESUPUESTO			\$ 1.774,54

6.03 CRONOGRAMA

MES	OCTUBRE				NOBIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
Selección del tema																								
Análisis tema proyecto																								
Aprobación del tema																								
CAPITULO I																								
Contexto																								
Justificación																								
Definición del problema central Matriz "T"																								
CAPITULO II																								
Mapeo de Involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
CAPITULO III																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
CAPITULO IV																								
Matriz de análisis de alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																								
Matriz diagrama de estrategias																								
Matriz de marco Lógico																								

MES	OCTUBRE				NOBIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPITULO V																								
Antecedentes(de la herramienta o metodología que propone como solución)																								
Descripción de la herramienta o metodología que propone como solución																								
Formulación del proceso de aplicación de la propuesta																								
CAPITULO VI																								
Recursos																								
Presupuestos																								
Cronograma																								
CAPITULO VII																								
Conclusiones																								
Recomendaciones																								
Dedicatoria																								
Agradecimiento																								
Índice																								
Resumen ejecutivo																								
Aprobación del lector																								
Preparación diapositivas																								

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 CONCLUSIONES

El equipo de protección personal nos permite conseguir seguridad y trabajar en un ambiente óptimo para lograr desarrollar actividades con procesos de calidad que llevara a la empresa a mejorar la productividad.

El plan de capacitación sirve como estrategia para la empresa ya que al tener un contenido acorde a las necesidades de la empresa es por ello que al finalizar la capacitación la empresa contará con personal motivado dispuesto a aplicar lo aprendido.

La aplicación de este taller será como un punto de partida para la empresa que quiere lograr estabilidad laboral con condiciones de trabajo adecuadas generando credibilidad empresarial

Con este proyecto se ha recabado información de carácter importante con respecto al el tema a tratar; se puede aplicar en bienestar de los beneficiarios así como para la población en general.

7.02 RECOMENDACIONES

Realizar constantemente capacitaciones al personal ya que es una manera de mantener a los colaboradores informados, para garantizar la seguridad y sean aptos de generar competencia dentro de la empresa.

Con la culminación del taller se logrará impartir conocimiento a la empresa Marcas – Etiquetas al fin de establecer su capacidad para un mejor desarrollo integral de cada una de las personas porque de esta manera se podrá alcanzar una cultura de seguridad.

También que este proyecto sea difundido dentro y fuera de la empresa para así conseguir que el personal futuro a ingresar puedan empaparse de conocimientos y estos a su vez transmitan a más personas interesadas en el tema .

Para lograr una cultura de seguridad debe haber compromiso de ambas partes tanto del empleador como del trabajador ya que la responsabilidad dentro de la empresa es mutua y para que de esta manera eviten riesgos.

BIBLIOGRAFÍA

- Anguiano, D. (09 de 02 de 2011). Obtenido de <http://es.slideshare.net/danielaanguiano/capacitacion-6866472>
- Belfonte, N. (25 de 03 de 2012). *Concepto Del Arbol Del Problema*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/86611309/Concepto-Del-Arbol-Del-Problema>
- Carvajal, M. (22 de 08 de 2010). Obtenido de <http://mejorandotuvidaconamor.blogspot.com/2010/08/pausas-activas.html>
- Castillo, A. (2015). Recuperado el 2016, de Adquirir los conocimientos técnicos y desarrollar estrategias y habilidades para la identificación y evaluación de los factores ergonómicos y de riesgos físicos y psicosociales
- Castro, J. (2012). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos94/riesgo-laboral/riesgo-laboral.shtml>
- Chala, R. M. (03 de 06 de 2013). Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/06/02/higiene-salud-y-seguridad-ocupacional/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Cruz, A. (19 de 07 de 2013). *pymempresario*. Obtenido de <http://www.pymempresario.com/2013/07/tipos-de-capacitacion-cual-debes-aplicar/>
- Delfin, O. (11 de 06 de 2012). *monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos82/elaboracion-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitacion.shtml>
- Díaz, F. V. (06 de 2006). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos40/enfermedades-profesionales/enfermedades-profesionales.shtml>
- DÍAZ, H. R. (05 de 2013). *EOI*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>
- Guevara, L. (2008). *Medio ambiente y factores de riesgo a la salud ocupacional*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos57/factores-riesgo-ambientales/factores-riesgo-ambientales2.shtml>
- Jaurilaritza, E. (2009). *euskad*. Obtenido de http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0050/es/contenidos/informacion/trabajadores_prevencion/es_prevenc/trabajadores_prevencion.html

- López, P. (15 de 06 de 2010). *Factoría Creativa*. Obtenido de <http://pancholoopezfactoriacreativa.blogspot.com/2010/06/elaboracion-definicion-es-la-capacidad.html>
- Mairal, D. (25 de 02 de 2015). *Aragon Valley*. Obtenido de <http://www.aragonvalley.com/arbol-de-objetivos-goal-tree-metodo-establecer-criterios/>
- Oliveros, N. J. (2012). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos91/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional.shtml>
- Palacios, A. D. (04 de 05 de 2011). Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Prado, J. D. (2016). Obtenido de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-concepto-de-accidente-de-trabajo/>
- Rojas, S. S. (2012). *Conducta Humana*. Obtenido de <http://www.conductahumana.com/articulos/ciencias-del-comportamiento/proceso-de-socializacion/>
- Verzini, J. (19 de 04 de 2015). Recuperado el 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos12/ergo/ergo.shtml>
- Villalva, J. (2008). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml>

ANEXOS

Diseño del Certificado

Apéndice "A"



Esferos personalizados





