

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

**CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DE SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS**



**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERO EN EMPRESAS DE SERVICIOS Y RECURSOS
HUMANOS**

**TEMA: PROPUESTA DE CAPACITACIÓN VIRTUAL EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE RRHH DE LA
EMPRESA HANASKA EN EL 2015**

AUTOR: FONSECA PAZ DAVID GIOVANNY

DIRECTOR: Ing. HÉCTOR LÓPEZ MSc.

Quito, mayo de 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DE TRABAJO.

Yo, David Giovanni Fonseca Paz, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.

David Giovanni Fonseca Paz
C.I. 1708525249

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado presentado por el señor David Giovanny Fonseca Paz, previo a la obtención del Grado de Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio del Sistema de Educación a Distancia de la Facultad Ciencias Económicas y Negocios, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los ...20..... del mes de ...Marzo..... del 2015.

Director
C.I. ...1715988448.....

AGRADECIMIENTO.

Mis cordiales agradecimientos al personal docente y a mi familia y autoridades de esta prestigiosa institución que me apoyaron a lo largo de mi carrera universitaria.

Con mucho aprecio y estima a mis asesores y amigos:

Quienes fueron mi guía, soporte y orientación para dejar esta investigación que será un aporte para mejorar las condiciones de trabajo de nuestros trabajadores y la organización de la empresa.

DEDICATORIA.

A mi familia por su incondicional apoyo y amor a lo largo de este proyecto de estudio.

Esta investigación va dedicada a nuestros colaboradores inspiración que permitió estudiar y determinar esta propuesta que servirá para analizar y efectivizar mejores condiciones de trabajo.

Esta bella inspiración es gracias a los pilares que están a mi lado:

A, mis padres y a mi Director, quienes fueron la fortaleza para culminar mi meta.

Quito, 8 de Abril de 2015.

CERTIFICADO

Para los fines consiguientes, certifico que el David Giovanni Fonseca Paz con CI: 1708525249, realizó como tema de tesis: "Propuesta de capacitación virtual en seguridad y salud ocupacional para fortalecimiento de la gestión de RRHH de la empresa Hanaska en el 2015.

Quién amablemente nos dejó una copia de su tesis para a futuro estudiarla y poder implementarla.

Atentamente

GRUPO HANASKA
Vigilancia de la Salud
Médico Empresa
Reg. Med: *Ma. Andrea Granizo*
Médico GENERAL
Folio. 25 N° 74
Dra. Andrea Granizo
Cód.: L 47 F25 N°74
Médico Grupo Hanaska

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DE TRABAJO.....	ii
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO ..	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.	vi
ÍNDICE DE TABLAS.	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.	xi
ABSTRACT.	xii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.	1
1.1. El problema de investigación.	2
1.1.1. Problema a investigar.	2
1.1.2. Objeto de estudio práctico.	2
1.1.3. Planteamiento del problema.	2
1.1.4. Formulación del problema.	4
1.1.5. Sistematización del problema.	4
1.1.6. Objetivo general.....	4
1.1.7. Objetivos específicos.....	4
1.1.8. Justificación.	4
1.2. Marco referencial.....	6
1.2.1. Marco teórico.....	6
1.2.2. Marco conceptual.	19
1.2.3. Marco legal.	19
CAPÍTULO 2. MÉTODO.	22
2.1. Metodología general.....	22
2.1.1. Nivel de estudio.	22
2.1.2. Modalidad de investigación.	22
2.1.3. Método.....	23

2.1.4	Población y muestra.	23
2.1.5	Selección de instrumentos.	24
2.1.6	Procesamiento de datos.	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS.		28
3.1	Recolección y tratamiento de datos.	28
3.1.1	Diagnóstico de necesidades de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa Hanaska.	28
3.1.1.1	Diseño de la encuesta. (tomar en cuenta variables orientadas a identificar, situaciones de riesgo, prevención de riesgos, accidentes, condición de vulnerabilidad, morbilidad).	28
3.1.1.1.1	Datos generales de identificación de la población.	30
3.1.1.1.2	Riesgos Laborales.	31
3.1.1.1.2.2	Riesgos laborales a los que está expuesto en trabajador.	33
3.1.1.1.2.3	Características del lugar de trabajo.	37
3.1.1.1.2.4	Condiciones del lugar de trabajo.	40
3.1.1.1.2.5	Causas de ausentismo.	42
3.1.1.1.3	Documentos e información de la empresa.	43
3.1.1.1.3.1	Conocimiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.	43
3.1.1.1.3.2	Conocimiento del funcionamiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.	44
3.1.1.1.4	Prevención de riesgos.	46
3.1.1.1.4.1	Capacitación recibida en seguridad y salud ocupacional.	46
3.1.1.1.4.2	Evaluación médica.	48
3.1.1.1.4.3	Actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional que se han realizado en la empresa.	50
3.1.1.1.4.4	Canales de comunicación para consulta y participación de los trabajadores en temas de salud ocupacional.	52
3.2.	Diseño de la Propuesta.	54
3.2.1.	Implementación de un aula virtual para capacitación de los trabajadores de la empresa Hanaska sobre seguridad y salud ocupacional.	54
3.2.2	Diseño del Aula Virtual.	55
	Presupuesto de la propuesta de capacitación virtual.	75
3.2.3.	Diseño del curso virtual en Salud y Seguridad Ocupacional.	76

3.2.4. Cronograma.	78
3.2.5. Evaluación final del curso virtual.	79
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	81
4.1 Conclusiones.	81
4.2. Recomendaciones.	82
BIBLIOGRAFÍA.	83
Anexos.	88

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Distribución de la muestra.	24
Tabla 2. Distribución de la muestra encuestada por género, discapacidad y nivel jerárquico	30
Tabla 3. Presencia de accidentes laborales en la población encuestada	31
Tabla 4. Riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador.	33
Tabla 5. Características del lugar de trabajo.	37
Tabla 6. Condiciones del lugar de trabajo.	40
Tabla 7. Causas del ausentismo laboral.	42
Tabla 8. Conocimiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.....	43
Tabla 9. Conocimiento del funcionamiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.	44
Tabla 10. Capacitación recibida en seguridad y salud ocupacional.	46
Tabla 11. Evaluación médica a trabajadores	48
Tabla 12. Actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional.	50
Tabla 13. Consulta y participación de los trabajadores en temas de salud ocupacional	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1 Porcentaje de la muestra encuestada por género, discapacidad y nivel jerárquico	30
Gráfico 2 Porcentaje de accidentes en el trabajo	32
Gráfico 3 Porcentaje de las causas de accidentes en el trabajo.	32
Gráfico 4 Distribución Porcentual de riesgos laborales	34
Gráfico 5 Porcentaje de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador	35
Gráfico 6 Porcentaje de las características del lugar de trabajo.....	38
Gráfico 7 Porcentaje de las condiciones del lugar de trabajo.....	41
Gráfico 8 Porcentaje del ausentismo laboral.....	42
Gráfico 9 Porcentaje del conocimiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupación	43
Gráfico 10 Conocimiento del funcionamiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional	45
Gráfico 11 Porcentaje de los tipos de capacitación en seguridad y salud ocupacional	47
Gráfico 12 Porcentaje de la evaluación médica a trabajadores.....	49
Gráfico 13 Porcentaje de actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional	51
Gráfico 14 Porcentaje de consulta y participación de trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional	52



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN VIRTUAL EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DE RRHH
DE LA EMPRESA HANASKA EN EL 2015**

Autor: David Giovanni Fonseca Paz

Director: Ing. Héctor López MSc.

Fecha: __ mayo de 2015

RESUMEN.

Este trabajo de investigación parte del análisis los riesgos laborales y el marco legal en cuanto a la Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Hanaska. Dicha institución alimenticia, no cuenta con un plan de capacitación, por cuanto, esta tesis, desarrolla una propuesta basada en el diseño de un Curso Virtual dirigida a todos los trabajadores de la empresa, para conocer las medidas y normas en Seguridad y Salud Ocupacional y por tanto, fortalecer la gestión integral de Recursos Humanos de la empresa mencionada. En primer lugar se analizan los factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores y por otro, se propone una Capacitación Virtual mediante la plataforma Moodle con el objeto de minimizar los costos y aprovechar los recursos tecnológicos y humanos que posee la empresa.

Palabras clave: Riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional, gestión, recursos humanos, capacitación virtual.

ABSTRACT.

This research work based on analysis occupational risks and the legal regulations about, the occupational safety and health of the company Hanaska. This food institution does not have a training plan, which, this work develops a proposal directed to all workers of the company based on the design of an online course, to learn about the measures and standards in occupational safety and health and therefore, strengthen the management of human resources of the mentioned company. First, discussed the factors and risks to which workers are exposed on the other hand, proposes a Virtual training using the Moodle platform in order to minimize the costs and take advantage of the technological and human resources that the company.

Keywords: Occupational risks, occupational safety and health, management, human resources, virtual capacitation.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación analiza y reflexiona acerca de los postulados teóricos de la Salud y Seguridad Ocupacional y la gestión de Recursos Humanos que permitan en primero lugar la identificación de los riesgos laborales de la empresa Hanaska.

En el primer capítulo se delimita el espacio y tiempo del tema planteado, donde se identifican el problema de investigación y sus objetivos, que radican en el diseño de una propuesta de una capacitación virtual dirigida a todos los trabajadores de la empresa con el objeto de minimizar los riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

En esta sección también se hace un análisis sobre los conceptos de Salud y Seguridad Ocupacional así como del marco legal que regula las actividades y acciones de todas las empresas privadas o públicas.

En el segundo capítulo se estudia la metodología de Recursos Humanos con el objeto de procesar la información obtenida mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los trabajadores con el objeto de identificar la situación laboral de la empresa Hanaska.

En el tercer capítulo se interpretan y analizan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta mencionada sobre las actividades realizadas sobre la Seguridad y Salud Ocupacional.

Con la información obtenida de esta herramienta se realiza una propuesta de capacitación mediante la implementación de una plataforma virtual que permita el diseño interactivo de los contenidos en cuatro módulos sobre la Seguridad y Salud Ocupacional.

Por último, en el cuarto capítulo se realizan las respectivas conclusiones y soluciones de este proyecto de investigación cuyos resultados sirven para el análisis y reflexión sobre una Capacitación Virtual hacia el fortalecimiento de la gestión de Recursos Humanos de la empresa Hanaska.

1.1. El problema de investigación.

1.1.1. Problema a investigar.

En todas las empresas el componente principal es el humano, pues de éste depende el éxito de las mismas. Por este motivo, es necesario que el personal de cualquier empresa se encuentre capacitado para desenvolverse adecuadamente en sus actividades y responder de manera eficiente ante alguna eventualidad (Naranjo, 2007).

En la empresa Hanaska se ha podido evidenciar que el personal no cuenta con conocimientos suficientes en lo referente a salud y seguridad ocupacional, debido a que se han presentado algunos accidentes durante el desarrollo de las actividades diarias y también varios miembros del personal han mostrado síntomas relacionados con enfermedades profesionales, motivo por el cual es necesario implementar una propuesta de capacitación virtual en esta rama, con el fin de disminuir al máximo los posibles riesgos laborales y mejorar el servicio al cliente. La capacitación será virtual porque permite un mayor número de participantes, y además ahorra tiempo y dinero a la empresa.

1.1.1. Objeto de estudio teórico.

El trabajo de titulación tiene como sustento teórico la Seguridad y Salud Ocupacional, la Capacitación y la Gestión del Talento Humano en cuanto a la actividad de la empresa Hanaska y las normas vigentes en el Ecuador.

1.1.2. Objeto de estudio práctico.

El objeto de estudio práctico es la Empresa Hanaska.

1.1.3. Planteamiento del problema.

En la empresa Hanaska se ha podido evidenciar que las actividades se realizan sin conocer ni aplicar la normativa vigente en cuanto a temas de seguridad y salud ocupacional, esto implica exponer al personal a peligros y riesgos que pueden terminar en accidentes con consecuencias leves o graves, o en el desarrollo de enfermedades.

Los accidentes y enfermedades que se han presentado en la empresa Hanaska generalmente han sido tratados como una cuestión individual que tiene que ver con la personalidad y las características de las personas afectadas, de tal manera que las pocas acciones preventivas que se han tomado, se han basado únicamente en las características individuales de los trabajadores y casi siempre luego de que se haya producido el daño.

En este sentido, se debe tomar en cuenta que la interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores individuales del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales y problemas del comportamiento que presentan riesgos de enfermedades físicas y mentales. También pueden producir efectos nocivos en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo.

Entre los factores de riesgo que afectan a los trabajadores de la empresa en su salud, calidad de vida, comportamiento y desempeño, generando desmotivación, pérdida de autoestima, sensación de amenaza e insatisfacción laboral están la sobrecarga de trabajo, la desigualdad de salario, condiciones laborales inadecuadas, falta de seguridad en el trabajo, las tareas repetitivas y monótonas, el conflicto de autoridad, el peligro físico y el trabajo por turnos.

Además, existe una escasa capacitación del personal de Hanaska en lo referente seguridad y salud ocupacional, lo que provoca el desconocimiento de un adecuado modelo de gestión del Talento Humano que permita desempeño laboral eficiente, pues se debe tener en cuenta, que el personal en condiciones seguras y se halla adecuadamente capacitado, puede proteger su integridad, evitar enfermedades y contribuir al crecimiento de la empresa.

Por este motivo, se ve la necesidad de diseñar e implementar una propuesta de capacitación virtual de seguridad y salud ocupacional, con la finalidad de llevar a cabo un control adecuado de riesgos, de los daños de la salud y, en general de los accidentes e incidentes que provoquen pérdidas económicas a la empresa.

1.1.4. Formulación del problema.

¿Qué tipo de capacitación virtual en Seguridad y Salud Ocupacional es la más idónea para impulsar la Gestión de Talento Humano en la empresa Hanaska?

1.1.5. Sistematización del problema.

- ¿Qué riesgos laborales afectan el desempeño y productividad de la empresa Hanaska?
- ¿Cuáles son las causas y consecuencias de los riesgos laborales en la empresa Hanaska?
- ¿Cuál es la importancia de la capacitación virtual en seguridad y salud ocupacional?
- ¿Cómo contribuir a la capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional?

1.1.6. Objetivo general.

Desarrollar una propuesta de capacitación virtual en salud y seguridad ocupacional para el fortalecimiento de la gestión de RRHH de la empresa Hanaska para el año 2015

1.1.7. Objetivos específicos.

- Identificar los riesgos laborales que afectan el desempeño y productividad de la empresa Hanaska.
- Desarrollar una aula virtual para llevar a cabo la capacitación en Moodle
- Determinar las necesidades de capacitación virtual en seguridad y salud ocupacional.
- Implementar el aula virtual con varios módulos capacitación para los trabajadores de la empresa Hanaska en el tema de seguridad y salud ocupacional.

1.1.8. Justificación.

Los cambios vertiginosos de la sociedad actual, generan propuestas innovadoras que están influenciando a las empresas, quienes deben estar

preparadas a las adversidades del entorno, para ello dentro de sus estructuras y políticas se deben implementar acciones de mejora continua, enfocados al análisis de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y por ende velar por el bienestar de los mismos.

Por este motivo, la importancia de la presente investigación radica en evaluar y minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales, mediante la implementación de una propuesta de capacitación virtual de seguridad y salud ocupacional para la empresa Hanaska.

La capacitación del personal se ha convertido en un aspecto estratégico e importante para alcanzar el éxito en una organización. Es indispensable entonces invertir en capacitación efectiva para dar un valor agregado al trabajador y a la empresa Hanaska, ya que de esta depende que se desarrolle y alcance mayor productividad, mejorando los conocimientos de los trabajadores e imagen empresarial. En este sentido, la capacitación virtual se plantea como una nueva alternativa, que ofrece flexibilidad y espontaneidad, además permite la posibilidad de un mayor número de participantes, y ahorra tiempos y costos a las empresas (Mondy & Noe, 2005).

Las capacitaciones virtuales, también permiten agilizar y optimizar el proceso de organización de las capacitaciones, además de posibilitar y ampliar el acceso a información fresca, exacta, a tiempo y sobre todo de la más alta calidad.

Por tal motivo, se busca contribuir e impulsar una amplia y mejor formación de los trabajadores en el tema de seguridad y salud ocupacional, aprovechando las ventajas y potencialidades de la tecnología en la actualidad.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que los riesgos a los que se exponen los trabajadores en la empresa son múltiples, para minimizar dicha situación es necesario establecer normativas que permitan prevenir y controlar los riesgos y peligros, y lograr una mejor calidad de vida en el ambiente laboral.

Con la ejecución del presente estudio se beneficiará directamente a la empresa Hanaska, además puede servir a otras organizaciones que deseen adaptar esta información a su realidad empresarial. El investigador también se verá beneficiado, al ampliar sus conocimientos sobre el tema para su futura aplicación.

Los beneficios que obtendrá la organización contribuirán al mejoramiento del clima laboral, y la percepción de seguridad del trabajador, su entorno, condiciones y riesgos, lo que traerá consigo aumentar la productividad debido a la reducción de accidentes laborales, indudablemente también se proyectará un fortalecimiento en la imagen corporativa de la organización.

Finalmente, cabe mencionar que la investigación es factible porque se cuenta con los recursos técnicos, materiales y financieros necesarios para su ejecución, y además porque se cuenta con el apoyo de los directivos y trabajadores de la empresa Hanaska, quienes facilitarán la información necesaria para la ejecución del trabajo investigativo.

1.2. Marco referencial.

1.2.1. Marco teórico.

1.2.1.1. Capacitación.

La capacitación constituye uno de los aspectos más importantes dentro de las organizaciones, pues de ésta depende el desempeño, la productividad, las habilidades y destrezas de los trabajadores para desarrollar sus actividades diarias y enfrentar los diferentes problemas que se presenten en el ámbito laboral. En otras palabras, se puede decir que la capacitación contribuye notablemente en la concesión de los objetivos empresariales. De acuerdo a Atehortúa (2005), la capacitación puede ser definida de la siguiente manera:

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de

servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (pág. 134).

En síntesis, se puede decir que la capacitación permite que el personal se apropie de ciertos conocimientos, que le permiten modificar sus comportamientos en beneficio de la organización a la que pertenecen. Los nuevos conocimientos implican siempre nuevas responsabilidades, en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Las nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas, para que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de otra persona capacitada anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

Una empresa que lleva a cabo acciones de capacitación en base a situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino además obtendrá un componente humano más calificado y competente.

1.2.1.1.1. Proceso de capacitación.

De acuerdo a Chiavenato (2007) se pueden distinguir cuatro etapas en el proceso de capacitación, las cuales se detallan a continuación:

Detección y diagnóstico de las necesidades de capacitación: es el primer paso en el proceso de capacitación, y su objetivo es contribuir a que la empresa no cometa errores al ofrecer una capacitación inadecuada, la cual sería un gasto innecesario. A la hora de diagnosticar las necesidades de capacitación, se deben tomar en cuenta tres niveles organizacionales: análisis de toda la organización, análisis de las tareas y procesos y análisis de cada persona.

Desarrollo de planes y programas de capacitación: esta etapa se compone de cinco subprocesos, que son: establecimiento de objetivos de la capacitación, estructuración de contenidos de la capacitación, diseño de

actividades de instrucción, selección de recursos didácticos y diseño de un programa o curso de capacitación.

Impartición y ejecución de la capacitación: en esta etapa se lleva a cabo una serie de actividades que constituyen un buen porcentaje de las tareas de la persona responsable de la capacitación de la empresa, una vez que se han detectado las necesidades de capacitación, desarrollados los cursos y elaborados los programas, se debe proceder a impartir los cursos diseñados y estructurados.

Determinación del proceso de evaluación: en esta etapa se realizan una serie de acciones que se dirigen a calificar los resultados directos en relación al aprendizaje logrado por los participantes, en cursos que integran los planes y programas de capacitación y a la labor misma de los instructores. Además, se debe tener en cuenta que cuando se diseña un método de evaluación de la capacitación, este también debe tener su propia evaluación, porque de lo contrario, no se podrá verificar adecuadamente si se cumplió con los objetivos de la capacitación, si el programa cumplió las expectativas del grupo o si las técnicas y recursos didácticos fueron adecuados para el programa.

Según Siliceo (2007), la evaluación de cualquier programa de capacitación debe informar sobre los siguientes aspectos:

- La reacción del grupo
- El conocimiento adquirido
- La conducta modificada o desarrollada
- Los resultados en los puestos de trabajo
- Las instalaciones donde se llevó a cabo la capacitación
- La logística y coordinación para la impartición
- El material didáctico y equipo de apoyo
- Contenido y suficiencia del programa
- Técnicas didácticas utilizadas por el instructor
- Nivel de conocimientos y habilidades del instructor
- El costo-beneficio

En síntesis, se puede decir que la evaluación de una capacitación, deben ser tanto al contenido del programa, como al proceso de impartición del mismo, así como en entorno para asegurar que se cumpla con los objetivos del mismo.

Finalmente, cabe mencionar que para la evaluación de una capacitación se pueden utilizar algunas técnicas e instrumentos, como: observación directa, cuestionarios, entrevistas, reportes de cumplimientos y evaluación del desempeño.

1.2.1.2. Capacitación virtual.

La actual sociedad del conocimiento demanda que las organizaciones de toda rama comercial desarrollen conductas de continuo aprendizaje y sean capaces de generar los conocimientos necesarios para adelantarse a las demandas de sus usuarios. La formación se ha convertido en un instrumento estratégico y clave para generar conocimientos y capital intelectual, a través del desarrollo y la generación de intangibles, que posibilitan una oferta de servicios de claro valor añadido.

La capacitación brinda a los miembros de la empresa la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades nuevas (Bohlander, 2004). La capacitación depende de la organización de la empresa y de las necesidades que tiene para desarrollarse en el campo del conocimiento. Además, se debe tener en cuenta que en la actualidad la formación y la capacitación del personal se desarrollan por competencias. El enfoque de las competencias llegó desde el ámbito educativo a jugar un papel primordial en la innovación y actualización de la oferta de formación y capacitación para el trabajo (Jiménez, 1997).

En los últimos años se ha escuchado la posibilidad de realizar cursos de capacitación en forma virtual, a través del uso de recursos informáticos, en especial los incorporados al internet. La capacitación virtual constituye un enfoque interactivo, que ofrece flexibilidad y espontaneidad, además permite “la posibilidad de un mayor número de participantes, y ahorra tiempo y dinero a las empresas” (Mondy & Noe, 2005, pág. 215).

Esta situación ha despertado el interés de aquellos que buscan herramientas novedosas para transmitir conocimientos de carácter específico mediante cursos de capacitación y, por su supuesto el interés también ha estado presente en quienes buscan formas de aprendizaje más afectivas.

1.2.1.3. Moodle.

Moodle es un gestor de cursos en línea que permite presentar un curso con distintos tipos de información (en formato textual o tabular, fotografías o diagramas, audio o video, páginas web o documentos Acrobat entre muchos otros) así como actividades para estudiantes tipo tareas enviadas por la web, exámenes, encuestas, foros entre otros (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

Su diseño está basado en las ideas del constructivismo en pedagogía que afirman que el conocimiento se construye en la mente del estudiante, en lugar de ser transmitido sin cambios a partir de libros o enseñanzas, y en el aprendizaje colaborativo (Ros, 2008).

Moodle es un mecanismo mediante el cual el material de aprendizaje y las actividades de evaluación son realizados por el estudiante, pero también donde los tutores del curso están íntimamente relacionados con el diseño y la forma de llevar el curso hasta los estudiantes. Cada vez que un estudiante sube una tarea, o completa una entrada al diario en respuesta a un objetivo planteado, una persona del equipo de tutores leerá su envío, lo evaluará y le dará una retroalimentación para ayudarlo a mejorar su trabajo, en caso de que sea necesario. Los tutores también toman parte de los foros que pueden existir en un curso, así que podrá realizarles preguntas y discutir con ellos cualquier asunto relacionado con el curso.

1.2.1.4. Diseño de cursos virtuales.

El diseño de todo curso debe estar a cargo de profesionales relacionados con las áreas de pedagogía, técnica y de diseño gráfico. De acuerdo a Silva (2011), el diseño de un curso virtual debe considerar cuatro

etapas: definiciones previas y organización, diseño pedagógico, el diseño e implementación del curso en plataforma.

Definiciones previas y organización: en esta etapa se definen los aspectos generales del curso a diseñar y la organización necesaria para el diseño del curso. En este sentido se plantean los temas a abordar y sus contenidos, se definen quiénes van a ser los participantes, el cronograma del curso y los profesionales que van a desarrollar el curso.

Diseño pedagógico: se definen los elementos que componen el modelo pedagógico, la manera en que se espera que se articulen y las teorías de aprendizaje del modelo. Además, se define cuál será metodología utilizada en el curso, la herramienta TIC, y el rol del participante y del tutor de acuerdo al modelo pedagógico.

El diseño: en esta etapa se definen los objetivos del curso o las competencias que éste busca desarrollar, de tal manera que las actividades y materiales favorezcan el logro de estos objetivos o el desarrollo de las competencias. También, se estructura las unidades o módulos del curso, las actividades, se selecciona los recursos y materiales para realizar las actividades, se define cuál es el producto esperado, se establece el sistema de evaluación, el cronograma del alumno para el curso en general y por unidad, y la guía para el tutor.

Implementación del curso: en la última etapa, se exploran las herramientas de la plataforma teniendo en cuenta los posibles usos pedagógicos acordes modelo pedagógico escogido. Se eligen materiales externos a la plataforma que se utilizarán como soporte a las actividades. Finalmente, se revisa la plataforma en su conjunto, es decir se comprueba que funcionen los enlaces, que el participante encuentre todo lo que el curso dice contener y que tenga acceso a todos los recursos externos e internos de la plataforma.

1.2.1.5. Seguridad y salud ocupacional.

La seguridad y salud ocupacional hacen referencia a las condiciones y factores que inciden en el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral.

De acuerdo al Comité Mixto de la Organización Internacional de la Salud, la seguridad y la salud ocupacional es “el proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial” (Marín & Pico, 2004, pág. 16).

La seguridad en el trabajo como factor social es importantísima, y como factor de rentabilidad es sin duda un aspecto sumamente relevante a tener en cuenta y en mente por parte del accionista o empresario. Sin embargo, se minimiza pensando tal vez que los riesgos de accidentes son muy pocos y que otros aspectos son prioritarios, tales como los ingresos, las ventas, la compra de materia prima, etc.

La seguridad como factor de rentabilidad, aumenta la calidad del producto, mejora las condiciones de trabajo, evita riesgos innecesarios, previene accidentes y en algunos casos disminuye las cuotas al Seguro Social por tener un bajo índice de siniestralidad.

Sin embargo, para que el empresario haga conciencia de los riesgos referentes a seguridad industrial, es necesario proporcionarle un conocimiento integral y simplificado de la problemática de la seguridad en el trabajo, con el fin de que aplique el reconocimiento, la evaluación y control de riesgos en la empresa, para mejorar la salud de la organización. Marín y Pico (2004) definen la seguridad y salud ocupacional de la siguiente manera:

Es la disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias, que propende por el diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, la promoción, la conservación y el mejoramiento de la salud, así como la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes laborales, de manera que las personas se puedan ubicar en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas; además evitar daños a los elementos de la producción mediante acciones en la fuente, en el medio y las personas (pág. 17).

Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso

causar la muerte. También ocasionan una reducción en la eficiencia y pérdida en la productividad de cada trabajador

La seguridad y salud ocupacional se hace cada día más irrefutable, una muestra de ello son las disposiciones legales y normativas aprobadas en esta última década.

El nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional que obliga a las empresas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, estimula a seguir preparándonos para brindar condiciones adecuadas de trabajo y cumplir la normativa vigente, logrando un ambiente laboral seguro y saludable, repercutiendo en un aumento significativo de la competitividad y una fundamental disminución de los costos operativos en las organizaciones (Rea, 2010, pág. 16).

Finalmente, se debe tener en cuenta que la seguridad y salud ocupacional implica también el autocuidado. No se debe olvidar que cada persona debe aceptar la responsabilidad de concederse cuidados a sí misma y a los demás. La persona tiene la capacidad de tomar decisiones y controlar su propia vida.

Dentro de la rama de seguridad y salud ocupacional, los factores de mayor incidencia son los psicosociales. El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellos aspectos del ambiente laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud física, psicológica o social del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984) define a los factores psicosociales de la siguiente manera:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (pág. 12).

En esta definición se insiste en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre el bienestar de la empresa. Por este motivo, los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral de las personas. Es así que, unas condiciones psicológicas desfavorables pueden provocar la aparición de conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo y consecuencias perjudiciales para el bienestar del trabajador. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral.

Otra definición de factores psicosociales, que guarda relación con la planteada por la OIT, es la siguiente:

El conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre , por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (Cortés, 2007, pág. 596).

Al respecto, cabe mencionar que las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas, son el estrés, la insatisfacción laboral, los problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1988), en su documento “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, expone que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los numerosos factores que afectan al trabajador.

Ante una determinada condición psicosocial desfavorable no todos los trabajadores reaccionarán de la misma manera. Ciertas características propias de cada trabajador fijarán la magnitud tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. De esta manera, las características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

En síntesis, se puede decir que los factores psicosociales son condiciones sociales del trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente, y que pueden variar dependiendo de las percepciones y experiencias del trabajador.

1.2.1.6. Gestión del Talento Humano.

De manera general se puede definir el Talento Humano como la capacidad de desempeñar una serie de tareas en un empleo definido. La gestión del Talento Humano es uno de los aspectos más importantes que las empresas y organizaciones deben considerar, ya que esta les permite implementar políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos concernientes al componente humano. Según Chiavenato (2002) la gestión del Talento Humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados.

La aplicación de la gestión del Talento Humano, en aspectos como la formación y el desarrollo, en la formación y capacitación laboral, ponen el concepto al frente de varias denominaciones; se tiene así la formación por competencias, la selección por competencias, la evaluación de competencias, la compensación por competencias.

El enfoque de las competencias llegó desde la vertiente de la educación a jugar un papel fundamental en la modernización y actualización de la oferta de formación y capacitación para el trabajo (Jiménez, 1997).

Según Duque (2005) la gestión de Talento Humano es “el conjunto de las acciones que van encaminadas a establecer los parámetros de las relaciones en las organizaciones, los cuales afectan directa e indirectamente los procesos productivos” (pág. 139).

Por otra parte, Matos (2007) define la gestión del Talento Humano de la siguiente manera:

La Gestión Humana o Gestión del Talento Humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con

miraras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización (pág. 14).

De acuerdo a González (2013) la gestión del Talento Humano es considerada como la esencia de la gestión empresarial y es tal la importancia que hoy se le estima como la clave del éxito de una empresa. De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones. La gestión del Talento Humano constituye, por tanto, un factor básico para que la organización pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

La gestión del Talento Humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del Talento Humano, de manera que se pueda asegurar que las personas cumplan la misión organizacional de manera adecuada (Jaramillo, 2005).

1.2.1.7. Objetivos de la gestión de Talento Humano.

La gestión del Talento Humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. En este sentido, Benjumea (2008) señala que los objetivos de la gestión del Talento Humano son los siguientes:

- Crear, mantener y desarrollar un grupo de personas con habilidad y motivación para lograr los objetivos de la organización.
- Desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, ejecución, satisfacción plena de talento humano y alcance de objetivos individuales.
- Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que se puedan ejercer sobre la organización.
- Cumplir con las disposiciones legales.
- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión
- Proporcionar competitividad a la organización

- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

1.2.1.8. Elementos del proceso de Gestión del Talento Humano.

De acuerdo a Atehortúa, Bustamante y Valencia (2008) los elementos del proceso de gestión del talento humano son los siguientes:

Políticas de gestión Humana: desde el proceso de gestión estratégica se deben haber definido políticas en materia de gestión humana. Estas políticas han de expresar los compromisos de la entidad para su Talento Humano, en consonancia con valores universales como el respeto por la vida y la dignidad de las personas.

Necesidades en gestión humana: los demás procesos del sistema de gestión integral alimentan al proceso de gestión del talento Humano con las necesidades relativas al personal. Estas necesidades pueden incluir por ejemplo, los requerimientos del personal, de capacitación o de bienestar laboral, de seguridad en el ambiente laboral, de prevención de accidentes y enfermedades, de calidad de vida.

Oferta de programas de gestión humana: para satisfacer las necesidades percibidas, el proceso de gestión del Talento Humano debe disponer de un banco de prestadores de servicios relacionados con el tema, estos incluye, por ejemplo, la oferta de capacitación en instituciones de educación formal y en las entidades que brindan formación para el trabajo.

Estructura organizacional definida: las necesidades de gestión humana deben enmarcarse en la estructura de la organización. El reconocimiento de las responsabilidades y autoridades de cada cargo, así como de su posición jerárquica, determinan temas de gestión humana, como las competencias, la capacitación, la remuneración, entre otros.

Matriz normativa: en la ejecución del proceso de gestión del Talento Humano debe darse cumplimiento a todas las normas legales aplicables. En el sector público esto es importante, porque existen normas que reglamentan la carrera administrativa de los trabajadores, desde su ingreso hasta su desvinculación del servicio público.

1.2.1.9. Seguridad y salud ocupacional en la Gestión del Talento Humano.

El principal objetivo de la seguridad y salud ocupacional en la gestión del talento Humano es disponer de un modelo de gestión con el que se pueda prevenir y controlar la siniestralidad y las pérdidas, poniendo como objetivos específicos el proporcionar criterios de prevención y control en tres niveles causales: técnico, de la talento humano y administrativo para obtener resultados previamente planificados que puedan ser medidos a través de evaluaciones.

De acuerdo a Rivera (2010) un sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional tiene sus fundamentos en un sistema integral e integrado:

Integral, al gestionar en los ámbitos biológico y ambiental las seis categorías de riesgo, incluyendo factores ergonómicos y psicosociales. Implica a todos los niveles de la organización, alta y media gerencia, supervisión, gestores, trabajadores incluyendo personal tercerizado, contratado y subcontratado. Interviene en todas las etapas de los procesos productivos.

Integrado, al definir responsabilidades en Seguridad y Salud a todos los niveles de la Organización, considerando que únicamente se alcanza la sustentabilidad a partir de la participación total de trabajadores y supervisores y del liderazgo total de la gerencia.

1.2.2. Marco conceptual.

Seguridad laboral: conjunto de normas y procedimientos para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales y materiales.

Salud ocupacional: tiene la finalidad de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico y mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Capacitación virtual: la posibilidad de un mayor número de participantes, y ahorra tiempo y dinero a las empresas

Riesgo: combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico.

Moodle: es una aplicación web de tipo Ambiente Educativo Virtual, un sistema de gestión de cursos, de distribución libre, que ayuda a los educadores a crear comunidades de aprendizaje en línea.

1.2.3. Marco legal.

Código de trabajo.

Art. 2.- El consejo Nacional de Capacitación y formación Profesional CNCF, en atención a la demanda de los sectores productivos y vulnerable del país y en concordancia con los objetivos nacionales, deberá formular las políticas, normas y procedimientos; definir estrategias y ejecutar acciones que regulen, faciliten, impulsen y fortalezcan la capacitación y la formación profesional del Ecuador.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo,

deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, Resolución 741 Art. 44.- Las empresas sujetas al régimen del IESS deberán cumplir las normas y regulaciones sobre prevención de riesgos establecidas en la Ley, Reglamentos de Salud y Seguridad de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS y las recomendaciones específicas efectuadas por los servicios técnicos de prevención, a fin de evitar los efectos adversos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como también de las condiciones ambientales desfavorables para la salud de los trabajadores.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo Art. 1. Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio Ambiente de Trabajo. Art. 11, literal 2.- Establece, como obligación del empresario adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además, cabe mencionar que la investigación guarda relación con varios objetivos del Buen Vivir, entre los cuales se encuentran: el objetivo 3, mejorar la calidad de vida de la población, que tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral; el objetivo 4, fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, que aborda el establecimiento de una formación integral para desenvolverse adecuadamente en los diferentes ámbitos, entre ellos el laboral; y finalmente el objetivo 9, garantizar el trabajo digno en todas sus formas, es decir, se considera al trabajo como la base para el desarrollo de los talentos de

las personas, además está relacionado con la acción de promover un ambiente idóneo para el desarrollo de las actividades laborales

Resolución CD 390 del IESS. Art. 3. Principios de la Acción preventiva.- en materia de riesgos del trabajo, la acción preventiva se fundamente en: e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades.

Reglamento SART, resolución CD 333, Art. 1.- El presente Reglamento tiene como objeto normar los procesos de auditoría técnica de cumplimiento de normas de prevención de riesgos del trabajo, por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social. Art. 9.- La empresa u organización deberá implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico legales, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

CAPÍTULO 2. MÉTODO.

2.1. Metodología general.

2.1.1. Nivel de estudio.

El nivel de estudio será descriptivo y exploratorio. El estudio será descriptivo porque se analizará cómo se manifiesta el fenómeno en cuestión y sus componentes. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de los fenómenos que sean sometidos a análisis, en este caso de la implementación de una propuesta de capacitación virtual de seguridad y salud ocupacional de la empresa Hanaska. Según Tamayo (2004) la investigación descriptiva tiene como objetivo “conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (pág. 53).

Por otra parte, será exploratorio porque se examinará un tema que ha sido poco abordado anteriormente. De acuerdo a Gómez (2006), “los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando es necesario examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (pág. 65).

Por este motivo se realizó una propuesta de capacitación virtual de seguridad y salud ocupacional de la empresa Hanaska como un proceso a describir, del cual se desplegarán sus características principales. Se utilizarán ciertos criterios de clasificación para ordenar y agrupar los objetos involucrados en el trabajo, y luego se realizará un análisis de los datos recogidos en la investigación.

2.1.2 Modalidad de investigación.

Proyecto de desarrollo: En el caso de la presente investigación, se plantea la ejecución de un proyecto de desarrollo, porque constituye un conjunto de acciones encaminadas a mejorar las condiciones de vida de un lugar determinado, específicamente en el ámbito de Salud y Seguridad Ocupacional de Hanaska.

De campo: Esta modalidad de investigación se efectúa “en el mismo lugar donde se producen los acontecimientos. El investigador tiene la ventaja de la realidad. Esta investigación puede ser cualitativa o cuantitativa” (Jimenez, Logroño, Rodas, & Yépez, 1999, pág. 113).

2.1.3 Método.

El método que se utilizará será el deductivo-inductivo, porque en primer lugar se obtendrá información general, la cual permitirá detectar falencias particulares, y luego se analizará la información y los datos particulares para establecer conclusiones generales.

2.1.4 Población y muestra.

La población está conformada por los 300 trabajadores de la empresa Hanaska.

(Hitt, 2006), Para obtener la muestra se aplica la siguiente fórmula donde:

N= Universo (Población)

E= Margen de error 10% (0,10)

n= Muestra

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{300}{(0,10)^2 (300 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{300}{(0,01) (299) + 1}$$

$$n = \frac{300}{3,99}$$

$$n = 75$$

En este caso la muestra será de 75 trabajadores distribuidos en las siguientes áreas (Ver Tabla 1):

Tabla 1. Distribución de la muestra.

Área	Hombres		Mujeres		Total
		Población vulnerable		Población vulnerable	
Administración	12		7	1	20
Ventas	8		11		19
Legal	5		3		8
Producción	14	2	11	1	28
Total	41		34		75

Elaborado por: David Fonseca, Trabajo de Titulación, 2014

2.1.5 Selección de instrumentos.

Encuesta: Es una herramienta que está dirigida al personal de la empresa Hanaska. El instrumento que se utilizará será el cuestionario

Consiste en formular una serie de preguntas referentes a un tema. La encuesta si bien tiene cierto nivel investigativo no es tan profunda como el cuestionario. La encuesta se lo realiza como una forma de sondear la opinión pública respecto a un tema inmediato (Jarrín, 1997, pág. 67).

Entrevista: La entrevista consiste en un diálogo entre dos personas con el fin de obtener información o experiencias relevantes sobre un determinado tema. En este caso se entrevistará al gerente y directivos de la empresa Hanaska.

2.1.6 Procesamiento de datos.

La información obtenida mediante la aplicación de la encuesta será clasificada y ordenada. Los resultados se los presentará en gráficos estadísticos y tablas que se realizarán utilizando el programa Excel.

2.2. Metodología específica.

2.2.1. Metodología de Recursos Humanos.

El presente trabajo de investigación está relacionado con el área de Recursos Humanos, debido a que la empresa Hanaska, es una organización que requiere de estrategias que permitan mantener una adecuada relación laboral entre directivos y trabajadores. Además, es necesario que se dé la debida importancia al componente humano, pues del desempeño de éste depende el éxito empresarial. En el caso de la presente investigación, es fundamental que los directivos den mayor importancia a la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que la metodología empleada se realizó en base a los siguientes pasos:

- 1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa Hanaska.** En este paso, se llevó a cabo el levantamiento de la información referente a las necesidades de capacitación en Seguridad y Salud ocupacional del personal de la empresa Hanaska. En otras palabras, se puede decir que es el procedimiento mediante el cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación. Para obtener la información, se aplicó una encuesta al personal de la empresa, con el objetivo de conocer cuánto conocen sobre su seguridad y salud en el ambiente laboral. Las cuatro preguntas que permiten obtener el diagnóstico de necesidades de capacitación son: ¿quiénes necesitan capacitación?, ¿en qué necesitan capacitación?, ¿con qué nivel de profundidad?, ¿cuándo y en qué orden deben ser capacitados?

2. **Priorización de necesidades en Seguridad y Salud ocupacional de la empresa Hanaska.** En este punto, se determinó cuáles son las necesidades que requieren mayor atención durante el proceso de capacitación. Se debe conocer con exactitud las deficiencias actuales del personal como sus necesidades futuras.
3. **Diseño de cursos de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa Hanaska.** En esta etapa se definieron los objetivos de la capacitación y las competencias que esta busca desarrollar, de tal manera que las actividades y materiales contribuyan al logro de los objetivos y al desarrollo de competencias. Además, se define cuál será metodología utilizada en el curso, la herramienta TIC, y el rol del participante y del tutor de acuerdo al modelo pedagógico. Como se trata de una capacitación virtual, se utilizará la aplicación web Moodle.
4. **Planificación y programación de la capacitación virtual en Seguridad y Salud Ocupacional.** Consiste en determinar el tiempo de duración de la capacitación. En este caso la capacitación puede dividirse en módulos, y la duración de cada uno dependerá de la cantidad de temas que se aborden. Además, se establece qué recursos son necesarios para el proceso de capacitación.
5. **Propuesta de ejecución de la capacitación virtual en Seguridad y Salud Ocupacional.** En esta etapa se lleva a cabo una serie de actividades que constituyen un buen porcentaje de las tareas de la persona responsable de la capacitación de la empresa, una vez que se han detectado las necesidades de capacitación, desarrollados los cursos y elaborados los programas, se debe proceder a impartir los cursos diseñados y estructurados.
6. **Propuesta de evaluación de la capacitación virtual en Seguridad y Salud Ocupacional.** En esta etapa se lleva a cabo una serie de acciones que se dirigen a calificar los resultados directos en relación al aprendizaje logrado por los participantes, en cursos que integran los

planes y programas de capacitación y a la labor misma de los instructores. Además, se debe tener en cuenta que cuando se diseña un método de evaluación de la capacitación, este también debe tener su propia evaluación, porque de lo contrario, no se podrá verificar adecuadamente si se cumplió con los objetivos de la capacitación, si el programa cumplió las expectativas del grupo o si las técnicas y recursos didácticos fueron adecuados para el programa.

CAPÍTULO III. RESULTADOS.

3.1 Recolección y tratamiento de datos.

3.1.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa Hanaska.

El grupo Hanaska es una empresa que brinda servicios de alimentación, hotelería, logística, en cualquier punto del país posicionándose como una empresa líder en el mercado. Cuenta con 300 trabajadores distribuidos en distintas áreas, en donde para la identificación de sus necesidades de capacitación se realizó una encuesta a la muestra obtenida (Ver Tabla 1) con el objeto de conocer la situación laboral en cuanto a temas de seguridad y salud ocupacional que pueden exponer al trabajador a una situación de riesgo.

La recolección y tratamiento de la información en el presente trabajo de titulación se basó en las políticas de capacitación definidas por el área de Talento Humano de la empresa, relacionándolas con las necesidades en materia de Seguridad y Salud Ocupacional bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales, para lo cual en el proceso de diagnóstico fue necesario el diseño de una encuesta que permita identificar dichas necesidades.

3.1.1.1 Diseño de la encuesta. (tomar en cuenta variables orientadas a identificar, situaciones de riesgo, prevención de riesgos, accidentes, condición de vulnerabilidad, morbilidad).

Para la elaboración de la encuesta se identificaron algunas variables que contempla la normativa vigente en relación a la prevención riesgos laborales, enfocándolos a la realidad de Hanaska, considerando:

- 3.1.1.1.1 Datos generales de identificación de la población.
- 3.1.1.1.2 Riesgos laborales.
- 3.1.1.1.3 Documentos e información de la empresa.
- 3.1.1.1.4 Prevención de riesgos.

Estas variables a su vez se dividieron en sub variables que dieron origen a las preguntas que contiene la encuesta de diagnóstico (Ver Anexo 1), tales como:

- 3.1.1.1.1 Datos generales de identificación de la población:** esta variable permite identificar el género, la existencia de discapacidad y el nivel jerárquico de los encuestados
- 3.1.1.1.2 Riesgos laborales:** esta variable fue definida con el fin de identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de Hanaska, sus condiciones de trabajo y posibles causas de los accidentes que se han generado en la empresa.
- 3.1.1.1.3 Documentos e información de la empresa:** esta variable fue definida para determinar el conocimiento que tienen los trabajadores de Hanaska sobre documentos de la empresa relacionados con salud y seguridad ocupacional, como: plan de emergencia, plan y proceso de seguridad y salud ocupacional, e investigaciones sobre accidentes laborales.
- 3.1.1.1.4 Prevención de riesgos:** esta variable fue definida para conocer si los trabajadores de Hanaska han recibido algún tipo de capacitación en seguridad y salud ocupacional, si han recibido alguna evaluación médica, si la empresa ha realizado actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional, y si existe en la empresa alguna forma de consulta o participación en los referente a salud ocupacional.

3.1.1.2 Tratamiento de datos.

El levantamiento de información mediante la aplicación de la encuesta diseñada permitió evidenciar información relevante para el diseño de la propuesta de capacitación que contempla los siguientes datos:

3.1.1.1.1 Datos generales de identificación de la población.

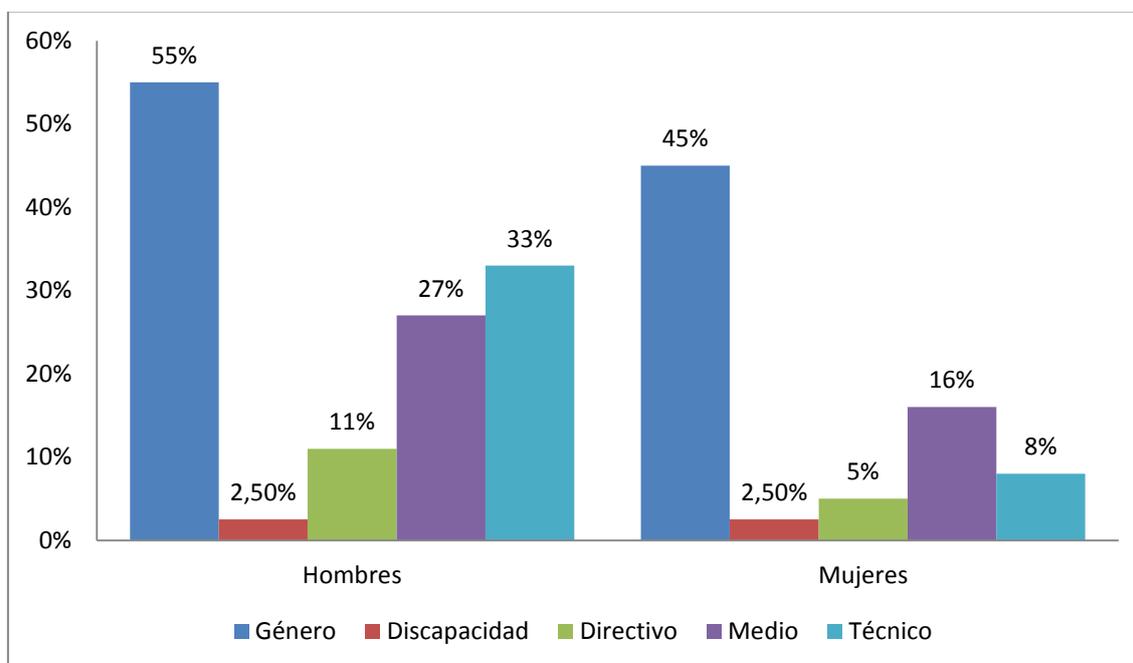
Tabla 2. Distribución de la muestra encuestada por género, discapacidad y nivel jerárquico

	Género	Discapacidad		Nivel Jerárquico		
		Sí	No	Directivo	Medio	Técnico
Hombres	41 (55%)	2 (2,5%)	39 (52%)	8 (11%)	20 (27%)	25 (33%)
Mujeres	34 (45%)	2 (2,5%)	32 (43%)	4 (5%)	12 (16%)	6 (8%)
Total	75 (100%)	4 (5%)	71 (95%)	12 (16%)	32 (43%)	31 (41%)

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015

Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 1 Porcentaje de la muestra encuestada por género, discapacidad y nivel jerárquico



Interpretación.

Con la identificación de la muestra a la que se aplicó la encuesta de diagnóstico, se puede apreciar que el 55% son de género masculino y el otro 45% pertenece al género femenino, ubicados en diferentes áreas de la institución: administrativo, ventas, legal y producción, en donde es preciso evidenciar las condiciones de trabajo a las cuales se exponen ya que la diferencia de género puede incidir en la probabilidad de ocurrencia de un

accidente laboral. Por otra parte, se pudo evidenciar que el 5% de los encuestados tiene una discapacidad, mientras que el 95% no presenta ninguna. Dentro del nivel jerárquico de las 75 personas encuestadas, el 43% pertenece al nivel medio, seguido del 41% del nivel técnico y el otro 16% al nivel directivo, correspondientes a diferentes áreas de la institución, producción, ventas, legal o administración.

3.1.1.1.2 Riesgos Laborales.

3.1.1.1.2.1 Accidentes laborales en la empresa Hanaska.

Tabla 3. Presencia de accidentes laborales en la población encuestada

INDICADORES	Siempre	Casi siempre	A veces	FRECUENCIA	Hombres	Mujeres	%
Las instalaciones están en malas condiciones	1		3	4	3	1	7
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones			2	2	2		3
El espacio es insuficiente	1	1	2	4	2	2	7
El área de trabajo o superficie es insegura			3	3	1	2	5
Hay mucho desorden y desaseo		2	1	3	3		5
Medios y herramientas inadecuadas	2	4	2	8	5	3	14
Medios y herramientas insuficientes	3	1	1	5	4	1	9
La maquinaria está insuficientemente protegida	3	2	1	6	4	2	10
El diseño del puesto de trabajo no concuerda con mis características corporales			2	2	1	1	3
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas (ponen en riesgo su salud)		2		2	2		3
El ritmo de trabajo es muy acelerado	3			3	1	2	5
Esfuerzo o posturas forzadas	1			1	1		2

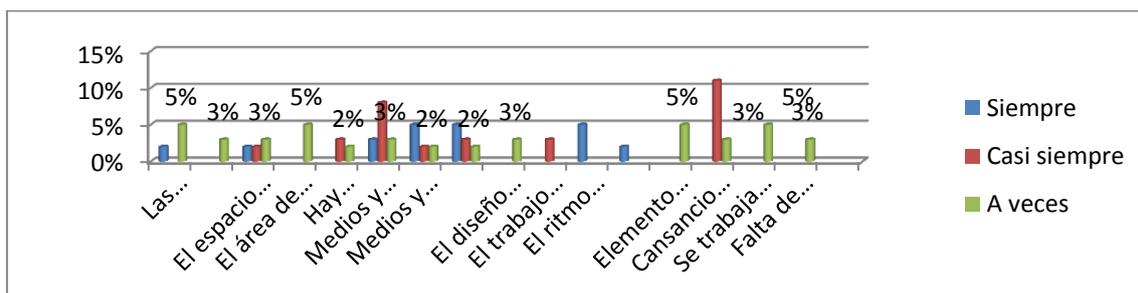
Elementos de protección personal inadecuados			3	3	1	2	5
Cansancio o fatiga		6	2	8	4	4	14
Se trabaja sin formación suficiente			3	3	2	1	5
Falta de experiencia en el trabajo			2	2	1	1	3
Otros. Especifique _____ _							
TOTAL	13	18	27	58	37	21	100

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 2 Porcentaje de accidentes en el trabajo.



Gráfico 3 Porcentaje de las causas de accidentes en el trabajo.



Interpretación.

La encuesta se aplicó a un total de 75 trabajadores de la empresa Hanaska de distintas áreas, de los cuales en su mayoría, es decir, el 77% han

tenido un accidente durante sus actividades laborales. El otro 23% no han sufrido accidente alguno en la empresa.

Los que tuvieron accidentes (77%) se debe a diferentes factores, mayormente el 14% casi siempre por cansancio o fatiga; un otro 14% casi siempre por el uso de medios y herramientas inadecuadas, el otro 10% porque la maquinaria está insuficientemente protegida y sus accidentes son ocasionados siempre.

3.1.1.1.2.2 Riesgos laborales a los que está expuesto en trabajador.

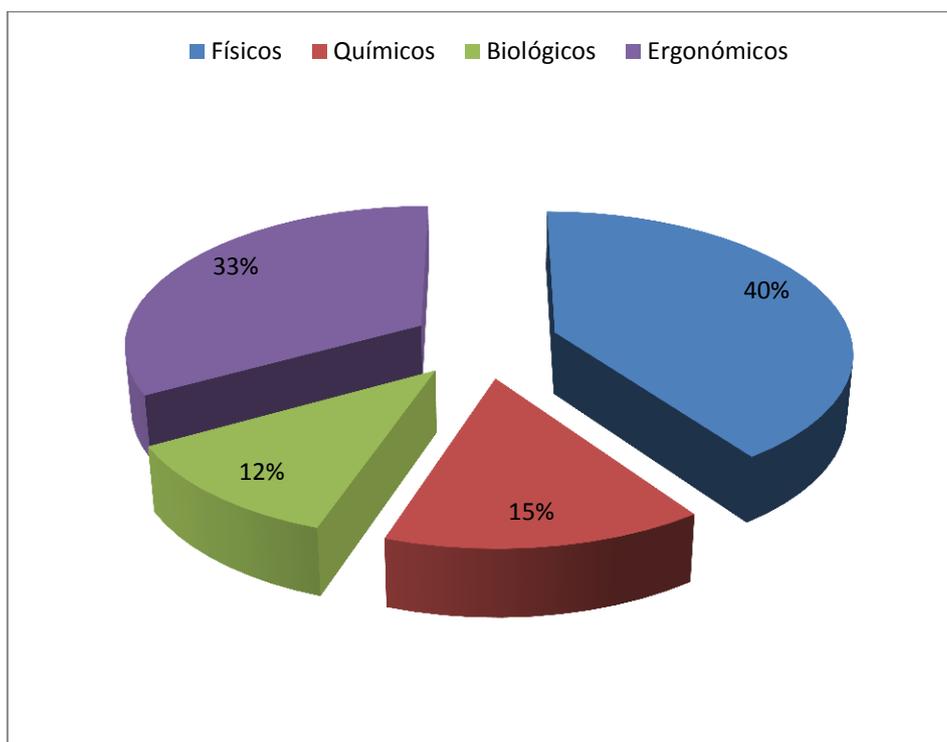
Tabla 4. Riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador.

INDICADORES	Siempre	Casi siempre	A veces	Género		Total	%	Nunca	%
				H	M				
Físicos									
Ruidos altos que no permiten comunicarse con otras personas	12		6	11	7	18	42%	25	58%
Vibraciones de herramientas y maquinaria	11	2	1	10	4	14	33%	29	67%
Iluminación insuficiente o excesiva para la tarea		3	1	4		4	9%	39	91%
Temperatura no confortable por mucho frío o mucho calor		5	2	5	2	7	16%	36	84%
Humedad muy alta o muy baja		6	3	5	4	9	21%	34	79%
Inhalación de polvos		7	3	7	3	10	23%	33	77%
Químicos									
Manejo o contacto de la piel con sustancias químicas	3	2	5	8	2	10	23%	33	77%
Humo del cigarrillo de otras personas		2	6	4	4	8	19%	35	81%
Manejo de materiales que pueden ser infecciosos	3		2	3	2	5	12%	38	88%
Biológicos									
Baños sin un aseo adecuado	2	4	1	3	4	7	16%	36	84%
Materiales para la limpieza como trapeadores, cepillos, en mal estado	2	3	2	2	5	7	16%	36	84%
La vestimenta y las herramientas para la manipulación de alimentos no son adecuadas	1		2	2	1	3	7%	40	93%
Basureros en mal estado			1		1	1	2%	42	98%
Ergonómicos									
Posiciones que producen cansancio o dolor	6		2	4	4	8	10%	33	90%
Levantar y movilizar cargas	8	4	3	8	7	15	35%	31	65%

pesadas sin ayuda mecánica										
Movimientos repetitivos de manos y brazos	5		3	5	3	8	10%	35	90%	
Misma postura durante un periodo largo de tiempo	7		3	7	3	10	23%	33	77%	
Espacio reducido para la tarea	5	3	2	4	6	10	23%	33	77%	
Otros. Especifique _____										

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 4 Distribución Porcentual de riesgos laborales.

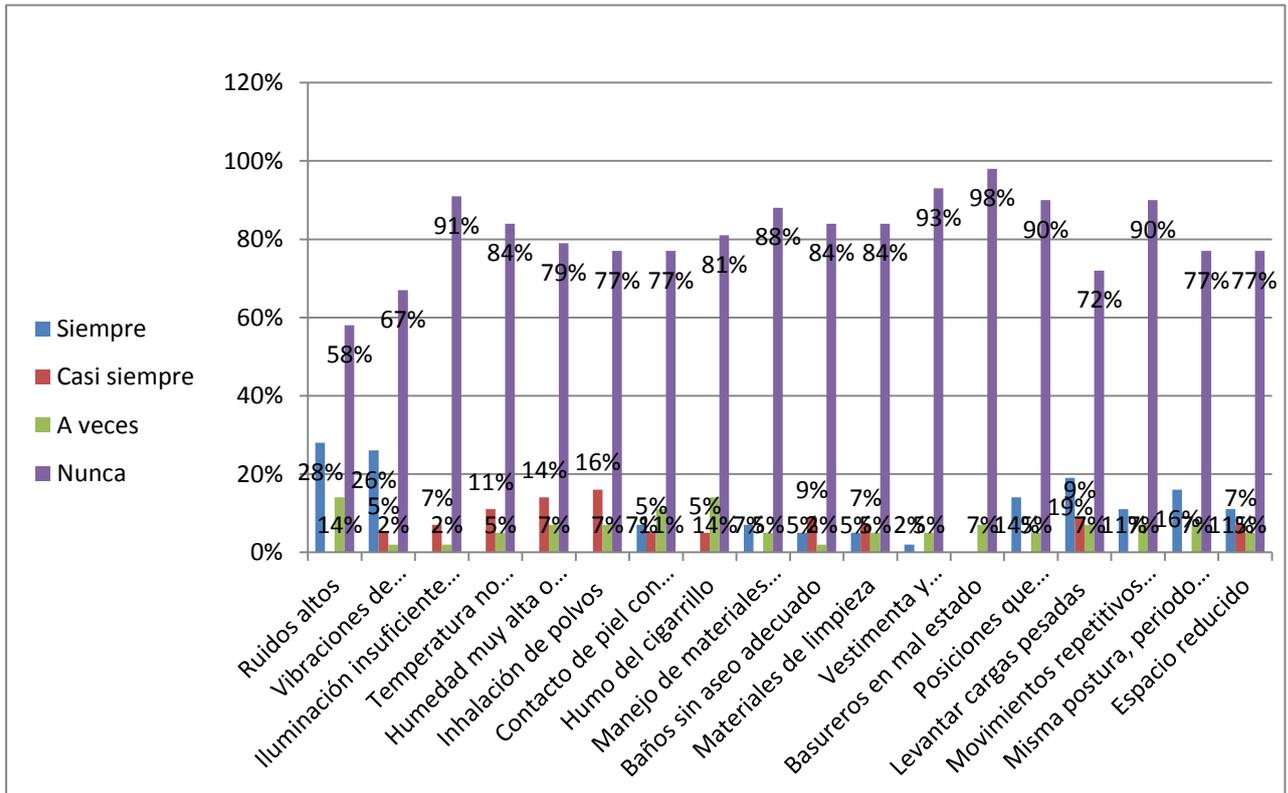


Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Interpretación:

De acuerdo a este gráfico se evidencia que del total de los trabajadores, el 40% ha sufrido de riesgos físicos, mismos que se detallan en el siguiente gráfico. También se muestra que el 33% ha tenido riesgos ergonómicos, seguido del 15% por factores químicos y solo el 12% por riesgos biológicos.

Gráfico 5 Porcentaje de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador



Interpretación.

La encuesta se aplicó a 75 trabajadores de los cuales el 57%, es decir la mayoría de ellos desconoce los factores de riesgo, solamente el 43% los conoce y se tiene el siguiente análisis del segundo gráfico con respecto a los factores de riesgo.

Se hace una comparación entre los factores de riesgo con el indicador *Nunca* como el porcentaje global de las personas que seleccionaron más de una opción. El 42% indica que se expone a ruidos altos que no permiten comunicarse con otras personas, ya sea porque trabaja en la sección de producción o cerca de éste, mientras que el 58% afirma lo contrario. El 33% se expone a vibraciones de herramientas y maquinaria, el otro 67% dice que nunca; el 35% siempre (en su mayoría) tiene que levantar y movilizar cargas pesadas sin ayuda mecánica siendo del área administrativa o de producción. El 9% dice que casi siempre tiene una iluminación insuficiente excesiva para las actividades laborales, el 23% se expone a la inhalación de polvos, un 16% a una humedad muy alta o muy baja.

Entre los factores químicos el 23% de los trabajadores se exponen al manejo o contacto de la piel con sustancias químicas; mientras que el 19% a veces se exponen al humo del cigarrillo de otras personas (fumadores pasivos) y el 12% siempre al manejo de materiales que puede ser infecciones.

Otro porcentaje encontrado sobre los factores biológicos corresponde al 16% que se expone o utiliza materiales para la limpieza como trapeadores o cepillos en mal estado; otro 16% se expone a baños sin un aseo adecuado, mientras que el 84% dice lo contrario. El 7% afirma tener una inadecuada vestimenta y herramientas para la manipulación de alimentos, mientras que el 93% afirma lo contrario. Un 2% indica que posee basureros en mal estado mientras que el 98% dice que no se expone a este riesgo.

En los factores ergonómicos se afirma que el 10% se expone a posiciones que producen cansancio o dolor mientras que el 90% ya sea porque laboran en el sector de producción o administrativo. El 23% afirma exponerse siempre a una misma postura durante un período largo de tiempo y otro 23% dice tener un espacio reducido para la tarea, casi siempre, mientras el 77% de ellos no se expone a este riesgo.

De acuerdo a la gráfica, existe un gran grupo de trabajadores que se expone a diferentes factores de riesgo la mayoría correspondiente al ruido, y por otro lado, a los ergonómicos por levantar y movilizar cargas pesadas y mantener una misma postura duran un período largo de trabajo.

3.1.1.1.2.3 Características del lugar de trabajo.

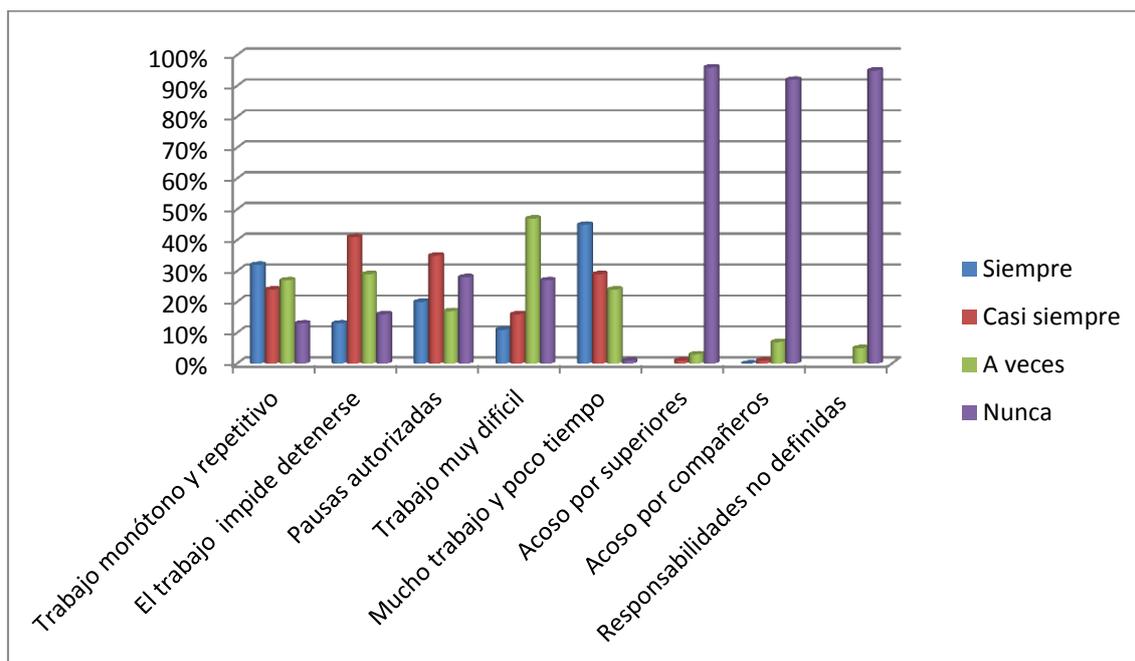
Tabla 5. Características del lugar de trabajo.

INDICADOR	FRECUENCIA												
	Siempre		%	Casi siempre		%	A veces		%	Nunca		%	TOTAL %
	Género			Género			Género			Género			
	H	M		H	M		H	M		H	M		
Trabajo monótono y repetitivo	14	10	32%	10	8	24%	8	12	27%	9	4	17%	100
El trabajo me impide detenerme cuando yo quiero	4	6	13%	16	15	41%	15	7	29%	6	6	16%	100
Existen pausas autorizadas dentro de la jornada laboral	10	5	20%	11	15	35%	9	4	17%	11	10	28%	100
El trabajo que realiza es muy difícil	5	3	11%	7	5	16%	20	15	47%	8	12	27%	100
Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	12	22	45%	18	4	29%	10	8	24%	1		1%	100
Situaciones de acoso por parte de superiores					1	1%		2	3%	38	34	96%	100
Situaciones de acoso por parte de compañeros					1	1%	2	3	7%	39	30	92%	100
Sus responsabilidades no están claramente definidas							1	3	5%	40	31	95%	100
Otros. Especifique _____													

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015

Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 6 Porcentaje de las características del lugar de trabajo.



Interpretación.

Esta pregunta consta de dos indicadores por un lado, se evidencia las posibles características que se presentan en el lugar de trabajo en referencia a la frecuencia de siempre, casi siempre, a veces, o nunca. Frente a ello, el 32% de ellas asegura que siempre tienen un trabajo monótono o repetitivo que puede corresponder al área técnica o de producción, otro 24% casi siempre, un 27% a veces y el restante 17% indican lo contrario (nunca).

El 13% indica que siempre su trabajo le impide detenerse cuando quiere, mientras que un 16% asegura que nunca le ha impedido detenerse, el 49% indica que casi siempre, y el otro 29% a veces se lo impide.

Un 35% indica que casi siempre existen pausas autorizadas dentro de la jornada laboral, debido a los cambios de turno o por el almuerzo, otro 20% señala que siempre y el 17% en cambio indica que no hay pausas autorizadas.

Un 47% señala que a veces su trabajo es difícil de realizar indistintamente al área que pertenezca, otro 16% casi siempre y el 11% siempre. Solamente, el 27% de los encuestados señalan que nunca es difícil.

Un 45% indica que siempre tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, casi siempre un 29% y a veces un 24%, indistintamente del área de trabajo al que pertenezca. Solamente, el 1% indica que nunca tiene mucho trabajo y poco tiempo para ejecutar sus tareas laborales.

Un 96% de los encuestados señala que nunca han sido víctimas de acoso por parte de sus superiores, en cambio un 3% indica que a veces han tenido estas situaciones y solamente un 1% indica que casi siempre.

Un 92% señala que han tenido situaciones de acoso por parte de sus compañeros de trabajo, mientras que el 7% indica que a veces y solamente un 1% casi siempre se ha visto en estas situaciones.

Un 95% indica que sus responsabilidades están claramente definidas mientras que el 5% afirma que a veces sus responsabilidades no están claramente definidas.

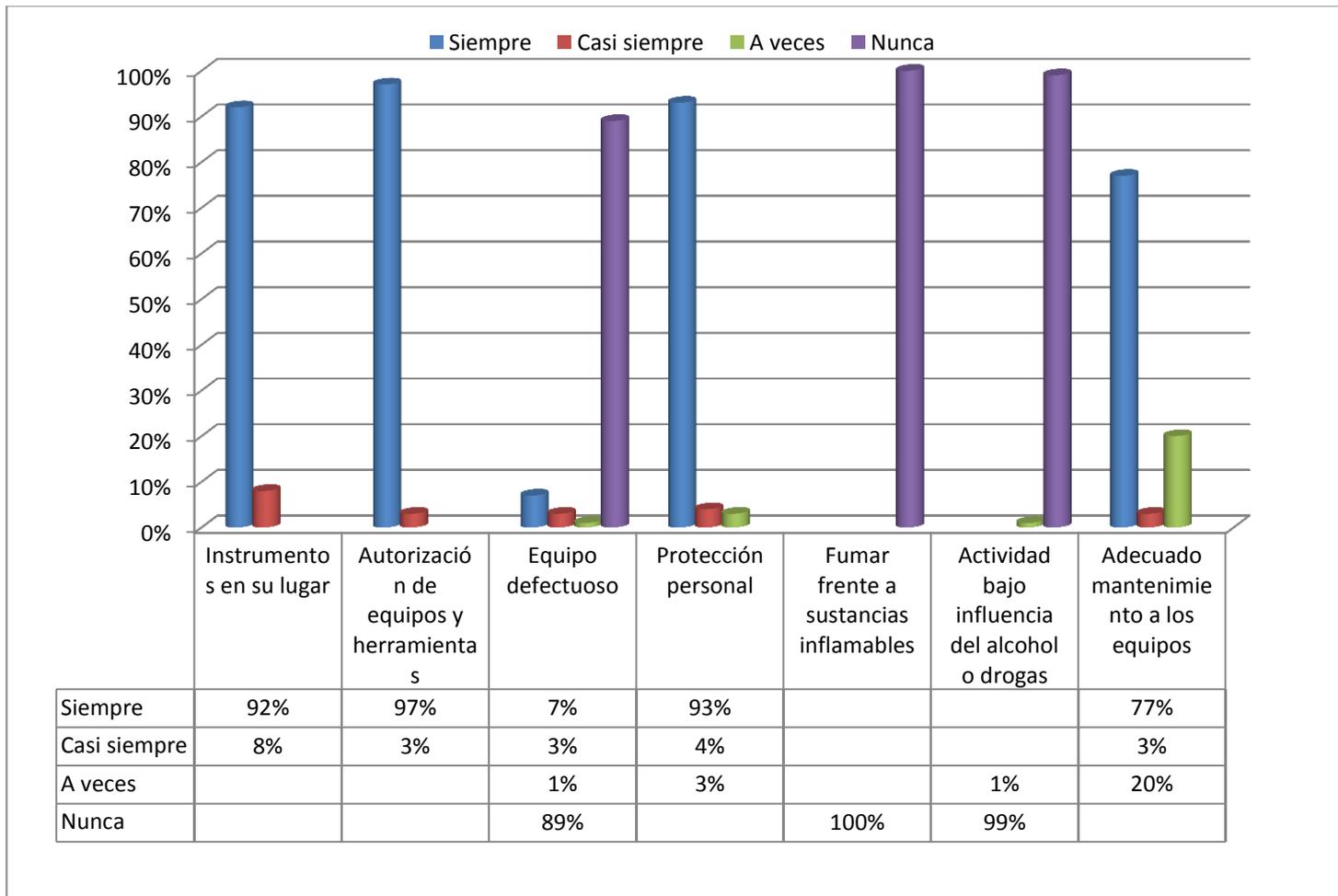
3.1.1.1.2.4 Condiciones del lugar de trabajo.

Tabla 6. Condiciones del lugar de trabajo.

INDICADOR	FRECUENCIA												TOTAL %
	Siempre		%	Casi siempre		%	A veces		%	Nunca		%	
	Género			Género			Género			Género			
	H	M	H	M	H	M	H	M					
Los instrumentos una vez usados se los colocan en su lugar	37	32	92%	4	2	8%							100
Los equipos y herramientas son operados con autorización de los superiores	39	34	97%	2		3%							100
Se utiliza equipos defectuosos	3	2	7%	2		3%	1		1%	35	32	89%	100
El personal utiliza protección personal cuando se requiere	37	33	93%	2	1	4%	2		3%				100
El personal fuma en presencia de combustibles o sustancias inflamables.										41	34	100%	100
Se han realizado alguna actividad bajo la influencia del alcohol o drogas								1	1%	41	33	99%	100
Se realiza un adecuado mantenimiento a los equipos	30	28	77%	2		3%	9	6	20%				100
Otros. Especifique_____													

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 7 Porcentaje de las condiciones del lugar de trabajo.



Interpretación.

Según el gráfico se evidencian dos indicadores, por un lado, las condiciones que se presentan en el lugar de trabajo, y por otro, la frecuencia (siempre, casi siempre, a veces y nunca) para determinar gráficamente su incidencia común.

La mayoría, o sea el 92%, opina que siempre se colocan en su lugar los instrumentos utilizados, mientras que el 8% indica que casi siempre.

Un 97% señala que los equipos y herramientas siempre son operados con autorización de los superiores y otro 3% indica que casi siempre.

Un 89% de los trabajadores señala que nunca se utilizan equipos defectuosos, solamente un 7% indica que siempre se utilizan equipos defectuosos, un 3% casi siempre y el 1% a veces.

Un 93% señala que siempre el personal utiliza protección cuando se requiere; otro 4% casi siempre y un 3% a veces.

Un 100% de los encuestados es decir los 75 trabajadores respondieron que nunca han fumado en presencia de combustibles o sustancias inflamables.

El 99% indica que nunca se han realizado alguna actividad bajo la influencia del alcohol o drogas y solamente el 1% ha señalado que a veces.

Un 77% indica que siempre se realiza un adecuado mantenimiento a los equipos, mientras que el 3% señala que casi siempre y el 20% a veces.

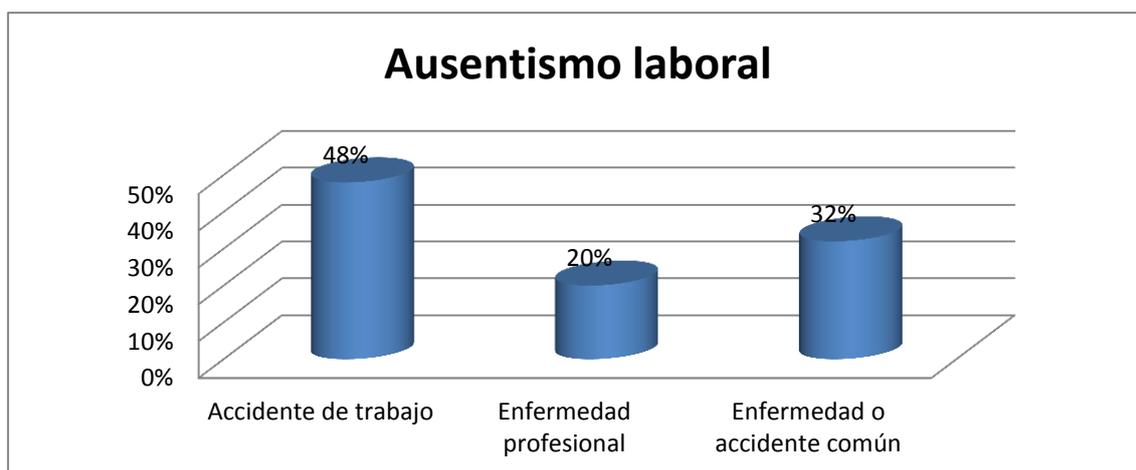
3.1.1.1.2.5 Causas de ausentismo.

Tabla 7. Causas del ausentismo laboral.

INDICADOR	FRECUENCIA	GÉNERO		NIVEL JERÁRQUICO			%
		H	M	D	M	T	
Accidente de trabajo	36	25	11	3	16	17	48
Enfermedad profesional	15	8	7	2	5	8	20
Enfermedad o accidente común	24	16	8	5	7	12	32
Total	75	49	26	10	28	37	100

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 8 Porcentaje del ausentismo laboral.



Interpretación.

El gráfico muestra que mayormente, es decir, el 48%, de los encuestados afirma que la causa principal para el ausentismo laboral se debe a los accidentes de trabajo, mientras que un 32% señala que se debe a

enfermedades o accidentes comunes y el otro 20% por enfermedades profesionales.

3.1.1.1.3 Documentos e información de la empresa.

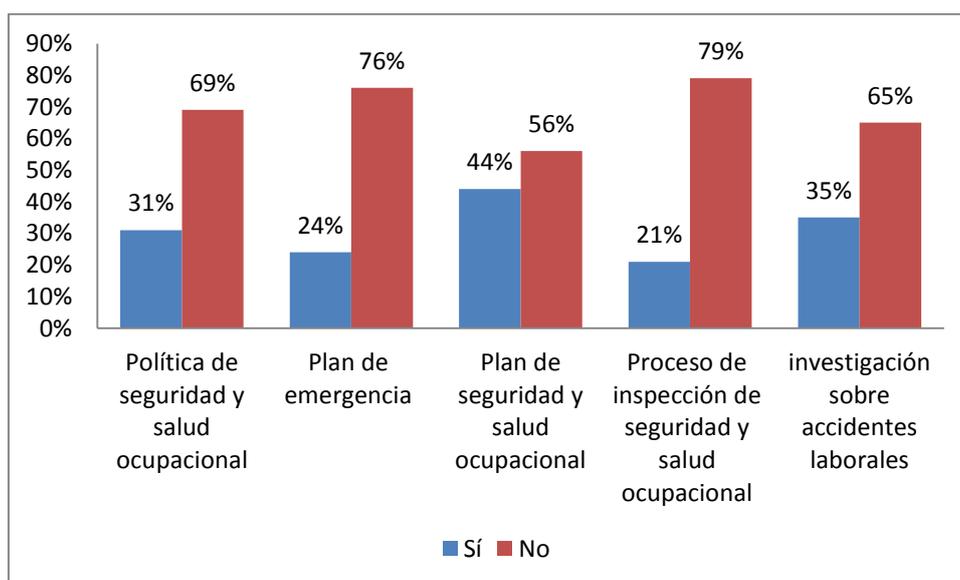
3.1.1.1.3.1 Conocimiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.

Tabla 8. Conocimiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional

DOCUMENTOS DE LA EMPRESA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	INDICADORES				% TOTAL
	Sí	%	No	%	
Política de la empresa en seguridad y salud ocupacional	23	31	52	69	100%
Plan de emergencia	18	24	57	76	100%
Plan de seguridad y salud ocupacional	33	44	42	56	100%
Proceso de inspección de seguridad y salud ocupacional	16	21	59	79	100%
Investigación sobre accidentes laborales	26	35	49	65	100%

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 9 Porcentaje del conocimiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupación.



Interpretación.

Según el gráfico se entiende que el 69% de los trabajadores encuestados, es decir, su mayoría, desconoce las políticas de las empresas en cuanto a temas de seguridad y salud ocupacional, mientras que el porcentaje restante 31% señala conocerlas, independientemente del área de la institución a la que pertenezcan.

Se muestra que la mayoría de los trabajadores encuestados, es decir, el 76% desconocen que la empresa cuenta con un plan de emergencia, mientras que un 24% sí conocen de este plan de emergencia.

En la gráfica se muestra que de los 75 trabajadores encuestados, el 56% desconoce que la empresa cuenta con un plan de seguridad y salud ocupacional, mientras que el otro 44% afirma conocer el plan de la empresa.

Por otra parte, el 79% de los trabajadores de la empresa desconocen que se tenga un proceso de inspección de seguridad y salud ocupacional, por el contrario, el 21% de ellos afirma conocerlo, independientemente del área a la que pertenezca.

Finalmente, según el gráfico se muestra que el 65% de los encuestados no tienen conocimiento de que la empresa ha realizado alguna investigación sobre accidentes laborales, mientras que el 36% afirma que sí se lo ha hecho.

3.1.1.1.3.2 Conocimiento del funcionamiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.

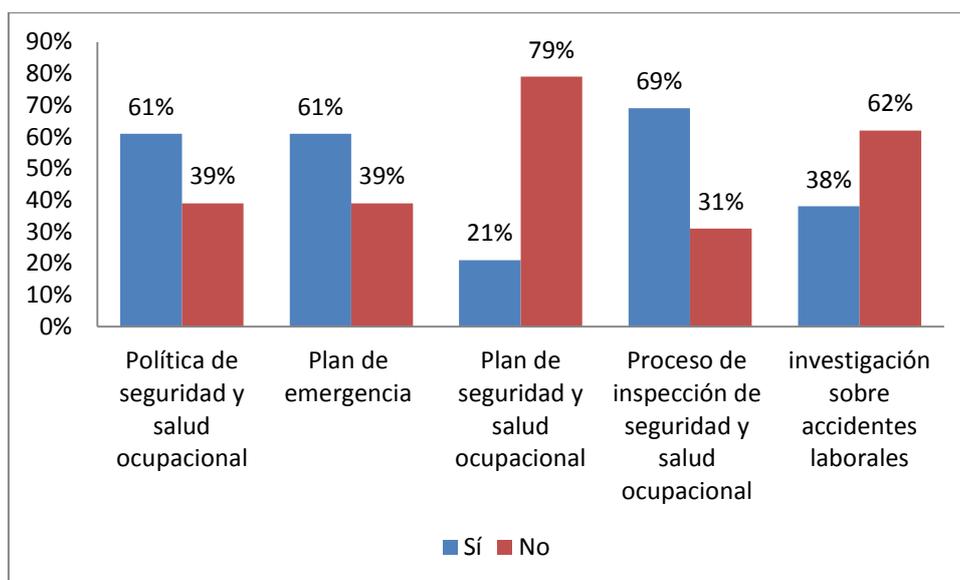
Tabla 9. Conocimiento del funcionamiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.

DOCUMENTOS DE LA EMPRESA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	INDICADORES				% TOTAL
	Sí	%	No	%	
Política de la empresa en	14	61	9	39	100%

seguridad y salud ocupacional					
Plan de emergencia	11	61	7	39%	100%
Plan de seguridad y salud ocupacional	7	21	26	79	100%
Proceso de inspección de seguridad y salud ocupacional	11	69	5	31	100%
Investigación sobre accidentes laborales	10	38	16	62	100%

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 10 Conocimiento del funcionamiento de los documentos de la empresa sobre seguridad y salud ocupacional.



Interpretación.

Según el gráfico se evidencia que el 61% de los encuestados, que afirman conocer las políticas de seguridad y salud ocupacional, también conocen cómo funcionan estas políticas, mientras que el 39% desconocen su funcionamiento. Por otra parte, las personas encuestadas que afirman conocer el plan de emergencia, solamente un 39% desconocen cómo funciona este plan, mientras que el 61% sí lo conocen.

Del total de personas encuestadas que afirman conocer el plan de seguridad y salud ocupacional de la empresa, solamente un 21% tiene conocimiento de cómo funciona el plan de seguridad, mientras que el 79% de ellos, en su mayoría desconocen su funcionamiento. Además, de los trabajadores encuestados que afirman conocer el proceso de inspección de seguridad, el 69% de ellos afirma conocer cómo funciona este proceso de inspección, mientras que el 31% señala lo contrario.

Finalmente, del total de personas encuestadas que afirman conocer que se ha llevado a cabo un proceso de investigación sobre accidente en la empresa, solamente un 38% señala cómo se ha realizado este proceso de investigación mientras que el otro 62% señala lo contrario, desconoce dicho proceso.

3.1.1.1.4 Prevención de riesgos.

3.1.1.1.4.1 Capacitación recibida en seguridad y salud ocupacional.

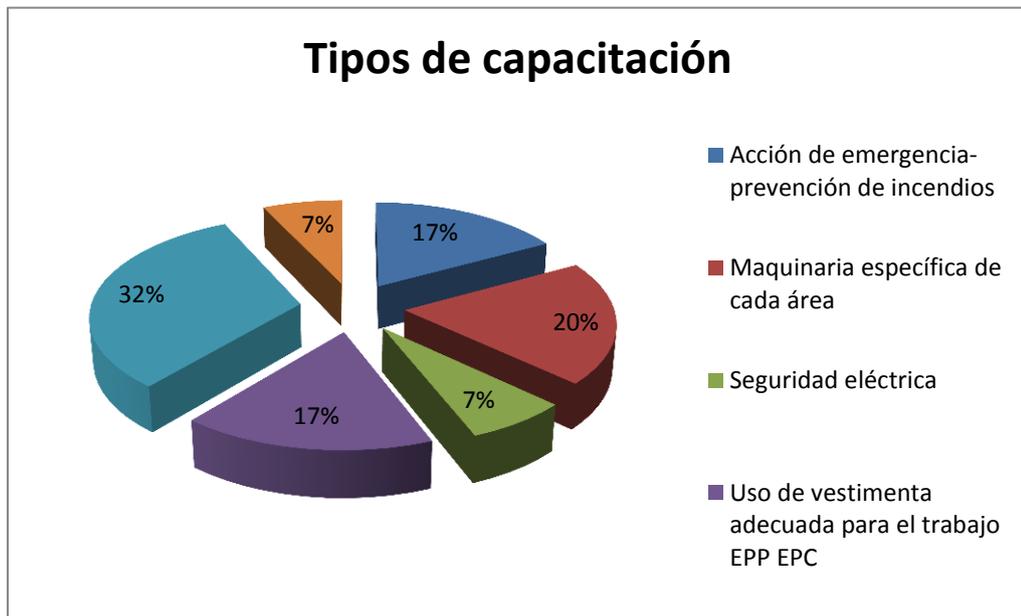
Tabla 10. Capacitación recibida en seguridad y salud ocupacional.

INDICADOR	FRECUENCIA	Nivel jerárquico			%
		Directivo	Medio	Técnico	
Acción de emergencia- prevención de incendios	5	1	2	2	17
Maquinaria específica de cada área	6		1	5	20
Seguridad eléctrica	2			2	7
Uso de vestimenta adecuada para el trabajo EPP EPC	5		1	4	17
Seguridad General	10	2	4	4	32
Otros. Especifique_____					
Ninguna	2			2	7
TOTAL	30	3	8	19	100

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015

Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 11 Porcentaje de los tipos de capacitación en seguridad y salud ocupacional.



Interpretación.

Según los gráficos representados se evidencia que el 60% de los encuestados no ha recibido alguna capacitación en cuanto a temas de seguridad y salud ocupacional, mientras que el otro 40% afirma haber recibido este tipo de capacitaciones.

Del total de personas que recibieron capacitación, es decir el 40% de ellos, han sido instruidos en: acción de emergencia prevención de incendios con un 17%; en seguridad general un 32%; en uso de vestimenta adecuada para el trabajo EPP EPC un 17%; en maquinaria específica de acuerdo a cada área un 20%; y solamente en seguridad eléctrica un 7%. Y ninguna también el 7%.

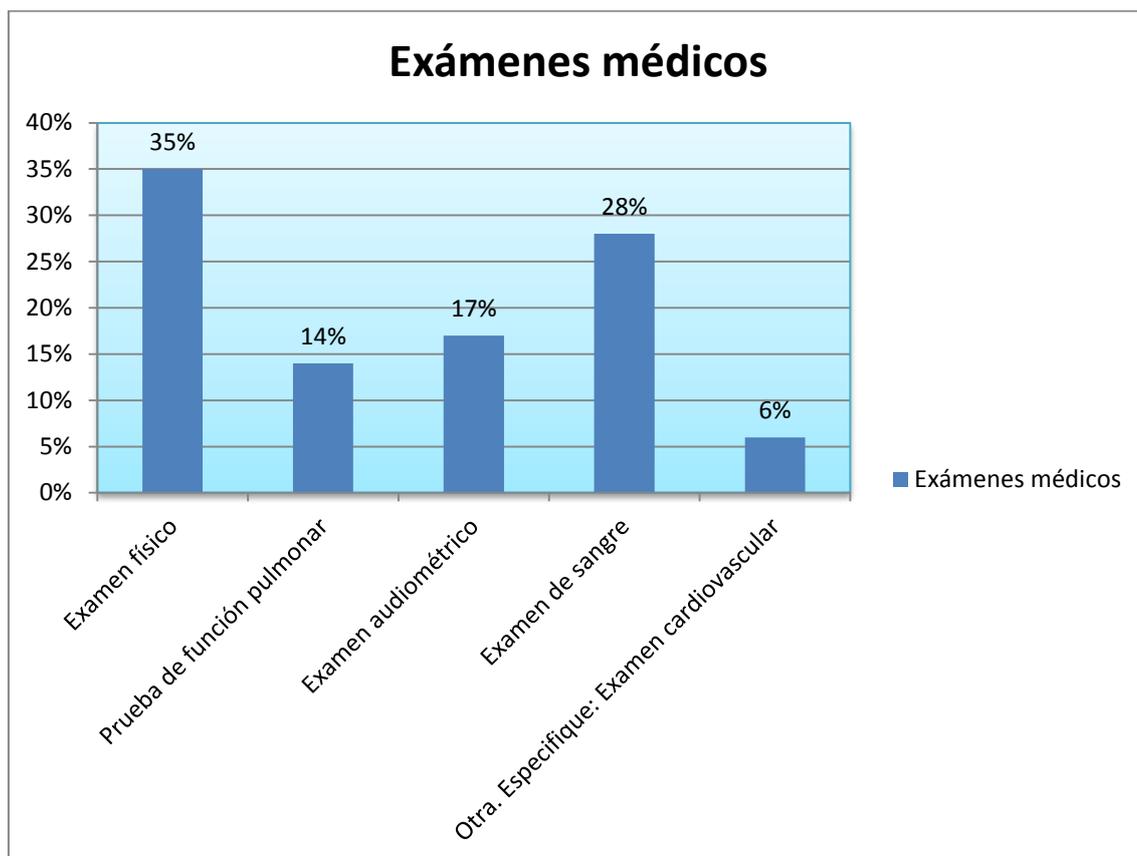
3.1.1.1.4.2 Evaluación médica.

Tabla 11. Evaluación médica a trabajadores

INDICADOR	FRECUENCIA	Nivel jerárquico			%
		Directivo	Medio	Técnico	
Examen físico	13	4	4	5	35
Prueba de función pulmonar	5		2	3	14
Examen audiométrico	6		2	4	17
Examen de sangre	10	3	2	5	28
Otra. Especifique: Examen cardiovascular	2			2	6
Ninguna					
TOTAL	36	7	10	19	100

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 12 Porcentaje de la evaluación médica a trabajadores.



Interpretación.

De acuerdo a los dos gráficos se señala por un lado, que del total de los 75 trabajadores el 52% no ha recibido ninguna evaluación médica, mientras que el 48% señala que sí.

De los que recibieron atención médica, el 35% se han hecho exámenes físicos, un 28% exámenes de sangre, un 17% exámenes audiométricos; un 14% pruebas de función pulmonar y solamente un 6% especifica que se ha sometido a un examen cardiovascular, como parte de la evaluación médica impartida por la empresa.

3.1.1.1.4.3 Actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional que se han realizado en la empresa.

Tabla 12. Actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional.

INDICADOR	FRECUENCIA				%
		Directivo	Medio	Técnico	
Identificación de peligros	2			2	4
Programas para disminuir síntoma o enfermedades	2		1	1	4
Mantenimiento de equipos	8		1	7	16
Modificaciones o ajustes a equipos, máquinas y herramientas de trabajo por razones de salud	3			3	6
Actividades de recreación y deporte	5		3	2	10
Definición y aplicación de normas de seguridad	6		2	4	13
Entrega de elementos de protección personal	4		2	2	8
Plan de emergencias	2		2		4
Simulacros de emergencias	3		1	2	6
Programa de orden y limpieza	5		1	4	10
Señalización de áreas	3		2	1	6
Inspecciones de seguridad	3	1		2	6
Investigación de enfermedades profesionales	0				
Investigación de accidentes de trabajo	2		2		4
Otras. Especifique _____					
Ninguna					
TOTAL	48	1	17	30	100

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 13 Porcentaje de actividades relacionadas con seguridad y salud ocupacional.



Interpretación.

De acuerdo a la gráfica se señala que mayormente, es decir, el 16% de los trabajadores encuestados han tenido actividades relacionadas al mantenimiento de equipos; un 13% a la definición y aplicación de normas de seguridad; un 10% actividades de recreación y deporte; un 10% a programas de orden y limpieza; un 8% a la entrega de elementos de protección personal; un 6% a modificaciones o ajustes a equipos, máquinas y herramientas de

trabajo por razones de salud; otro 6% relacionado a señalización de áreas; un 6% en inspecciones de seguridad y un 6% en simulacros de emergencia.

Un 4% en identificación de peligros; un 4% en programas para disminuir síntomas o peligros; un 4% en investigaciones de accidentes de trabajo y 4% en planes de emergencia.

3.1.1.1.4.4 Canales de comunicación para consulta y participación de los trabajadores en temas de salud ocupacional.

Tabla 13. Consulta y participación de los trabajadores en temas de salud ocupacional

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Buzón de sugerencias	12	16
Reuniones con el personal	25	33
Comunicaciones escritas	15	20
Correo electrónico	23	31
Comité paritario de seguridad y salud ocupacional.	0	0
Otras. Especifique _____	0	0
Ninguna	0	0
TOTAL	75	100

Fuente: Encuesta de diagnóstico de seguridad y salud ocupacional Hanaska 2015
Elaborado por: David Fonseca

Gráfico 14 Porcentaje de consulta y participación de trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional.



Interpretación.

Del total de 75 personas encuestadas, el 33% de los trabajadores indican que tiene participación en temas de salud ocupacional mediante reuniones con el personal, mientras que el 31% mediante correo electrónico, seguido del 20% mediante comunicaciones escritas (memorandos o documentos de la empresa); y el 16% solamente por el buzón de sugerencias. Demostrando que solo puede haber este tipo de participación mayormente por reuniones con el personal.

Conclusiones de las interpretaciones

-Se determina que la encuesta se aplicó a un total de 75 trabajadores de la empresa Hanaska de distintas áreas, de los cuales en su mayoría, es decir, el 77% han tenido un accidente durante sus actividades laborales. El otro 23% no han sufrido accidente alguno en la empresa.

-Los que tuvieron accidentes (77%) se debe a diferentes factores, mayormente el 14% casi siempre por cansancio o fatiga; un otro 14% casi siempre por el uso de medios y herramientas inadecuadas, el otro 10% porque la maquinaria está insuficientemente protegida y sus accidentes son ocasionados siempre.

- También podemos decir que De acuerdo a este gráfico se evidencia que del total de los trabajadores, el 40% ha sufrido de riesgos físicos, mismos que se detallan en el siguiente gráfico. También se muestra que el 33% ha tenido riesgos ergonómicos, seguido del 15% por factores químicos y solo el 12% por riesgos biológicos.

- Podemos concluir que mayormente, es decir, el 48%, de los encuestados afirma que la causa principal para el ausentismo laboral se debe a los accidentes de trabajo, mientras que un 32% señala que se debe a enfermedades o accidentes comunes y el otro 20% por enfermedades profesionales.

- Debemos decir que según las encuestas en los gráficos representados se evidencia que el 60% de los encuestados no ha recibido alguna capacitación

en cuanto a temas de seguridad y salud ocupacional, mientras que el otro 40% afirma haber recibido este tipo de capacitaciones.

3.2. Diseño de la Propuesta.

3.2.1. Implementación de un aula virtual para capacitación de los trabajadores de la empresa Hanaska sobre seguridad y salud ocupacional.

Vamos a realizar la propuesta de capacitación virtual mediante la herramienta llamada Moodle es la plataforma que sirve como medio para la capacitación de los trabajadores, la Empresa se organizará para que reciban la capacitación virtual, a cargo de un responsable de Gestión de Talento Humano.

La capacitación virtual es una de las modalidades que permite a la Empresa diseñar una plataforma para el fácil acceso de los trabajadores y el ahorro de recursos que implica una capacitación presencial. La plataforma Moodle, está basado en las ideas del constructivismo en pedagogía que afirman que el conocimiento se construye en la mente del estudiante, en lugar de ser transmitido sin cambios a partir de libros o enseñanzas, y en el aprendizaje colaborativo (Ros, 2008).

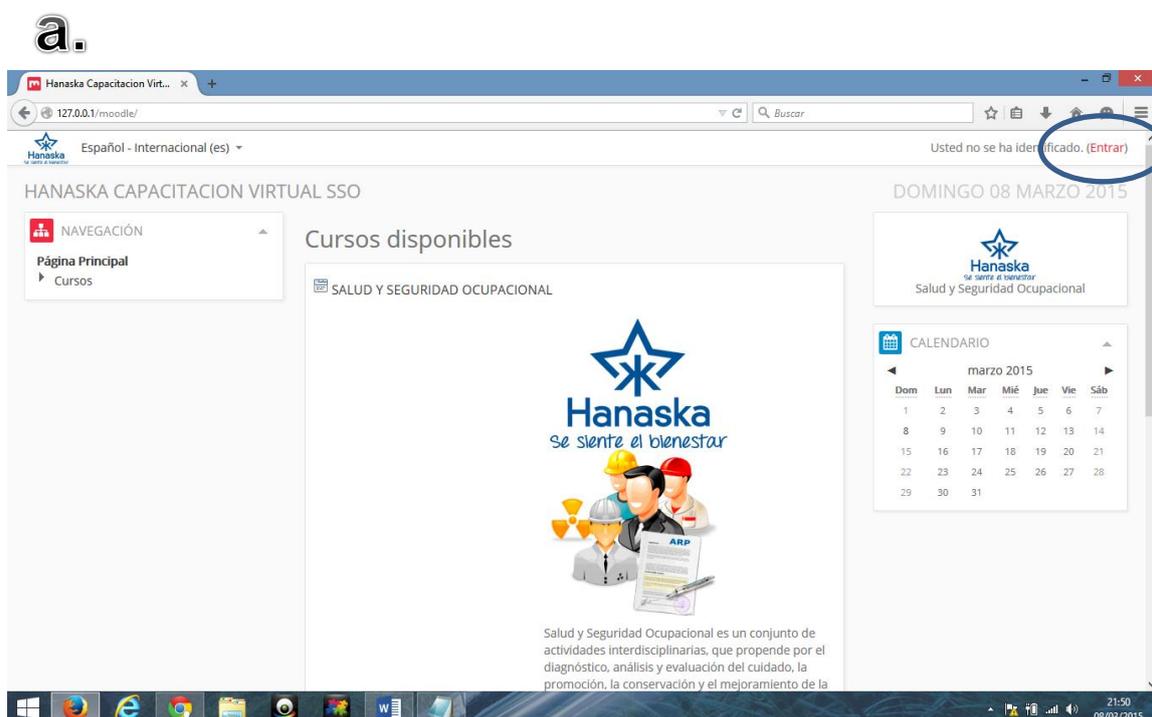
Cada vez que un estudiante sube una tarea, o completa una entrada al diario en respuesta a un objetivo planteado, una persona del equipo de tutores leerá su envío, lo evaluará y le dará una retroalimentación para ayudarlo a mejorar su trabajo, en caso de que sea necesario. Los tutores también toman parte de los foros que pueden existir en un curso, así que podrá realizarles preguntas y discutir con ellos cualquier asunto relacionado con el curso.

3.2.2 Diseño del Aula Virtual.

A continuación se describe el proceso de cómo se maneja el aula virtual en base al diseño del aula virtual para la Empresa Hanaska, en la cual el Administrador y el usuario podrán generar una comunicación interactiva, por medio del aprendizaje en web establecido en módulos de contenido en SSO.

CAPACITACION VIRTUAL PARA LOS COLABORADORES DE HANASKA.

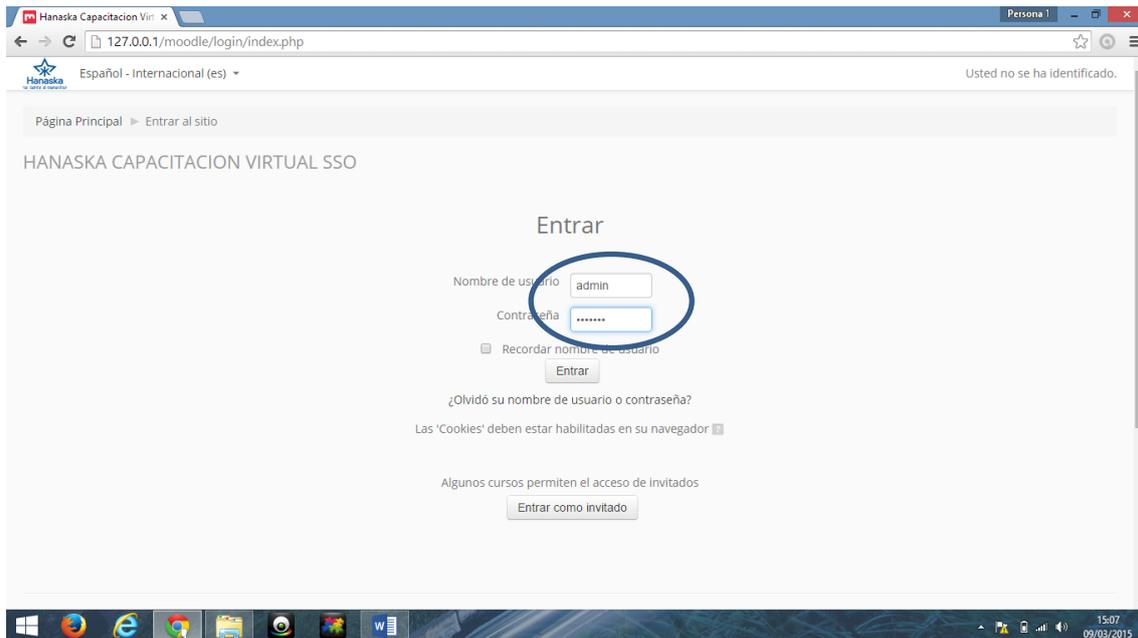
Pantalla inicial. Se dara un click en entrar.



Y se despliega esta pantalla para ingresar los usuarios de los cursos de seguridad y salud ocupacional de la Empresa Hanaska por medio de la página web, en la cual dará un click en entrar. Se puede entrar a la plataforma del estudiante y al del administrador

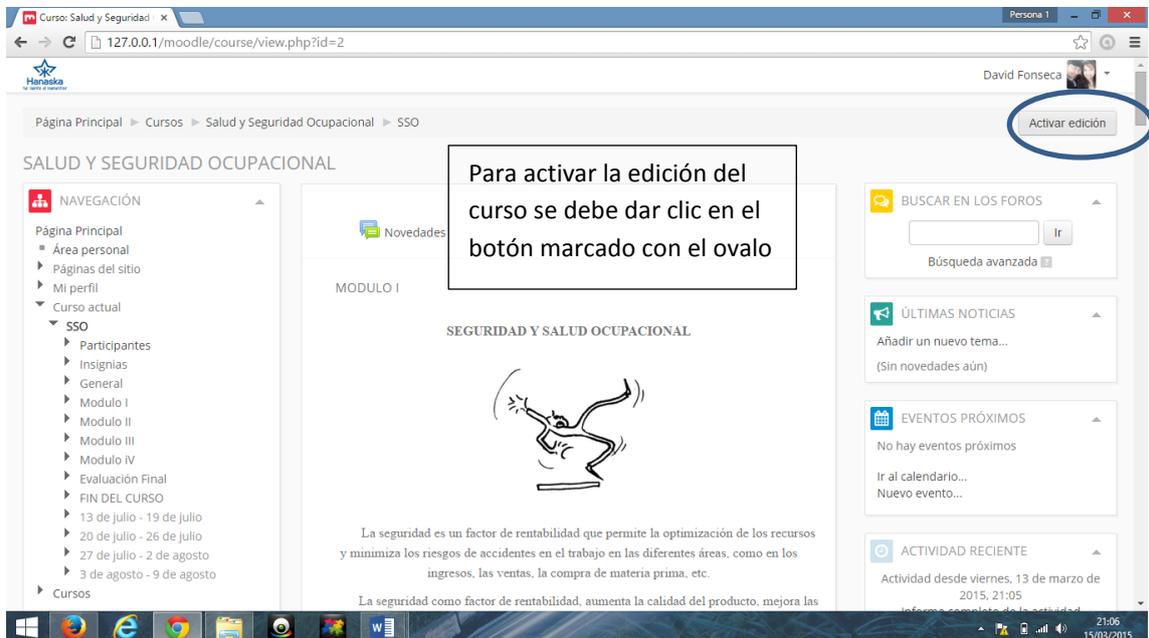
Para entrar a la pantalla de administrador o tutor se pone de usuario admin y contraseña geo1972

b.



Luego se despliega esta pantalla del administrador o tutor y vemos que se puede editar de ejemplo vemos el modulo I.

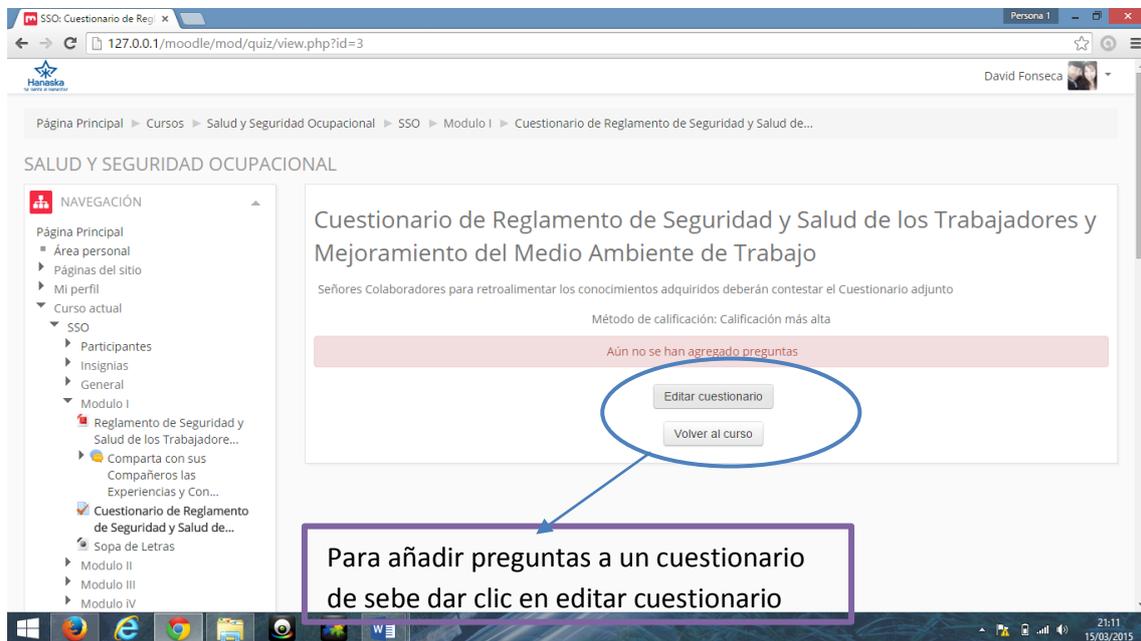
c.



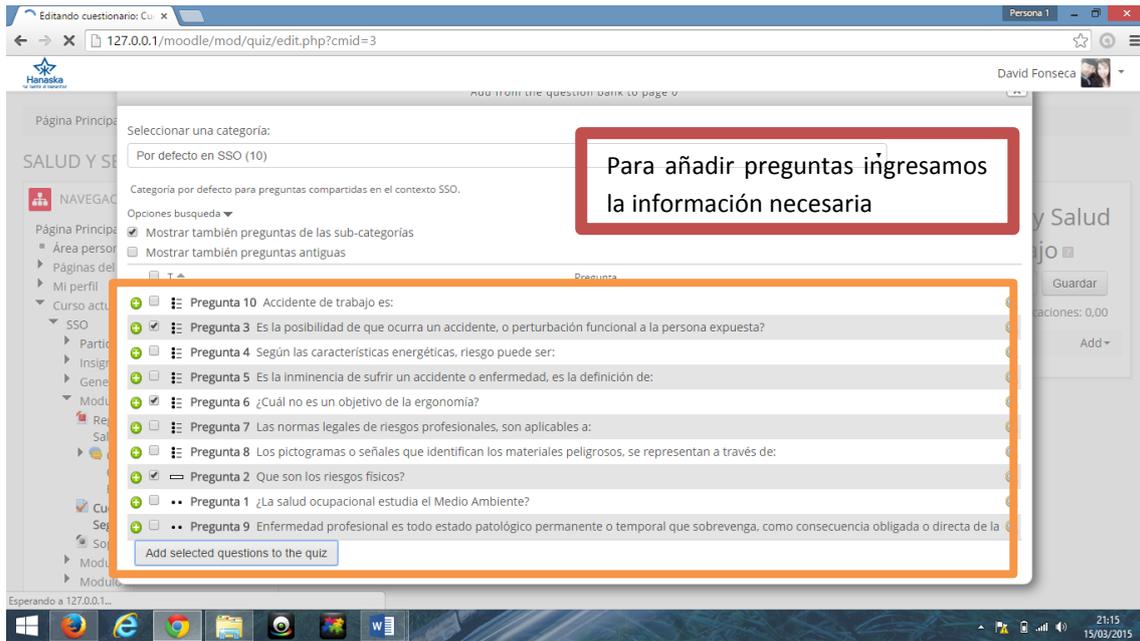
Para activar la edición del curso se debe dar clic en el botón marcado, que es. Activar Edición, marcado en el ovalo.



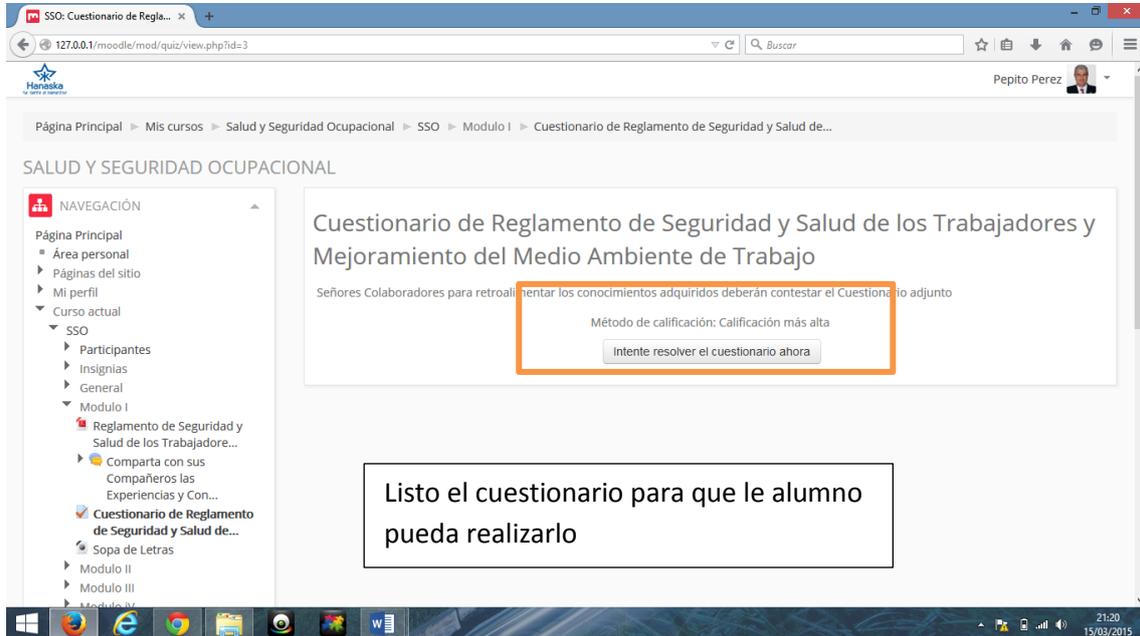
Para añadir información, foros, chats. Etc. Se da un click en añadir actividad o recurso.



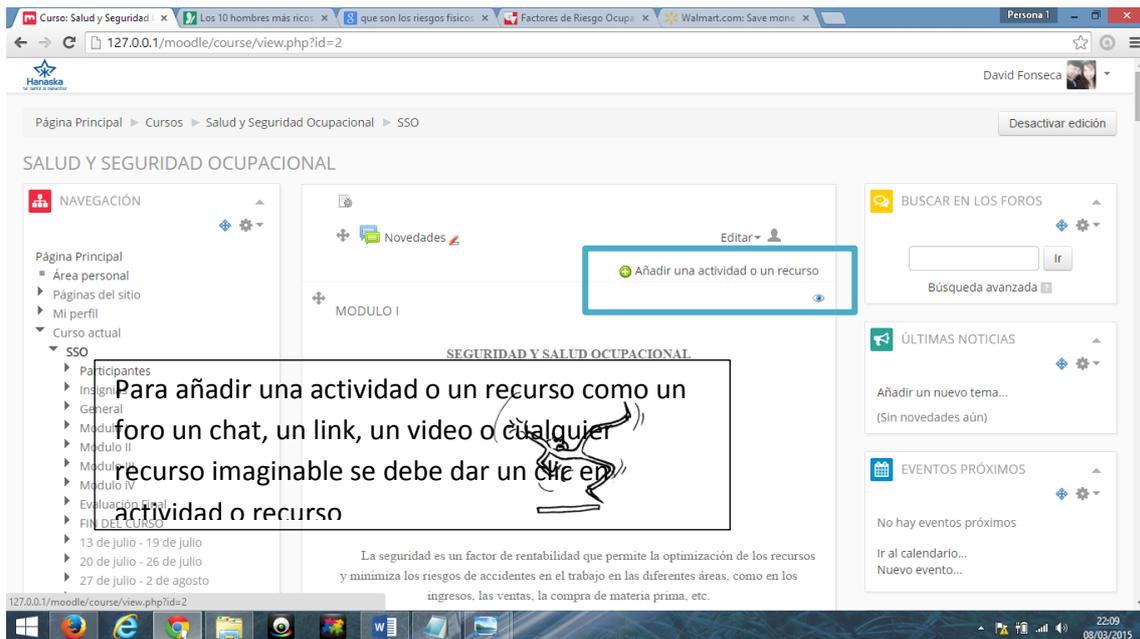
Para editar un cuestionario se debe dar click en editar cuestionario



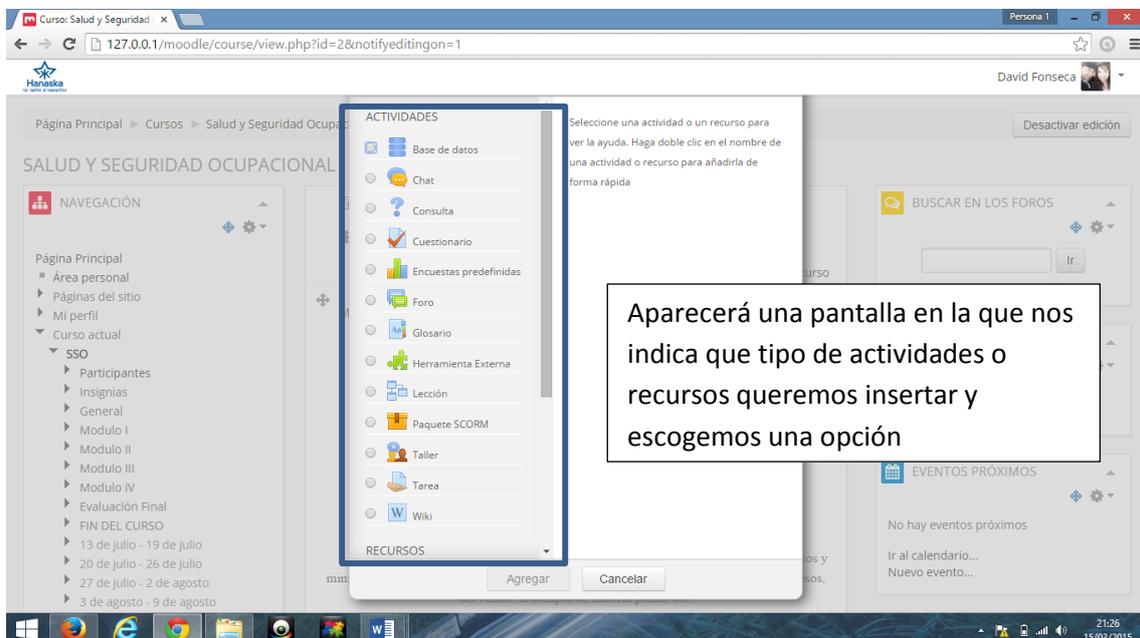
En la pantalla dada a continuación se puede añadir preguntas de acuerdo a la información necesaria



En la pantalla a continuación, se establece los cambios del cuestionario

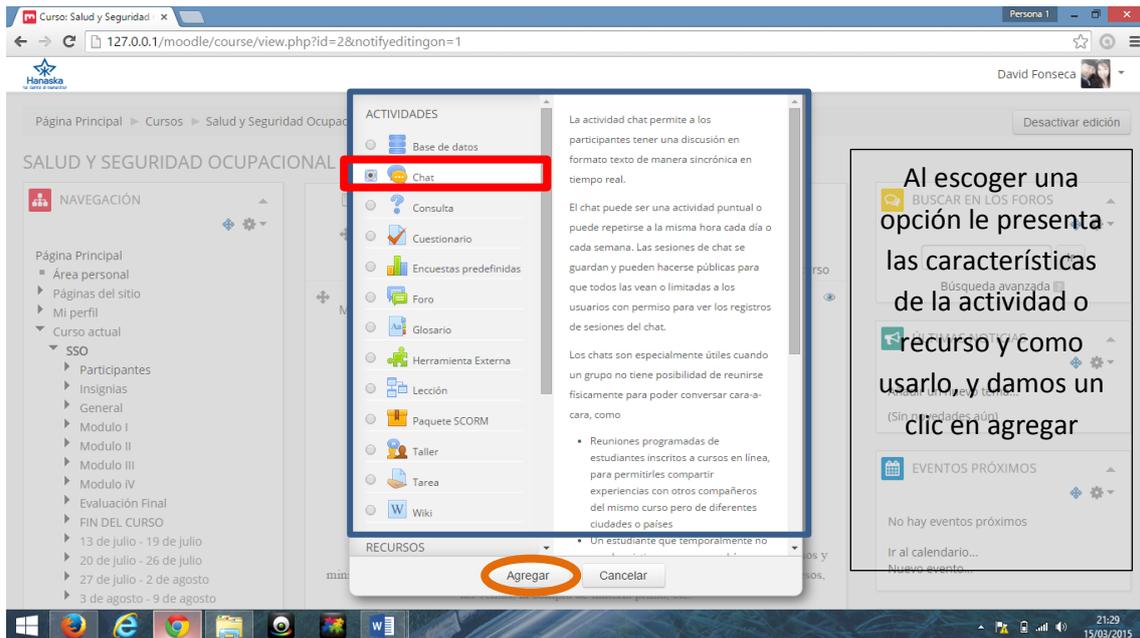


Para añadir una actividad o un recurso como un foro un chat, un link, un video o cualquier recurso imaginable se debe dar un click en actividad o recurso



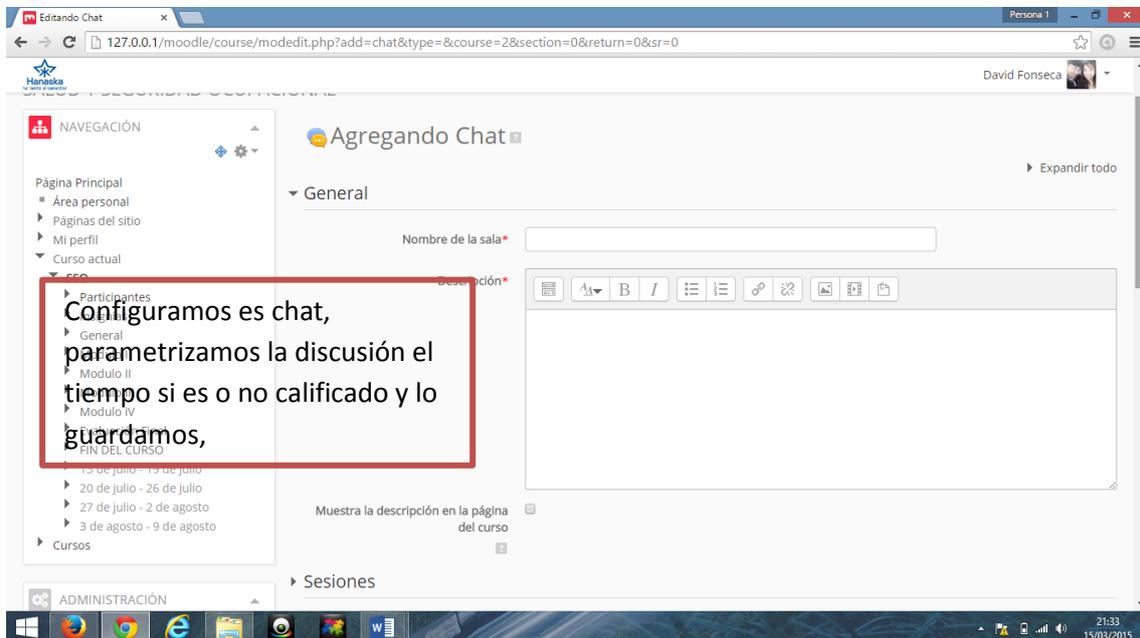
A continuación se muestra una pantalla en la que se ve los tipos de actividades o recursos que se quiere insertar y escoger una opción

j.

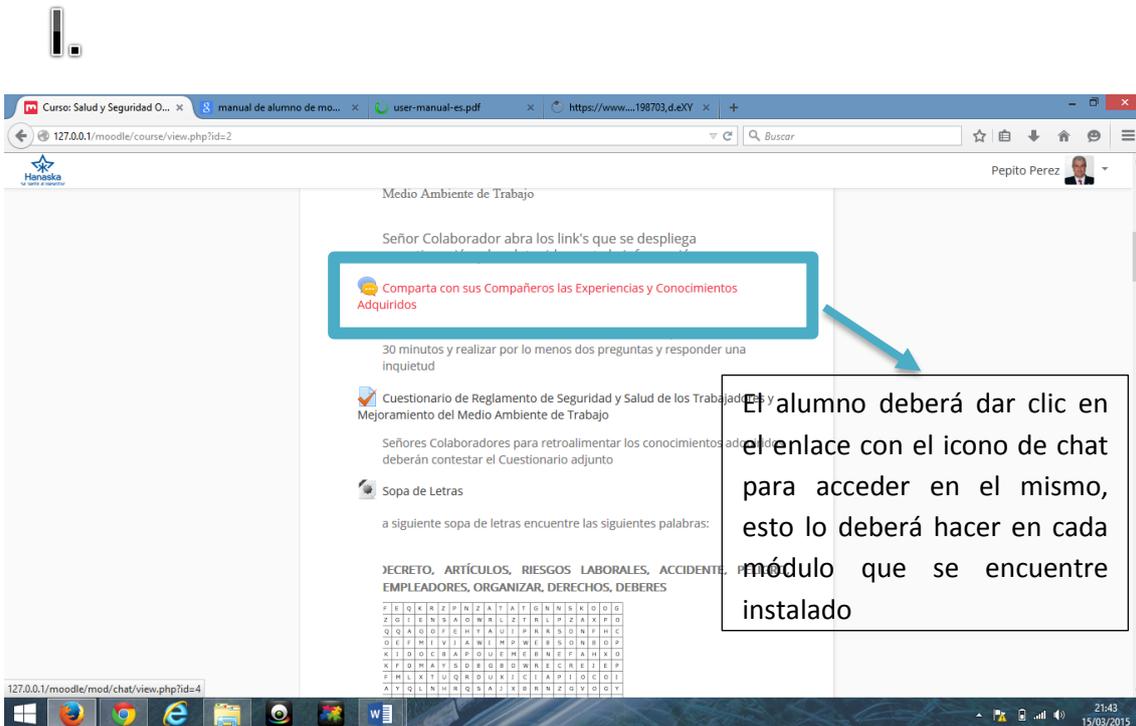


Al escoger una opción le presenta las características de la actividad o recurso y como usarlo, y damos un clic en agregar

k.

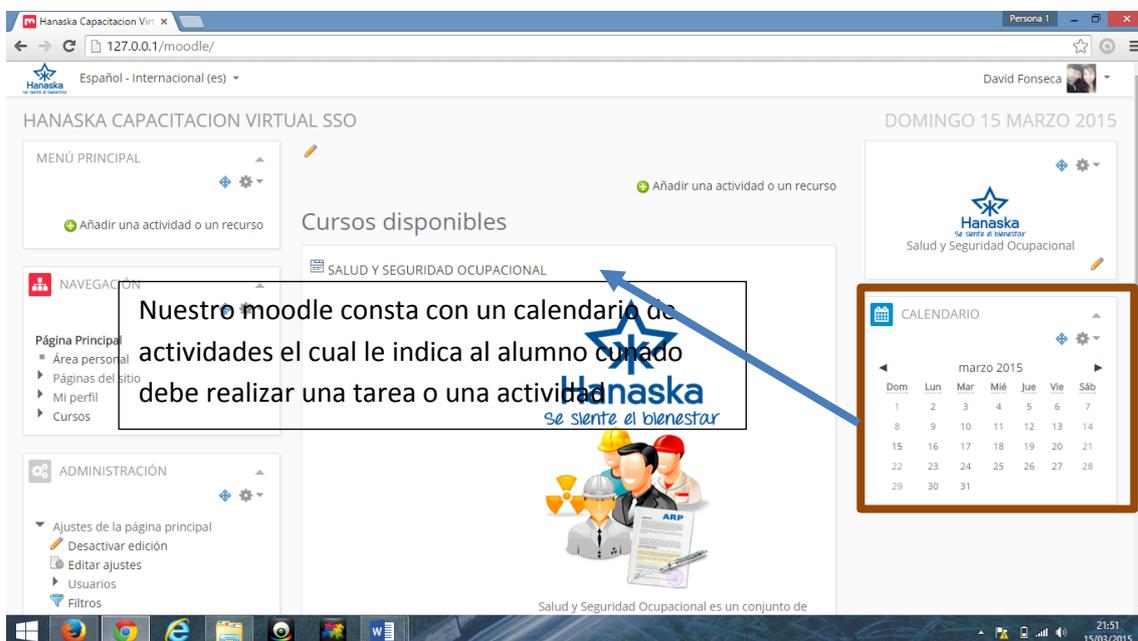


A continuación se muestra la pantalla de Chat, en la cual se plantea una interactividad en los mensajes, con la participación de los trabajadores en los temas en cuestión. Para enriquecer el conocimiento.



A continuación se muestra la pantalla en la cual el alumno se direcciona al chat, para acceder en el mismo, esto lo deberá hacer en cada módulo que se encuentre instalado

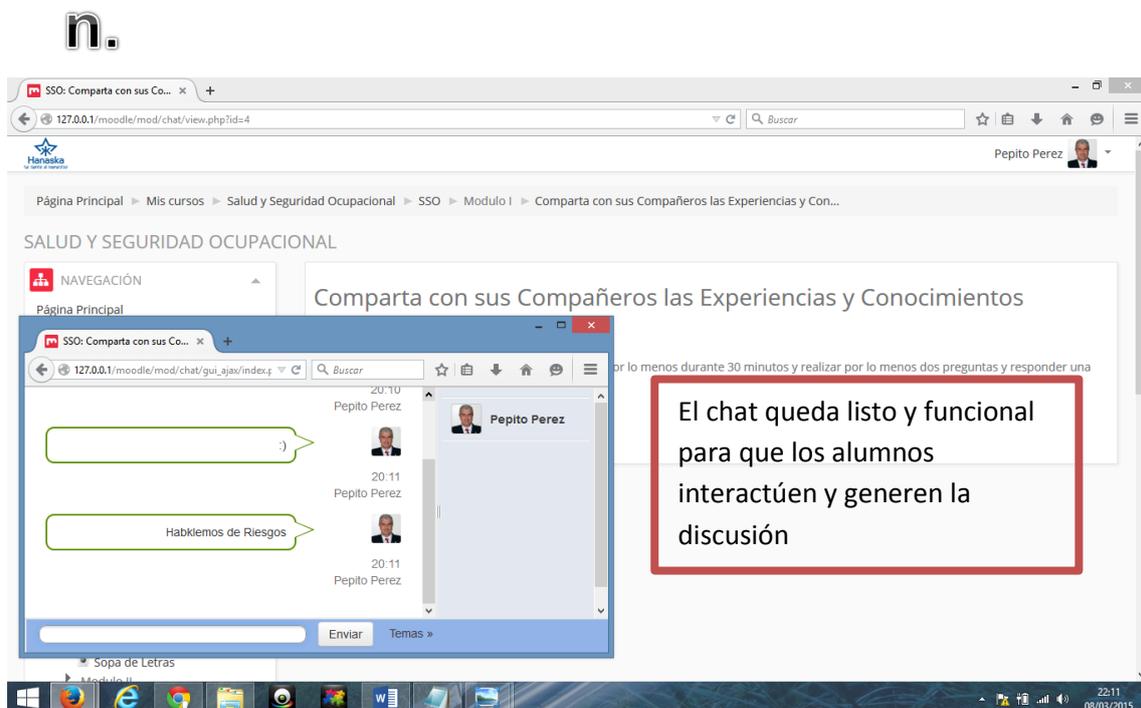
m.



A continuación se muestra la pantalla en la cual el moodle tiene un calendario de actividades, el cual indica al alumno que actividad o tarea debe realizar.

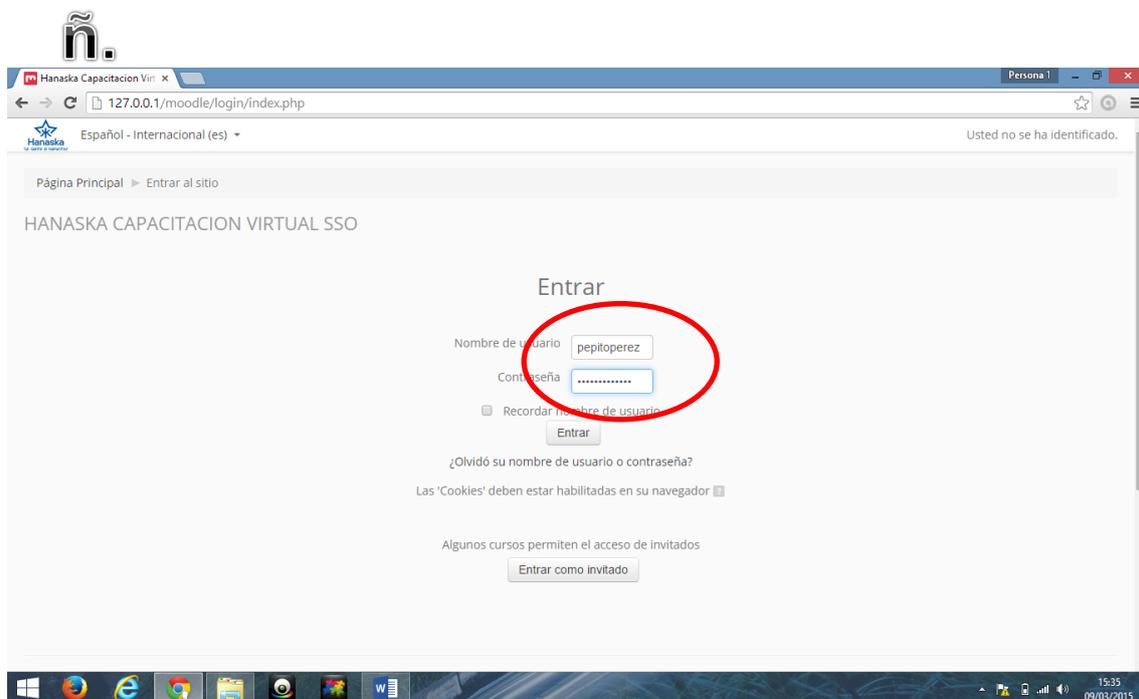


A continuación se muestra la pantalla, en la cual se establece la barra de navegación de acuerdo al calendario, en el cual de acuerdo a una fecha , se mostrará un cuadro informativo sobre el evento del día, y tiene la opción de ocultar o visualizar, de manera individual o grupal



Interfaz Alumno

En cambio para entrar el estudiante colocar en usuario el nombre del estudiante y contraseña la cedula o clave en este caso para el estudio pusimos de usuario pepitoperez y de contraseña pepito1+



Luego se despliega la siguiente página al estudiante donde se encuentran los cuatro módulos del curso donde tendrán diferentes formas para estudiar tienen que dar un click en cada módulo y se les ira abriendo cada módulo como vemos a continuación en el interfaz, comenzando desde el modulo I de estudio que se llama el tema salud y seguridad ocupacional

Para dar la primera evaluación del primer módulo dar click en el texto subrayado en rojo, que están dentro del ovalo.

q.

MÓDULO II TEMA: RIESGOS PROVENIENTES DEL TRABAJO.



The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The browser's address bar shows the URL '127.0.0.1/moodle/course/view.php?id=2'. The page content includes the following elements:

- Header:** 'Curso: Salud y Seguridad O...' and '127.0.0.1/moodle/course/view.php?id=2'.
- Navigation:** A search bar with the text 'Buscar' and a user profile for 'Pepito Perez'.
- Course Content:**
 - MODULO II**
 - RIESGOS PROVENIENTES DEL TRABAJO**
 - Illustration:** A cartoon character in blue overalls holding a red lightbulb and a hammer, standing next to a wooden block.
 - Text:**

En esta sección se revisan los factores o riesgos provenientes del trabajo, puesto que la Empresa Hanaska comprende varias áreas como el manejo de máquinas y equipos, el personal debe conocerlos, así como evitar su potencial peligro.

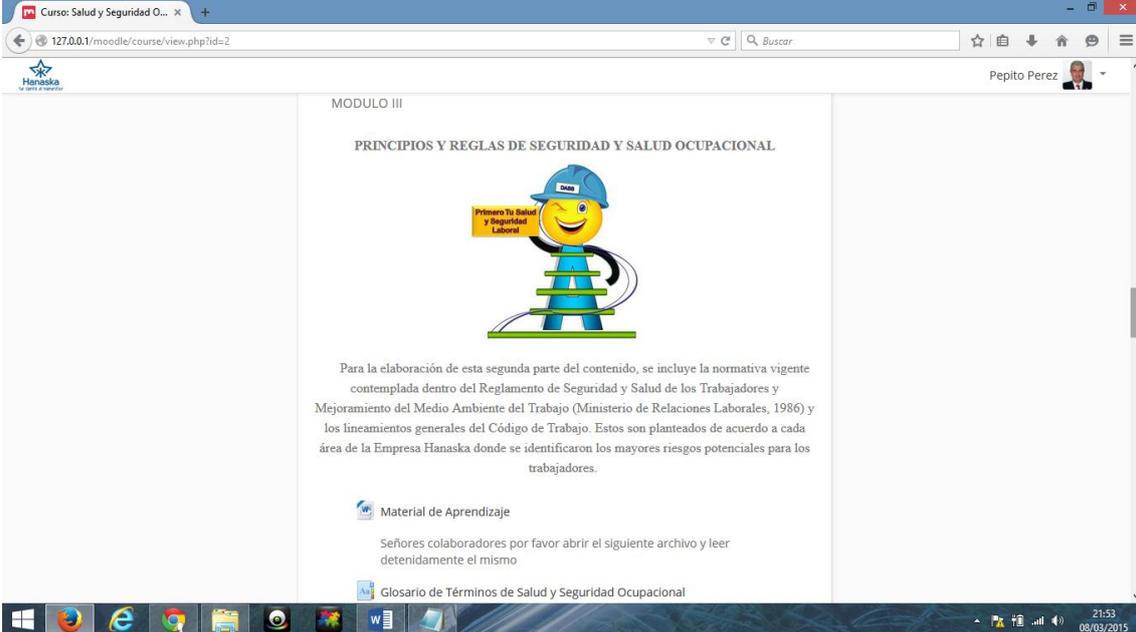
Según el Código de Trabajo, existe una gran demanda en los sectores productivos y vulnerables del país donde es necesario comprender la normativa vigente que fomenta la prevención de los riesgos, pudiendo ser: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o psicosociales.
 - Material de Aprendizaje:** A link labeled 'Material de Aprendizaje'.
 - Footer:** 'Señores Colaboradores por favor leer detenidamente la información'.

The Windows taskbar at the bottom shows the time as 21:53 on 08/02/2015.

Para desplegar el módulo 2 el estudiante deberá dar un click en módulo 2 para que se despliegue la pantalla de estudio

r.

MÓDULO III TEMA: PRINCIPIOS Y REGLAS DE SEGURIDAD DE SALUD OCUPACIONAL.

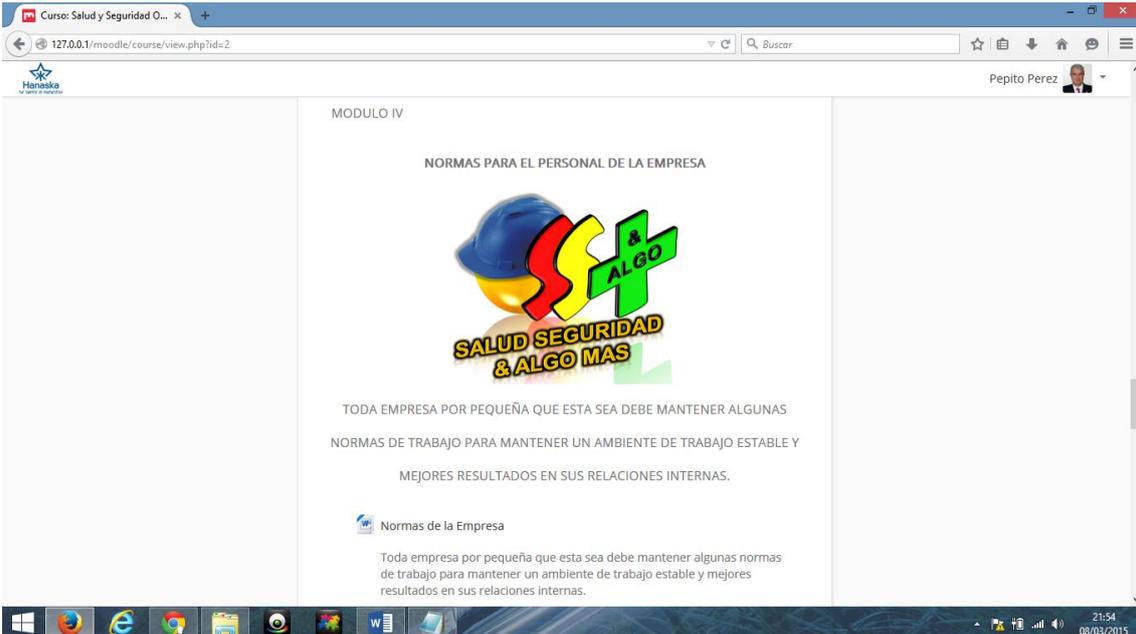


The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The page title is 'MÓDULO III PRINCIPIOS Y REGLAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL'. It features a cartoon character wearing a blue hard hat and a yellow shirt with a speech bubble that says 'Primero Tu Salud y Seguridad Laboral'. Below the character, there is a paragraph of text explaining the content's basis in current regulations and company-specific risk assessments. At the bottom, there are two links: 'Material de Aprendizaje' and 'Glosario de Términos de Salud y Seguridad Ocupacional'. The browser's address bar shows the URL '127.0.0.1/moodle/course/view.php?id=2' and the user's name 'Pepito Perez' is visible in the top right corner.

Para desplegar el módulo 3 el estudiante deberá dar un click en módulo 3 para que se despliegue la pantalla de estudio.

s.

MÓDULO IV TEMA: NORMAS PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA.



The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The page title is 'MÓDULO IV NORMAS PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA'. It features a graphic with a blue hard hat, a red and yellow 'S' shape, and a green cross with the word 'ALGO' inside it. Below the graphic, there is a paragraph of text stating that all companies, regardless of size, must maintain certain work standards to ensure a stable work environment and better internal relationships. At the bottom, there is a link for 'Normas de la Empresa'. The browser's address bar shows the URL '127.0.0.1/moodle/course/view.php?id=2' and the user's name 'Pepito Perez' is visible in the top right corner.

Para desplegar el módulo IV el estudiante deberá dar un click en módulo IV para que se despliegue la pantalla de estudio

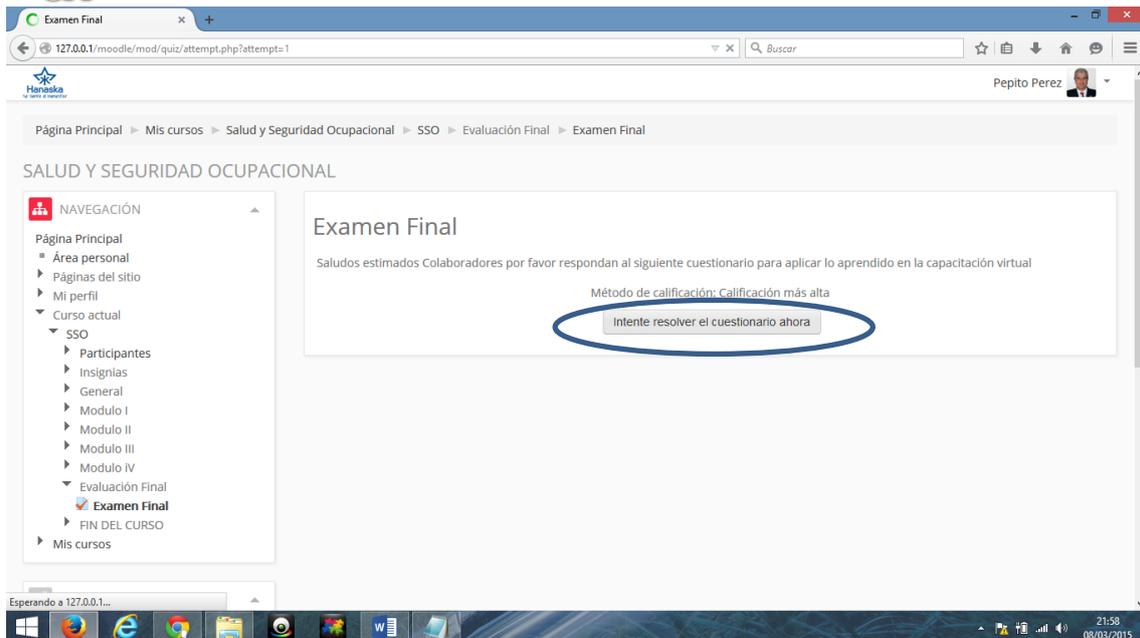
Luego el estudiante dará un click evaluación final

t.



Y se la abrirá esta evaluación

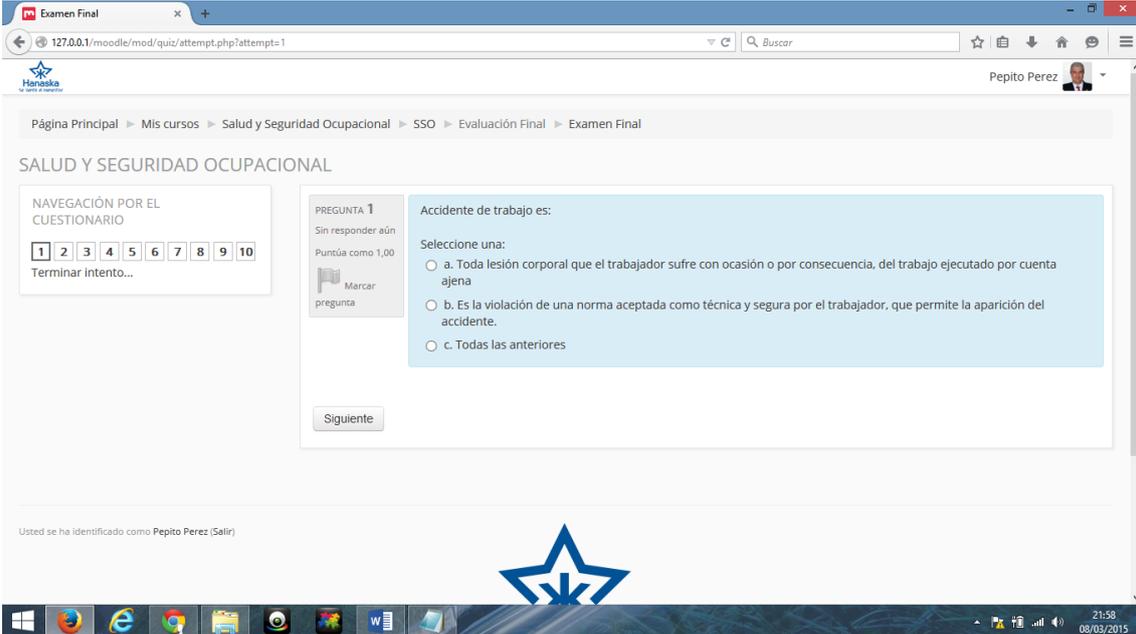
u.



A continuación se presentan diez preguntas que tiene que ir contestando así como se detalla a continuación con cada interfaz.

PREGUNTA 1 A LA 10 DE LA EVALUACION FINAL.

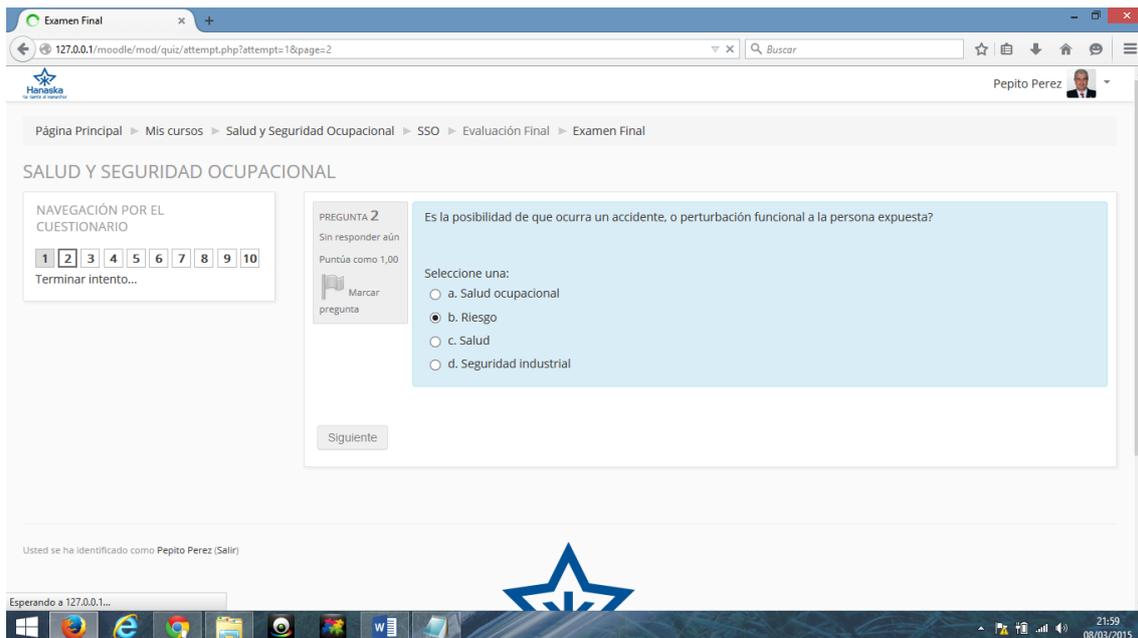
PREGUNTA 1 (PANTALLA VIRTUAL 1).



The screenshot shows a web browser window with the URL `127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=1`. The page title is 'Examen Final'. The user is logged in as 'Pepito Perez'. The course path is 'Página Principal > Mis cursos > Salud y Seguridad Ocupacional > SSO > Evaluación Final > Examen Final'. The main heading is 'SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL'. On the left, there is a navigation box for the questionnaire with buttons for questions 1 through 10. The current question is 'PREGUNTA 1', which is 'Sin responder aún' and worth 1.00 points. The question text is 'Accidente de trabajo es:'. Below it, the instruction is 'Seleccione una:'. There are three radio button options: 'a. Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia, del trabajo ejecutado por cuenta ajena', 'b. Es la violación de una norma aceptada como técnica y segura por el trabajador, que permite la aparición del accidente.', and 'c. Todas las anteriores'. A 'Marcar pregunta' button is located to the left of the options, and a 'Siguiente' button is at the bottom of the question area. At the bottom of the page, it says 'Usted se ha identificado como Pepito Perez [Salir]'. The Windows taskbar is visible at the bottom with the system clock showing 21:58 on 08/03/2015.

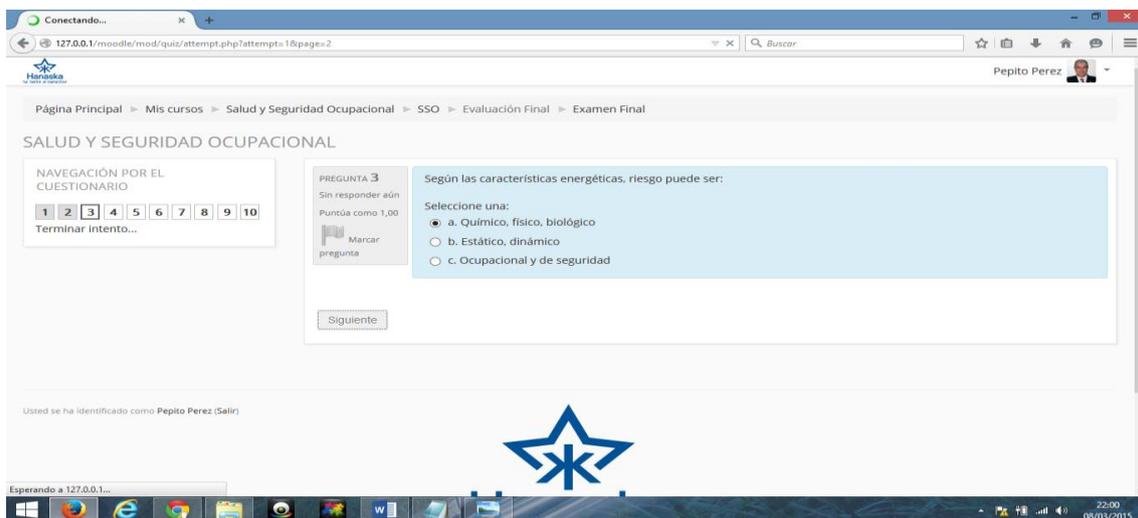
Se plantea lo que es un accidente de trabajo y se consideran tres opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

PREGUNTA 2 (PANTALLA VIRTUAL 2).



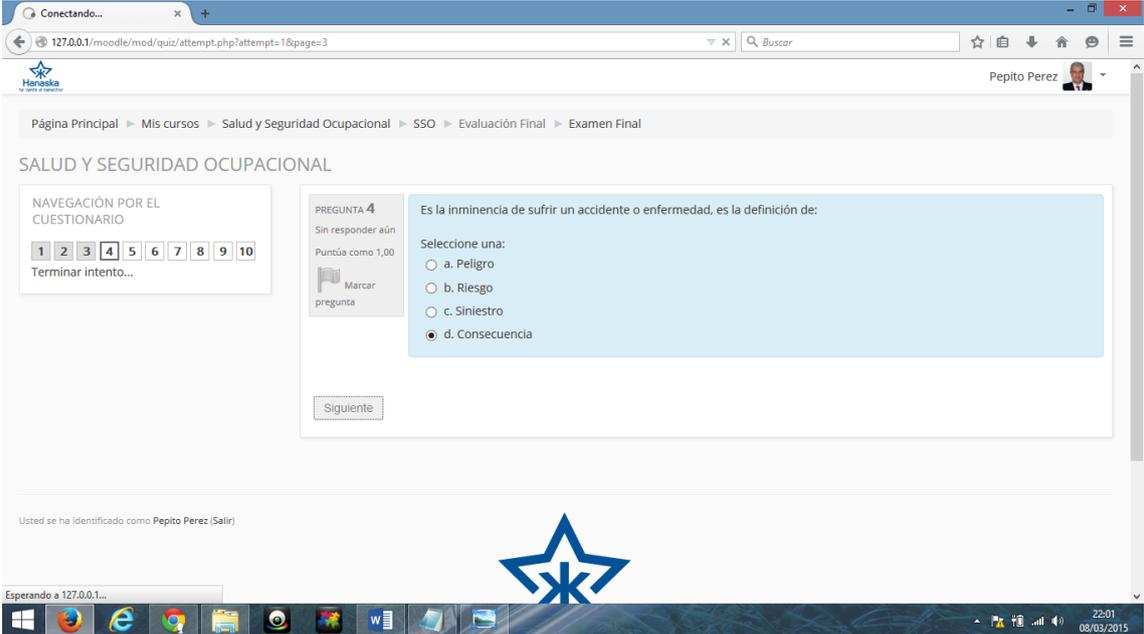
Se plantea lo que es la posibilidad de que ocurra un accidente o perturbación funcional a la persona expuesta y se consideran tres opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

PREGUNTA 3 (PANTALLA VIRTUAL 3).



Se plantea lo que es las características energéticas, el riesgo puede ser y se consideran tres opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

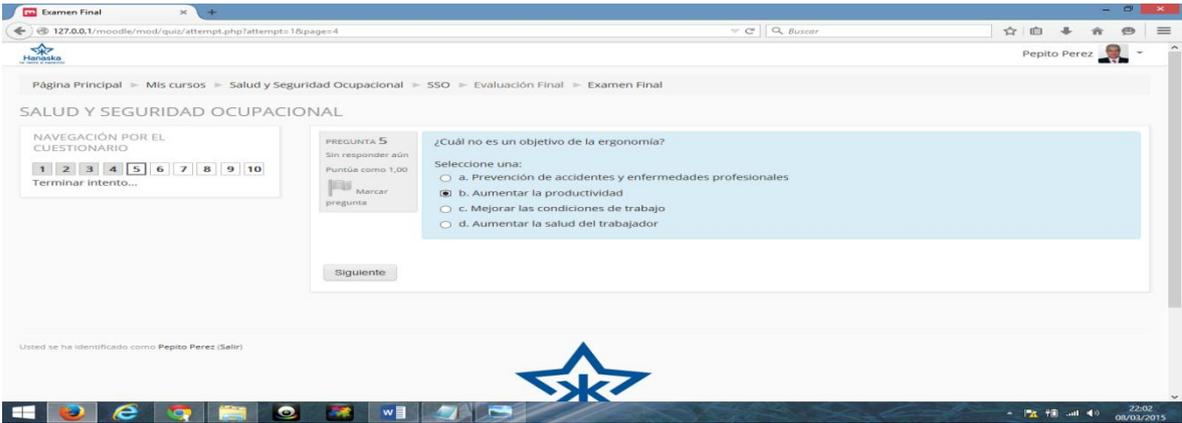
PREGUNTA 4 (PANTALLA VIRTUAL 4).



The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle quiz page. The browser's address bar shows the URL: 127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=18&page=3. The page title is 'Examen Final' and the user is identified as 'Pepito Perez'. The main content area is titled 'SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL'. On the left, there is a navigation panel for the questionnaire with buttons for questions 1 through 10. The main question area displays 'PREGUNTA 4' with a score of 1.00. The question text is: 'Es la inminencia de sufrir un accidente o enfermedad, es la definición de:'. Below the text, there are four radio button options: 'a. Peligro', 'b. Riesgo', 'c. Siniestro', and 'd. Consecuencia'. Option 'd' is selected. A 'Siguiete' button is located at the bottom of the question area. The Windows taskbar at the bottom shows the system clock as 22:01 on 08/03/2015.

Se plantea lo que es la inminencia de sufrir un accidente o una enfermedad, es la definición de y se consideran cuatro opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta

PREGUNTA 5 (PANTALLA VIRTUAL 5).



The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle quiz page. The browser's address bar shows the URL: 127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=18&page=4. The page title is 'Examen Final' and the user is identified as 'Pepito Perez'. The main content area is titled 'SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL'. On the left, there is a navigation panel for the questionnaire with buttons for questions 1 through 10. The main question area displays 'PREGUNTA 5' with a score of 1.00. The question text is: '¿Cuál no es un objetivo de la ergonomía?'. Below the text, there are four radio button options: 'a. Prevención de accidentes y enfermedades profesionales', 'b. Aumentar la productividad', 'c. Mejorar las condiciones de trabajo', and 'd. Aumentar la salud del trabajador'. Option 'b' is selected. A 'Siguiete' button is located at the bottom of the question area. The Windows taskbar at the bottom shows the system clock as 22:02 on 08/03/2015.

Se plantea lo que es ¿Cuál no es un objetivo de la ergonomía?, y se consideran cuatro opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

PREGUNTA 6 (PANTALLA VIRTUAL 6).

Conectando... x +

127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=18&page=5

Buscar

Hanaska

Pepito Perez

Página Principal > Mis cursos > Salud y Seguridad Ocupacional > SSO > Evaluación Final > Examen Final

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

NAVEGACIÓN POR EL CUESTIONARIO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Terminar intento...

PREGUNTA 6

Sin responder aún

Puntuaje como 1,00

Marcar pregunta

Las normas legales de riesgos profesionales, son aplicables a:

Seleccione una:

- a. Solo al personal del área administrativa
- b. Solo a los trabajadores expuestos a riesgos
- c. Solo a los trabajadores de planta
- d. Todos los miembros de la empresa

Siguiete

Usted se ha identificado como Pepito Perez (Salir)

Esperando a 127.0.0.1...

22:02 08/03/2015

Se plantea lo que es, las normas legales de riesgos profesionales son aplicables a, y se consideran cuatro opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

PREGUNTA 7 (PANTALLA VIRTUAL 7).

Conectando... x +

127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=18&page=6

Buscar

Hanaska

Pepito Perez

Página Principal > Mis cursos > Salud y Seguridad Ocupacional > SSO > Evaluación Final > Examen Final

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

NAVEGACIÓN POR EL CUESTIONARIO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Terminar intento...

PREGUNTA 7

Sin responder aún

Puntuaje como 1,00

Marcar pregunta

Los pictogramas o señales que identifican los materiales peligrosos, se representan a través de:

Seleccione una:

- a. Rombo
- b. Triángulo
- c. Círculo
- d. Cuadrado

Siguiete

Usted se ha identificado como Pepito Perez (Salir)

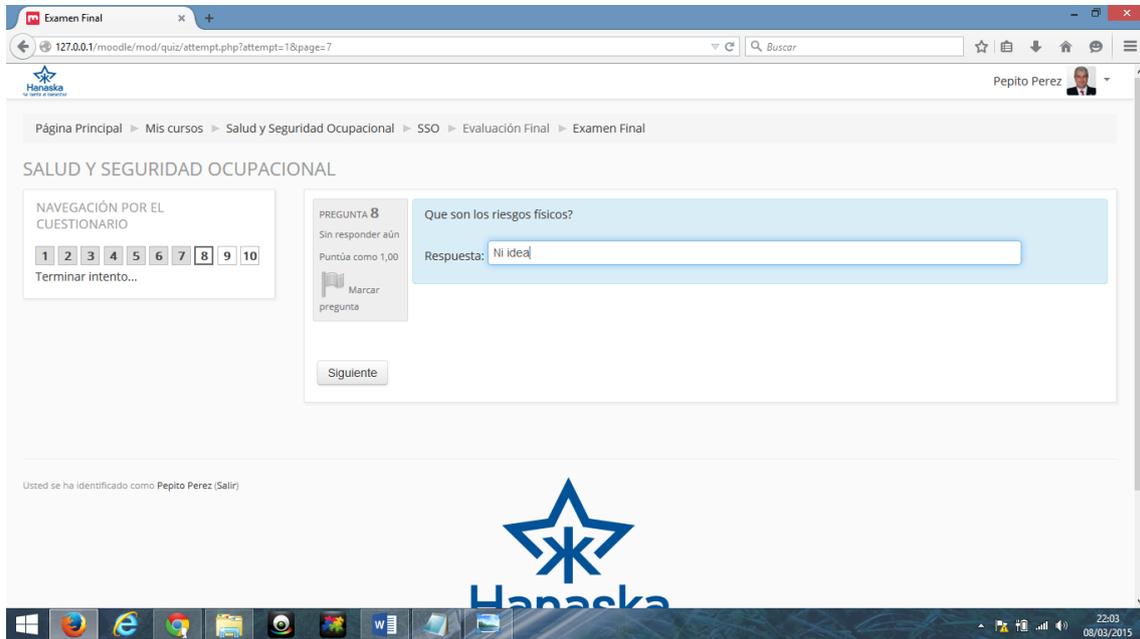
Esperando a 127.0.0.1...

22:03 08/03/2015

Se plantea lo que es, los pictogramas o señales que identifican los materiales peligrosos, se representan a través de, y se consideran cuatro opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más

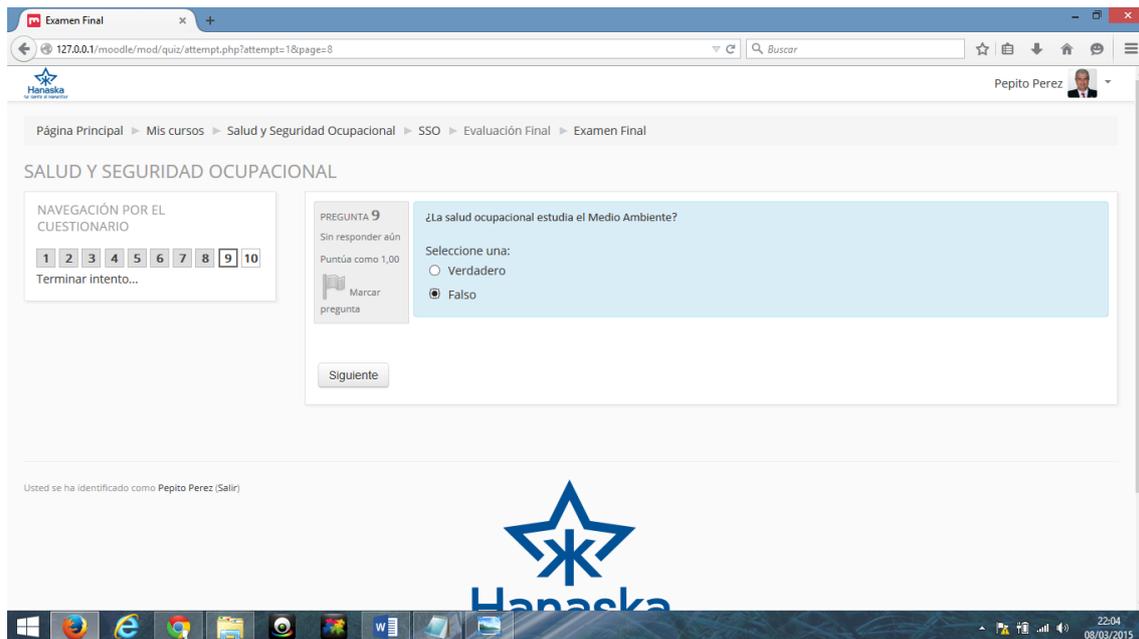
acorde que el estudiante, establezca como correcta y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

PREGUNTA 8 (PANTALLA VIRTUAL 8).



Se plantea lo que es, ¿Qué son los riesgos físicos? y se considera una opción de respuesta de manera literal y critica, desde una perspectiva en la cual el estudiante debe tomar el concepto más acorde, y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

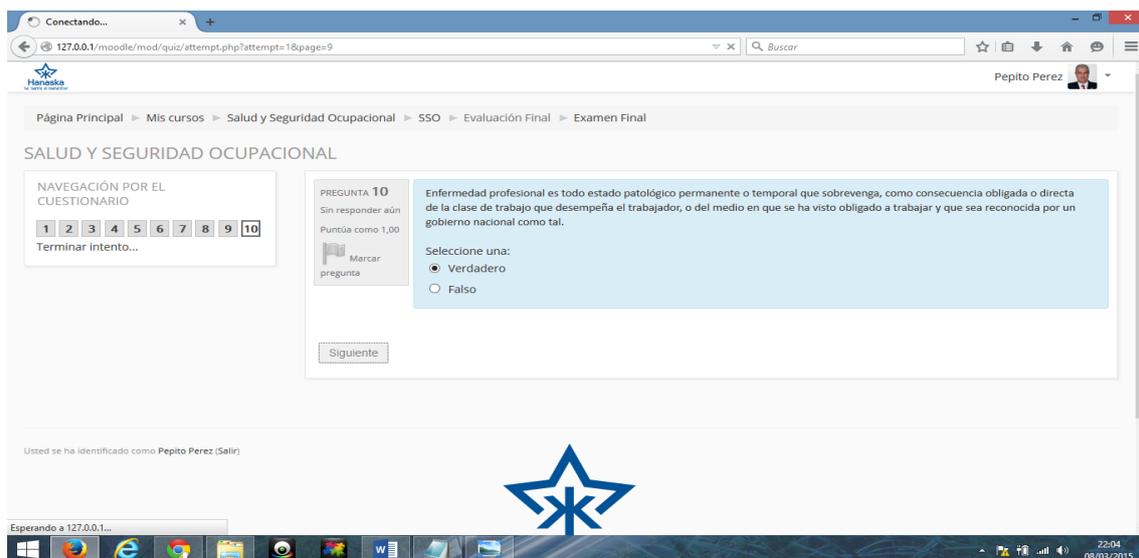
PREGUNTA 9 (PANTALLA VIRTUAL 9).



The screenshot shows a web browser window with the URL `127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=18;page=8`. The page title is 'Examen Final'. The user is identified as 'Pepito Perez'. The breadcrumb trail is: 'Página Principal > Mis cursos > Salud y Seguridad Ocupacional > SSO > Evaluación Final > Examen Final'. The main heading is 'SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL'. On the left, there is a 'NAVEGACIÓN POR EL CUESTIONARIO' section with buttons for questions 1 through 10, and a 'Terminar intento...' button. The main content area shows 'PREGUNTA 9' with the text '¿La salud ocupacional estudia el Medio Ambiente?'. Below the question, it says 'Seleccione una:' followed by two radio button options: 'Verdadero' and 'Falso'. The 'Falso' option is selected. There is a 'Marcar pregunta' button and a 'Siguiente' button at the bottom of the question area. The footer of the page shows the user is logged in as 'Pepito Perez (Salir)' and the Hanaska logo.

Se plantea lo que es, ¿La salud ocupacional estudia el medio ambiente?, y se considera dos opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la opción más acorde, y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

PREGUNTA 10 (PANTALLA VIRTUAL 10)

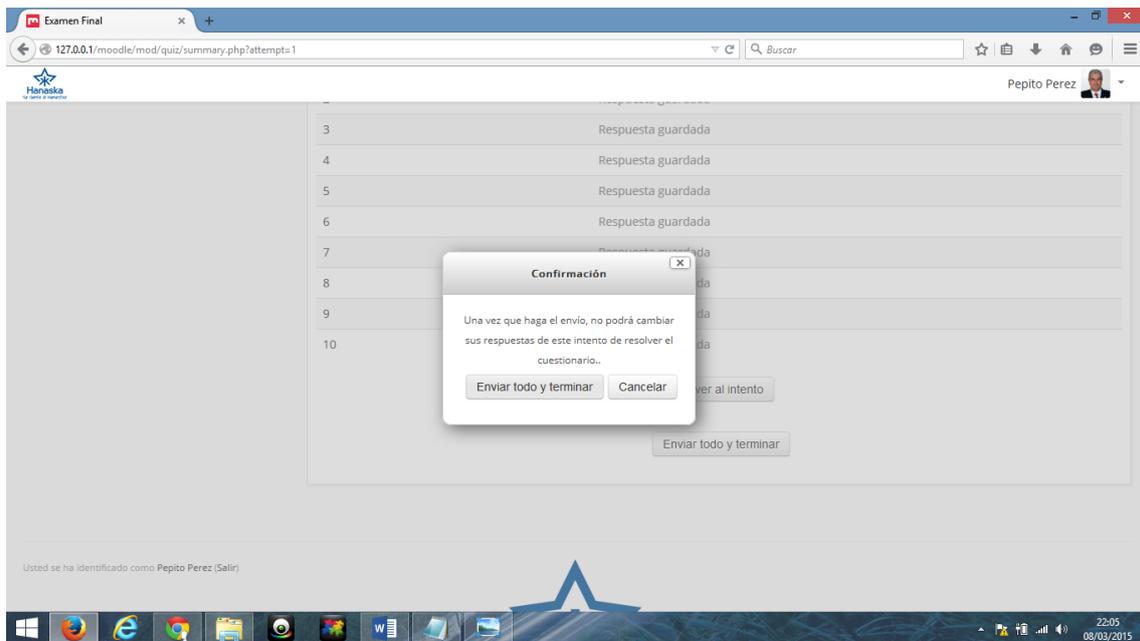


The screenshot shows a web browser window with the URL `127.0.0.1/moodle/mod/quiz/attempt.php?attempt=18;page=9`. The page title is 'Conectando...'. The user is identified as 'Pepito Perez'. The breadcrumb trail is: 'Página Principal > Mis cursos > Salud y Seguridad Ocupacional > SSO > Evaluación Final > Examen Final'. The main heading is 'SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL'. On the left, there is a 'NAVEGACIÓN POR EL CUESTIONARIO' section with buttons for questions 1 through 10, and a 'Terminar intento...' button. The main content area shows 'PREGUNTA 10' with the text 'Enfermedad profesional es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga, como consecuencia obligada o directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que sea reconocida por un gobierno nacional como tal.'. Below the question, it says 'Seleccione una:' followed by two radio button options: 'Verdadero' and 'Falso'. The 'Verdadero' option is selected. There is a 'Marcar pregunta' button and a 'Siguiente' button at the bottom of the question area. The footer of the page shows the user is logged in as 'Pepito Perez (Salir)' and the Hanaska logo.

Se plantea lo que es, el concepto de enfermedad profesional, y se considera dos opciones de respuesta, en la cual el estudiante debe tomar la

opción más acorde, y marcar siguiente para desplegar la pantalla de la siguiente pregunta.

Luego de terminar la evaluación el estudiante enviara como se mira en el interfaz y le dará una alerta de confirmación



Y como vemos a continuación inmediatamente le dará su calificación en este caso para nuestro ejemplo Pepito Pérez sacó 8 como podemos mirar en el interfaz

Examen Final

127.0.0.1/moodle/mod/quiz/review.php?attempt=1

Harcos

Página Principal > Mis cursos > Salud y Seguridad Ocupacional > SSO > Evaluación Final > Examen Final

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

NAVEGACIÓN POR EL CUESTIONARIO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mostrar una página cada vez

Finalizar revisión

Comenzado el domingo, 8 de marzo de 2015, 21:58

Estado Finalizado

Finalizado en domingo, 8 de marzo de 2015, 22:05

Tiempo empleado 7 minutos 33 segundos

Calificación 8,00 de un máximo de 10,00 (80%)

PREGUNTA 1

Correcta

Puntúa 1,00 sobre 1,00

Marcar pregunta

Accidente de trabajo es:

Seleccione una:

a. Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia, del trabajo ejecutado por cuenta ajena

b. Es la violación de una norma aceptada como técnica y segura por el trabajador, que permite la aparición del accidente. ✓

c. Todas las anteriores

Respuesta correcta

La respuesta correcta es: Es la violación de una norma aceptada como técnica y segura por el trabajador, que permite la aparición del accidente.

22:06 08/03/2015

Y al final se les dará un certificado si pasan de 7 en la evaluación se les dará de aprobación y si sacan menos de siete se le dará un certificado de participación del curso.

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA DE CAPACITACION VIRTUAL

Honorarios de los tutores	\$4000
Implementar el moodle	\$1000
Desarrollo del aula virtual	\$500
Material pedagógico	\$500
Equipos informáticos para técnicos	\$1000
Alimentación tutores	\$200
Total	\$7200

Fuente: David Fonseca

3.2.3. Diseño del curso virtual en Salud y Seguridad Ocupacional.

En lo que respecta al diseño del curso virtual en Salud y Seguridad Ocupacional, se establece el diagnóstico de la información de acuerdo a la estructura de cuatro módulos, comprendidos en temas, que estudiaran diversos aspectos específicos, para identificar. Un aprendizaje integral en Salud y Seguridad Ocupacional.

Modulo I: Seguridad y Salud Ocupacional			
Objetivo: Estructurar e implementar por medio de la capacitación un conocimiento integral de la SSO en la Empresa Hanaska			
TEMAS	RESULTADOS Y APRENDIZAJE	CARGO O RESPONSABLE	RECURSOS DIDACTICOS
Normas de SSO	Establecer un lenguaje básico de SSO	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación
Conocimiento de SSO	Generar interes	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación
Sensibilizacion de SSO	Mejorar los niveles de sensibilizacion	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación
Evacuaciones en emergencia	Exposicion a evacuacion	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación

Modulo II: Riesgos Provenientes del trabajo			
Objetivo: Promover normas de seguridad de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades			
TEMAS	RESULTADOS Y APRENDIZAJE	CARGO O RESPONSABLE	RECURSOS DIDACTICOS
Conceptos de Riesgo	Controlar los riesgos en SSO	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación
Medicion de riesgo	Conocer los factores de riesgo	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación
Prevenion de Riesgos	Eliminar los casos de riesgo	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación
Derechos e indemnizaciones	Conocer los derechos sobre SSO	Técnico en SSO	Contenido Audiovisual, Evaluación

Modulo III: Principios y reglas de Seguridad y Salud Ocupacional			
Objetivo: Establecer acciones preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo			
TEMAS	RESULTADOS Y APRENDIZAJE	CARGO O RESPONSABLE	RECURSOS DIDACTICOS
Obligaciones del Empleador y trabajador	Conocer las obligaciones de la Empresa	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación
Accidentes del trabajo	Generar mensajes sobre enfermedades	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación
Reglamento	Estudiar y conocer el reglamento	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación
Requerimientos Legales	Conocer la normativa sobre SSO	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación

Modulo IV: Normas para el personal de la Empresa			
Objetivo: Identificar riesgos que pueden causar accidentes, y enfermedades en las distintas áreas de trabajo			
TEMAS	RESULTADOS Y APRENDIZAJE	CARGO O RESPONSABLE	RECURSOS DIDACTICOS
Normas para el personal de la Empresa	Identificar las normas para el personal	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación
Normas para las autoridades	Identificar las normas para las autoridades	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación
Personal de aseo y de limpieza	Conocer los derechos del personal de aseo	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación
Actividades de Aprendizaje	Mejorar el conocimiento de la SSO	Médico Ocupacional	Contenido Audiovisual, Evaluación

3.2.4. Cronograma.

El ingreso a la plataforma estará a cargo de un tutor o responsable de Talento Humano, quien seleccionará a un determinado grupo de acuerdo a la jornada y disponibilidad laboral. El Curso Virtual está disponible las 24 horas para que los trabajadores puedan ingresar a la plataforma. Previamente se capacitará a los trabajadores sobre el uso de la herramienta de acuerdo a los horarios de las jornadas laborales, de 2 horas en el día establecido en coordinación con sus capacitadores. El siguiente cronograma detalla este aspecto para cubrir la capacitación de los 300 trabajadores sobre el uso de la herramienta:

Inducción al manejo de la plataforma

DURACIÓN DE LOS 4 MÓDULOS 16 SEMANAS		
Modúlos	Duración	Responsable
Módulo I SSO	4 semanas	Juan Hidalgo
Normas	semana1	Juan Hidalgo
Conocimiento	semana2	Juan Hidalgo
Sensibilizacion	semana 3	Juan Hidalgo
Evacuaciones	semana 4	Juan Hidalgo
Evaluacion	semana4	Juan Hidalgo
Módulo II Riesgos de Trabajo	4 semanas	Edison Velarde
Concepto de Riesgo	semana5	Edison Velarde
Medicion de Riesgo	semana6	Edison Velarde
Prevencion de Riesgo	semana7	Edison Velarde
Derechos e indenmizaciones	semana 8	Edison Velarde
Evaluacion	semana8	Edison Velarde
Modúlo III Principios y Reglas de SSO	4 semanas	Carlos Morales
Obligaciones de la Comunidad Empresarial	semana 9	Carlos Morales
Accidentes del trabajo	semana 10	Carlos Morales
Reglamento	semana 11	Carlos Morales
Requerimientos Legales	semana 12	Carlos Morales
Evaluacion	semana 12	Carlos Morales
Modúlo IV Normas para el personal	4 semanas	Juan Guerrero
Normas para el personal	semana 13	Juan Guerrero
Normas para las autoridades	semana 14	Juan Guerrero
Personal de Aseo y de Limpieza	semana 15	Juan Guerrero
Accidentes del trabajo	semana 16	Juan Guerrero
Evaluacion	semana 16	Juan Guerrero

3.2.5. Evaluación final del curso virtual.

Esta sección comprende una actividad que será cargada en la plataforma virtual, en donde, se aplicará una evaluación sobre el curso virtual y su metodología para conocer su impacto. Dicha actividad contemplará los siguientes puntos y parámetros de evaluación:



Nombre del Curso:

1. Según su criterio evalúe las características del Aula Virtual

COMPONENTES	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
Relevancia para el área de mi trabajo				
Claridad y estructuración de los Módulos				
Cronograma de Módulos				
Actividades de aprendizaje				
Evaluación por módulo				

2. Evalúe el nivel de satisfacción de acuerdo a la metodología y claridad de los capacitadores.

MÓDULOS	MUCHO	SUFICIENTE	POCO	NADA
MODULO 1				
MÓDULO 2				
MÓDULO 3				
MÓDULO 4				

3. Indique cuál tema en Seguridad y Salud Ocupacional deberían incluirse en una próxima capacitación.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones.

- ❖ Se determina que existe un porcentaje alto de riesgos laborales que afectan el desempeño y productividad de la Empresa Hanaska. Los que tuvieron accidentes (77%) se debe a diferentes factores, mayormente el 14% casi siempre por cansancio o fatiga; un otro 14% casi siempre por el uso de medios y herramientas inadecuadas, el otro 10% porque la maquinaria está insuficientemente protegida y sus accidentes son ocasionados siempre.

- ❖ El aula virtual permite generar una comunicación interactiva en la cual los estudiantes y el administrador adquieran más participación. Se puede ingresar a los contenidos con mayor facilidad y es de fácil manejo, ayuda a fortalecer el conocimiento en lugares diferentes a la Empresa.

- ❖ Según los gráficos representados se evidencia que el 60% de los encuestados no ha recibido alguna capacitación en cuanto a temas de seguridad y salud ocupacional, mientras que el otro 40% afirma haber recibido este tipo de capacitaciones. Razón por la cual se establece la necesidad de generar una aula virtual para brindar un conocimiento integral en SSO a toda la comunidad Empresarial.

- ❖ La capacidad de generar una aula virtual por medio de módulos sintetiza el aprendizaje, además de tener un fácil acceso a los trabajadores, y el ahorro en recursos, a lo que implica una capacitación presencial. La plataforma Moodle, está basado se establece en la lógica del constructivismo en pedagogía que afirman que el conocimiento se construye en la mente del estudiante, en lugar de ser transmitido sin cambios a partir de libros o enseñanzas, y en el aprendizaje colaborativo

4.2. Recomendaciones.

- ❖ Proponer una campaña de comunicación enfocada en los riesgos laborales en los cuales exista la colaboración de los trabajadores. Para disminuir los accidentes laborales. Elaborar un perfil en Facebook y twitter en los cuales se establezcan mensajes para disminuir los riesgos laborales.

- ❖ Generar debate de salud y seguridad ocupacional del aula virtual en los cuales la comunidad empresarial, determine sus opiniones sobre el aula virtual y proponga avances a futuro.

- ❖ Realizar pruebas piloto sobre posibles casos de riesgo laboral en la empresa, en los cuales mediante la práctica, se analice los factores, positivos y negativos, en virtud de eliminar falencias en un caso real.

- ❖ Dar la pauta de nuevas opciones en los trabajadores, a partir del conocimiento de los módulos, con factores de contenido audiovisual, generar nuevas propuestas para generar un aprendizaje integral de los módulos en SSO.

BIBLIOGRAFÍA.

- Atehortúa Hurtado, F. A., Bustamante Vélez , E., & Valencia De los Ríos , J. A. (2008). *Sistema de Gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Medellín : Universidad de Antioquia.
- Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Atehortúa, F. (2005). *Gestión de auditoría de la calidad para organizaciones públicas* . Medellín: Universidad de Antioquia.
- Bejarano, G., & Hurtado, V. (2005). *Propuesta de creación del Departamento de Talento Humano en la empresa Serlefin Ltda. ubicada en la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Universidad de la Salle.
- Benjumea, M. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Medellín: FUNLAM.
- Besseyre des Horts, C. (1990). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Deusto.
- Bohlander, G. (2004). *Administración de Recursos humanos*. Arizona State: Paraninfo.
- Boland , L., Carro , F., Stancatti , M., Gismano , Y., & Banchieri , L. (2007). *Funciones de la Administración*. Bahía Blanca: REUN.
- Brenes, L. (2011). *Dirección estratégica para organizaciones inteligentes*. San José : EUNED.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración del personal, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Cortés, J. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tébar S.L.
- De la Cruz, E. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light cia. Ltda*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Dirección de Talento Humano . (17 de 12 de 2013). *Manual para la gestión del talento humano* . Recuperado el 24 de 11 de 2014, de www.ucuenca.edu.ec

- Duque, N. (2005). La intervención del trabajo social en el área laboral. En *Historia de la escuela de trabajo social y desarrollo humano de Universidad del Valle 1953/2003* (págs. 139-144). Cali: Universidad del Valle.
- Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Tutorial de la plataforma de educación virtual Moodle*. Quito: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Ekos. (1 de 11 de 2013). *Gestión del talento humano en Ecuador*. Recuperado el 24 de 11 de 2014, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idart=2602&c=1>
- Estrella Rosado, I. (2014). Modelo de gestión de Talento Humano, para mejorar la eficiencia laboral en la Finca "CORPMUNDO". Babahoyo: Facultad de Dirección de Empresas. Universidad Región al Autónoma de los Andes UNIANDES.
- Ferrer , B., Moreno , J. L., & Silva , E. (21 de 04 de 2011). *Gestión del Talento Humano en Latinoamérica*. Recuperado el 24 de 11 de 2014, de <http://ufttalentohumano.blogspot.com/>
- France, S. (2004). *Diseño y aplicación de procesos de evaluación de 360°*. . Panorama.
- García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista Proyecciones*.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- González Ariza , Á. L. (2006). *Métodos de Compensación basados en competencias*. Barranquilla: Uninorte .
- González, M. (2013). Gestión del Talento Humano en el proceso de transformación del instituto Universitario de Tecnología del Estado de Bolívar. *Tlatemoani*.
- Goñi Zabala, J. J. (2008). *Talento, tecnología y tiempo*. España : Diaz de Santos .
- Grupo Superior. (S.F). *Grupo Superior* . Recuperado el 24 de 11 de 2014, de <http://www.gruposuperior.com/>
- Hitt, M. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Hurtado , C. D. (2010). *Teoría General de Sistemas* . San Martín : Fundación Universitaria San Martín .

- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, 103-137.
- Jaramillo, O. (2010). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, 103-137.
- Jimenez, C., Logroño, M., Rodas, R. M., & Yépez, E. (1999). *Programa de Capacitación en liderazgo educativo Modulo de Tutoría 1*. Quito, Ecuador: Unida Técnica EB/PRODEC.
- learning, e. (2013). [www. e-abclearning.com/queesunavideoconferencia](http://www.e-abclearning.com/queesunavideoconferencia). Retrieved 2014 йил 19-mayo from e-abclearning: www.e-abclearning.com
- Marín, M., & Pico, M. (2004). *Fundamentos de salud ocupacional*. Caldas: Universidad de Caldas.
- Mero, Gina. (s/a). Tipos de gráficos estadísticos. Manabí: Facultad de Ingeniería Agrícola. Universidad Técnica de Manabí.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Naranjo, F. (2007). *Primeros pasos para un experto en prevención de riesgos laborales*. Madrid: Editorial Tébar.
- Pérez Fernández , J. A. (2010). *Gestión por procesos* . Madrid : Esic.
- Rea, M. (2010). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la empresa de servicios de telecomunicaciones Ingenieros González & González en la ciudad de Quito, basado en el sistema de Gestión Modelo Ecuador*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Rivera, R. (2010). *Plan para la implementación de un Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. Cuenca: PUCE.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Ros, I. (2008). Moodle, la plataforma para la enseñanza y organización escolar. *Ikastorratza*, 1-12.
- Sainz, J. (2012). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC Editorial.

- Salinas , O. J. (01 de 2001). *Gestiopolis*. Recuperado el 3 de 12 de 2014, de <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no5/descripcionanalisiscargos.htm>
- Siliceo, A. (2007). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Limusa.
- Silva, J. (2011). *Diseño y moderación de entornos virtuales de aprendizaje (EVA)*. Barcelona: UOC.
- Soto , B. (19 de 06 de 2011). *Gestion*. Recuperado el 24 de 11 de 2014, de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4053/que-es-la-gestion-del-talento/>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. México: Limusa.
- Universidad Nacional de Santiago del Estero. (s.f.). *Universidad de Israel*. Recuperado el 12 de Octubre de 2014, de Plataforma virtual basada en Moodle: http://uisrael.edu.ec/documentos/manuales/guia_docente.pdf
- Valle, M. (2003). *Comunicación y Desarrollo Organizacional*. *Metodista*.
- Veras, M., & Cuello, C. (2007). *Prácticas de gestión humana en la República Dominicana*. Santo Domingo: INTEC.

ANEXOS



Anexos.

Anexo 1.

Encuesta sobre Seguridad y Salud Ocupacional.

Introducción.

La presente encuesta tiene como objetivo determinar cuáles son los principales riesgos laborales de la empresa Hanaska y cómo estos han incidido en la presencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales del personal. Además, se pretende conocer si la empresa cuenta con documentos relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional, y si se han realizado actividades para prevenir y disminuir los riesgos laborales. Por este motivo, se solicita que conteste las siguientes preguntas con total honestidad, lo cual permitirá realizar un diagnóstico adecuado para contribuir a un adecuado manejo de la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa

Datos Generales

Hombre:____ **Mujer:**____

Discapacidad: Sí____ No____

Nivel jerárquico al que pertenece:

Directivo____

Medio____

Operativo____

Riesgos Laborales

1. ¿Se ha accidentado alguna vez en el trabajo? Sí__ No__. Si su respuesta es Sí, por favor indique a qué se debió el accidente.



Factores asociados a accidentes	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Las instalaciones están en malas condiciones				
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones				
El espacio es insuficiente				
El área de trabajo o superficie es insegura				
Hay mucho desorden y desaseo				
Medios y herramientas inadecuadas				
Medios y herramientas insuficientes				
La maquinaria está insuficientemente protegida				
El diseño del puesto de trabajo no concuerda con mis características corporales				
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas (ponen en riesgo su salud)				
El ritmo de trabajo es muy acelerado				
Esfuerzo o posturas forzosas				
Elementos de protección personal inadecuados				
Cansancio o fatiga				
Se trabaja sin formación suficiente				
Falta de experiencia en el trabajo				

2. ¿Conoce los riesgos laborales a los que está expuesto? Sí__ No__.

Si su respuesta es Sí, indique cuáles son:

Factores de riesgo	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Físicos				
Ruidos altos que no permiten comunicarse con otras personas				
Vibraciones de herramientas y maquinaria				
Iluminación insuficiente o excesiva para la tarea				
Temperatura no confortable por mucho frío o mucho calor				
Humedad muy alta o muy baja				
Inhalación de polvos				
Químicos				
Manejo o contacto de la piel con sustancias químicas				
Humo del cigarrillo de otras personas				
Manejo de materiales que pueden ser infecciosos				
Biológicos				
Baños sin un aseo adecuado				
Materiales para la limpieza como trapeadores, cepillos,				

en mal estado				
La vestimenta y las herramientas para la manipulación de alimentos no son adecuadas				
Basureros en mal estado				
Ergonómicos				
Posiciones que producen cansancio o dolor				
Levantar y movilizar cargas pesadas sin ayuda mecánica				
Movimientos repetitivos de manos y brazos				
Misma postura durante un periodo largo de tiempo				
Espacio reducido para la tarea				

3. ¿Cuáles de las siguientes características se presentan en el lugar de trabajo?

Característica	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Trabajo monótono y repetitivo				
El trabajo me impide detenerme cuando yo quiero				
Existen pausas autorizadas dentro de la jornada laboral				
El trabajo que realiza es muy difícil				
Tiene mucho trabajo y poco tiempo para				

realizarlo				
Situaciones de acoso por parte de superiores				
Situaciones de acoso por parte de compañeros				
Sus responsabilidades no están claramente definidas				



4. ¿Cuáles de las siguientes condiciones se encuentran presentes en su lugar de trabajo?

Condición	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Los instrumentos una vez usados se los colocan en su lugar				
Los equipos y herramientas son operados con autorización de los superiores				
Se utiliza equipos defectuosos				
El personal utiliza protección personal cuando				

se requiere				
El personal fuma en presencia de combustibles o sustancias inflamables.				
Se han realizado alguna actividad bajo la influencia del alcohol o drogas				
Se realiza un adecuado mantenimiento a los equipos				



5. ¿Cuál es la causa más frecuente del ausentismo laboral en la empresa?

Causa de ausentismo	Marque con una X
Accidente de trabajo	
Enfermedad profesional	
Enfermedad o accidente común	

Documentos de la empresa

6. ¿Conoce cuál es la política de la empresa en términos de Seguridad y Salud Ocupacional?

Sí__ No__

7. ¿Conoce si la empresa cuenta con un plan de emergencia de la empresa? Sí__ No__
8. Si su respuesta anterior fue si indique si conoce cómo funciona el plan de emergencia.
Sí__ No__
9. ¿La empresa cuenta con un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional?
Sí__ No__
10. Si su respuesta anterior fue sí, indique si conoce cómo funciona el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional
Sí__ No__
11. ¿Conoce si la empresa cuenta con un proceso de inspección de Seguridad y Salud Ocupacional?
Sí__ No__
12. Si su respuesta fue sí, indique si conoce como se ejecuta el proceso de inspección de Seguridad y Salud Ocupacional.
Sí__ No__
13. ¿Conoce si la empresa ha realizado alguna investigación sobre accidentes laborales?
Sí__ No__



14. Si su respuesta es sí, indique si conoce como se llevó a cabo el proceso de investigación de accidentes.
Sí__ No__

Prevención de riesgos

15. ¿Ha recibido alguna capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional? Sí__ No__. Si su respuesta es afirmativa indique cuál fue la capacitación.

Capacitación	Marque con una X
Acción de emergencia-prevención de incendios	
Maquinaria específica de cada área	
Seguridad eléctrica	
Uso de vestimenta adecuada para el trabajo EPP EPC	
Seguridad General	
Otros. Especifique_____	
Ninguna	

16. ¿Ha recibido alguna evaluación médica? Sí__ No__. Si su respuesta es Sí, indique cuál:

Examen	Marque con una X
Examen físico	
Prueba de función pulmonar	
Examen audiométrico	
Examen de sangre	
Otra. Especifique:_____	
Ninguna	



17. ¿Qué actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional se han realizado en la empresa?

Exámenes médicos	Marque con una X
Identificación de peligros	
Programas para disminuir síntoma o enfermedades	
Mantenimiento de equipos	
Modificaciones o ajustes a equipos,	

máquinas y herramientas de trabajo por razones de salud	
Actividades de recreación y deporte	
Definición y aplicación de normas de seguridad	
Entrega de elementos de protección personal	
Plan de emergencias	
Simulacros de emergencias	
Programa de orden y limpieza	
Señalización de áreas	
Inspecciones de seguridad	
Investigación de enfermedades profesionales	
Investigación de accidentes de trabajo	
Otras. Especifique_____	
Ninguna	

18. De las siguientes opciones, ¿cuáles existen actualmente en la empresa con respecto a la consulta y participación de los trabajadores en temas de salud ocupacional?

Forma de consulta y/o participación	Marque con una X
Buzón de sugerencias	
Reuniones con el personal	
Comunicaciones escritas	
Correo electrónico	
Comité paritario de seguridad y salud ocupacional.	
Otras. Especifique _____	
Ninguna	