

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO, BASADO EN LOS FACTORES DE RIESGO
LABORALES, DE LAS ACTIVIDADES DE BELLEZA EN EL
SECTOR INFORMAL DEL BARRIO SAN CRISTOBAL NORTE**

Bogotá, D.C., 2014

Elaborado por:

- RODRIGUEZ,
DAYAN SALINAS
- MALDONADO,
CLARA SOFIA



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	3
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICIOS.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES.....	5
3.1. Capacitación.....	5
3.2. Capacitación en condiciones de salud.....	5
3.3. Capacitación en prevención:.....	5
3.4. Condiciones de trabajo.....	6
3.5. Inducción:.....	6
3.6. Plan de capacitación.....	7
3.7. Peligro.....	7
3.8. Factor de Riesgo:.....	7
3.9. Riesgo químico: Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.	8
3.10. Riesgo biológico.....	8
3.11. Enfermedad laboral:.....	8
3.12. Accidente laboral:.....	8
4. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION.....	9
5. METAS.....	10
6. ESTRATEGIAS.....	10
7. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.....	11
7.1. Tipos de Capacitación.....	11
7.2. Modalidades de Capacitación.....	11
7.3. Niveles de Capacitación.....	12

8.	ACCIONES A DESARROLLAR.....	12
8.1.	MODULO 1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	12
8.1.1.	TEMAS:	12
8.1.2.	TECNICA DE CAPACITACIÓN	12
8.1.3.	RECURSOS.....	13
8.1.4.	EVALUACION.	14
8.2.	MODULO 2: Prevención de Accidentes.....	14
8.2.1.	TEMAS	14
8.2.2.	TECNICA DE CAPACITACIÓN	14
8.2.3.	RECURSOS.....	15
8.2.4.	EVALUACION.	15
8.3.	MODULO 3. Prevención de enfermedades	15
8.3.1.	TEMAS.	15
8.3.2.	TECNICAS DE CAPACITACIÓN:	16
8.3.4.	EVALUACION	17
9.	CRONOGRAMA.....	17
10.	RECURSOS	18
10.1.	RECURSOS HUMANOS.....	18
10.2.	MATERIALES	18
10.3.	EQUIPOS	18
11.	PRESUPUESTO	18
10.	INDICADORES	18
12.1.	Indicadores Para La Evaluación para medir la capacitación:	21

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BASADO EN LOS FACTORES DE RIESGOS LABORALES, DE LAS ACTIVIDADES DE BELLEZA EN EL SECTOR INFORMAL DEL BARRIO SAN CRISTOBAL NORTE

INTRODUCCIÓN

La **Capacitación** en seguridad y salud en el trabajo, es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito es promover mecanismos de prevención, es un proceso participativo que involucra a toda la comunidad trabajadora.

El presente programa de capacitación está orientado a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo, y a su vez es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a los trabajadores del sector informal de las actividades de belleza del barrio San Cristóbal Norte, es un instrumento importante que contiene las metodologías y estrategias de capacitación, teniendo como resultado trabajadores sensibilizados, dispuestos a aportar con responsabilidad el autocuidado, para prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral inherentes a su actividad.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL.

Capacitar a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristóbal Norte.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICIOS.

- ◆ Propender por el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
- ◆ Generar cambios de actitud en el desempeño laboral de los trabajadores del sector.
- ◆ Establecer actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.
- ◆ Suministrar una guía de las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
- ◆ Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

2. ALCANCE

El diseño del programa de capacitación, es de aplicación para 45 personas, de sexo femenino y masculino, entre un rango de edad de 24 a 45 años, trabajadores expuestos ante los factores de riesgo concerniente a la actividad de peluquería y belleza, del sector de San Cristóbal Norte ubicados Carrera séptima y Carrera Trece con Calle 161 y calle 165, a quienes se les brindara orientación general sobre los riesgos, peligros, parámetros, guías, normas y procedimientos establecidos por la legislación colombiana sobre seguridad y salud en el trabajo.

Para la implementación del programa, se tendrá en cuenta el concepto y el apoyo de la alcaldía local del sector y la secretaria de salud a través del sistema de vigilancia de los trabajadores (SIVISTRA) y la política de salud y calidad de vida para los trabajadores de Bogotá.

3. DEFINICIONES.

3.1. Capacitación: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. La capacitación en la actualidad representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente del recurso humano respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo. Se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.¹

3.2. Capacitación en condiciones de salud: Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

3.3. Capacitación en prevención: Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología:

¹ Sin autor referido. La capacitacion en la administración de recursos humanos. Artículo tomado de <http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>. publicado en el 2006. Consultado el 08-Agosto-2010.

Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.

3.4. Condiciones de trabajo: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

3.5. Inducción: “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización”.²

“Son las acciones de información, educación y entrenamiento... se deben realizar de acuerdo con medidas de prevención y seguridad. Los trabajadores deberán conocer las medidas de control de acuerdo con cada riesgo detectado en cada área”.³

² Ps. Ss. **Jofre, Roxana.** Formación y capacitación: **Programa de inducción ¿para qué sirve? 2007.** Artículo tomado de <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/induccin.htm>. Consultado el **08-Agosto-2010.**

³ Quijano P., Andrés. Trabajo de salud ocupacional, glosario general, letra I. Universidad del Rosario. (2009), p.12.

- 3.6. Plan de capacitación:** Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente. Se trata de permitir que las personas reconozcan las creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁴
- 3.7. Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesiones a las personas, o una combinación de estos.
- 3.8. Factor de Riesgo:** Cualquier elemento, material o condición presente en los ambientes laborales de los establecimientos que ofrecen servicios de estética ornamental que por sí mismo, o en combinación puede producir alteraciones negativas en la salud de los trabajadores y usuarios, cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control de dicho factor.⁵

⁴ Quijano P., Andrés. Trabajo de salud ocupacional, glosario general, letra P. Universidad del Rosario. (2009), P.15.

⁵ Resolución 2827 de 2006. Secretaria distrital de salud. Disponible. www.saludcapital.gov.co. Consultado el 16-agosto 2006

- 3.9. Riesgo químico:** Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.
- 3.10. Riesgo biológico:** En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.⁶
- 3.11. Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.⁷
- 3.12. Accidente laboral:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

⁶ Disponible. saludocupacional.univalle.edu.co/ consultado 26 de octubre de 2013,

⁷ Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad industrial.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de Órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su Autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.⁸

4. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la promoción y prevención de riesgos laborales, el programa se llevara a cabo para contribuir a:

- ◆ Estimular interés sobre los beneficios de aplicar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo con relación a las actividades laborales.
- ◆ Participación activa ante medidas con iniciativa propia para emplear técnicas de auto cuidado ante los factores de riesgo, condiciones inseguras.

⁸ Ley 1562 de 2012. " Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

- ◆ Generar conductas positivas que mejoren el clima de trabajo, la productividad, la calidad, la salud física y mental, para ayudar a prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- ◆ Fortalecer la capacidad de los trabajadores de identificar los factores de riesgos, presentes en la actividad.

5. METAS

- Capacitar al 100% de los trabajadores que se refieren en el alcance de este programa.
- Cumplir con el 90% de las actividades establecidas, en el cronograma.
- Que las evaluaciones realizadas pos capacitación tengan puntajes mayores a cuatro.
- Cumplir con lo establecido en el presupuesto.

6. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- ◆ Presentación y análisis de casos reales con el uso de herramientas como (fotos o videos) de accidentes y enfermedades derivados de su actividad.
- ◆ Realizar talleres didácticos.
- ◆ Metodología de exposición – diálogo.

7. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.

7.1. Tipos de Capacitación

- ◆ **Capacitación Preventiva:** Está orientada a prever los cambios que se producen en el personal, debido a que sus actividades laborales, se vuelven rutinarias y su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

El objetivo de esta capacitación es la de preparar al personal para asimilar las nuevas técnicas de trabajo, mediante nuevos recursos.

- ◆ **Capacitación Correctiva:** Tiene como objetivo solucionar y aplicar los correctivos ante los factores de riesgos, presentes en la actividad de peluquería y belleza, con herramientas como diagnósticos, estudios e identificación de los mismos.

7.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación que se tuvieron en cuenta para el desarrollo del proyecto son:

- ◆ **Formación:** su objetivo es brindar conocimientos básicos orientados a la promoción y prevención de factores de riesgos en la actividad de belleza y peluquería
- ◆ **Perfeccionamiento:** Se busca, ampliar y reforzar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de aplicar nuevas técnicas, para la mitigación de los factores de riesgos presentes en la actividad.

7.3. Niveles de Capacitación

Para el diseño del programa de capacitación se manejó el Nivel Básico que:

Se orienta a los trabajadores expuestos a iniciar y adquirir nuevas técnicas para un adecuado desempeño de su actividad laboral. Su principal objetivo es facilitar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para mejorar las condiciones de trabajo.

8. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del programa de capacitación permitirán que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, para prevenir factores de riesgos y enfermedades laborales, para eso se considera capacitar en los siguientes módulos y temas:

8.1. MODULO 1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.1.1. TEMAS:

1. Sistema general de Riesgos Laborales(Ley 1562 de 2012)
2. Legislación de la actividad.
3. Seguridad y Salud en el Trabajo en la actividad de belleza en el sector informal.
4. Medicina Preventiva en la actividad de belleza en el sector informal.
5. Plan de atención y prevención de emergencias

8.1.2. TECNICA DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo de este módulo se utilizara la capacitación preventiva para involucrar a los trabajadores en el ámbito de la seguridad laboral. Se empleara la metodología de exposición, dialogo, trabajos en grupo y talleres didácticos.

Se manejaran técnicas que busca integrar de manera fácil y animada el conocimiento y presentación del grupo, con lo que nos permite crear un ambiente fraterno dentro del grupo de trabajadores con las siguientes técnicas:

- **Presentación por parejas:** Permite el conocimiento y la integración de los participantes del grupo.
- **La telaraña:** Busca estimular la atención y concentración.
- **Mar adentro mar afuera:** Estimula la participación y atención del grupo y, estimula el ejercicio físico.

Se aplicaran técnicas de análisis general como:

- **Cartelera Colectiva:** Permite tener a la vista y dejar escritas las ideas, opiniones o acuerdos de un grupo, en forma de resumida y ordenada; esta técnica permite que todo lo que se discutió a lo largo de una sesión educativa quede por escrito y los participantes puedan retomar las ideas, reflexiones, acuerdos o conclusiones.
- **Charla Educativa:** Con la que se desarrolla un tema en forma continuo y ordenado, se caracteriza por la participación del grupo e interacción con el facilitador.
- **Taller:** Busca la reflexión y acción, que permite análisis de la situación y problemas reales, con el fin de desarrollar alternativas de solución a estos.

8.1.3. RECURSOS

Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así:

- Computador, video vean, tablero, cartulina, marcadores.

- Un ovillo de lana del tamaño adecuado al número de trabajadores.

Las capacitaciones se llevaran a cabo en el salón comunal del barrio (según la dinámica y necesidades del proyecto).

8.1.4. EVALUACION.

Los asistentes a las capacitaciones del presente programa se evaluaran al final de la capacitación, con el fin de medir su efectividad.

8.2. MODULO 2: Prevención de Accidentes

8.2.1. TEMAS:

1. Definición de seguridad industrial
2. Accidente laboral en las actividades de Belleza.
3. Peligro y denominación de los peligros.
4. Riesgos de inseguridad (locativo, mecánico y eléctrico).
5. Identificación de Peligros, Valoración de riesgos, e implementación de controles, condiciones y actos inseguros.

8.2.2. TECNICA DE CAPACITACIÓN

Para llevar a cabo el desarrollo de los temas se usara la capacitación preventiva, con el objetivo de brindar los conceptos necesarios sobre Seguridad Industrial, se empleara la metodología de exposición, presentación de casos reales ó casuísticos (fotos o videos) de accidentes derivados de su actividad.

Se emplearan técnicas de análisis general como:

- **Sociodrama:** Consiste en la representación de un hecho o situación donde se muestran problemas o situaciones parecidas a la vida real.

- **Phillips 6-6:** Consiste en poner en común el conjunto de ideas y conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema. Luego se debe llegar colectivamente a síntesis o acuerdos comunes.
- **Estudio de Caso:** Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema real que conocen o con la que se identifican los participantes.

8.2.3. RECURSOS

Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así:

- Computador, video vean, tablero,
- Hojas, cartulina y marcadores.

Las capacitaciones se llevaran a cabo en el salón comunal del barrio (según la dinámica y necesidades del proyecto).

8.2.4. EVALUACION.

Los asistentes a las capacitaciones del presente programa se evaluaran al final de la capacitación, con el fin de medir su efectividad.

8.3. MODULO 3. Prevención de enfermedades

8.3.1. TEMAS.

1. La Higiene Industrial en las actividades de belleza.
 - Definición de enfermedad Laboral.
2. Ergonomía en las actividades de belleza.
 - Higiene Postural.

- Pausas Activas.
 - Enfermedades generadas por el riesgo ergonómico.
3. Riesgo biológico.
- Factores de Riesgo biológico.
 - Vías de entrada de los contaminantes al organismo.
 - Manual de bioseguridad.
 - Enfermedades generadas por el riesgo biológico
4. Definición de Riesgo Químico
- Factores de riesgo químico.
 - Hojas de seguridad y sustancias químicas de la actividad de belleza.
 - Enfermedades generadas por el riesgo químico
5. Definición de Riesgo Psicosocial.
- Factores de Riesgo Psicosocial.
 - Enfermedades generadas por el riesgo Psicosocial.
6. Autocuidado y salud en el trabajo
- Hábitos saludables.
 - Uso de Elementos de Protección Personal

8.3.2. TECNICAS DE CAPACITACIÓN:

Para llevar a cabo el desarrollo de los temas se usara la capacitación preventiva, con el fin de brindar los conceptos necesarios sobre Higiene Industrial, la capacitación correctiva tiene como objetivo aplicar correctivos ante los factores de riesgo presentes en la actividad de peluquería y belleza, se empleara la metodología de exposición, presentación de casos reales (fotos o videos) de enfermedades derivadas de su actividad y aplicación de práctica.

Se emplearan técnicas de análisis general como:

9. **Sociodrama:** Consiste en la representación de un hecho o situación donde se muestran problemas o situaciones parecidas a la vida real.
10. **Phillips 6-6:** Consiste en poner en común el conjunto de ideas y conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema. Luego se debe llegar colectivamente a síntesis o acuerdos comunes.
11. **Estudio de Caso:** Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema real que conocen o con la que se identifican los participantes.

8.3.3. RECURSOS

Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así:

- Computador, video Beam, tablero,
- Hojas, cartulina y marcadores.

Las capacitaciones se llevaran a cabo en el salón comunal del barrio (según la dinámica y necesidades del proyecto).

8.3.4. EVALUACION.

Los asistentes a las capacitaciones del presente programa se evaluaran al final de la capacitación, con el fin de medir su efectividad.

9. CRONOGRAMA

Se registrando, todos los temas a tratar por módulos, con sus respectivas fechas en las cuales se propone desarrollar los temas. Este cronograma se puede repetir en el siguiente año como campaña para retroalimentación de la temática. (Ver anexo A Cronograma de Capacitación).

10. RECURSOS.

10.1. RECURSOS HUMANOS

Este se conformara por un grupo de personas, con experiencia en seguridad y salud en el trabajo, participando como facilitadores y expositores especializados en la materia.

10.2. MATERIALES:

- DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO: Guías, folletos, rotafolios y fotocopias con temas concernientes a los temas a capacitar.
- OTRO: Cartulinas, marcadores, resma de papel.

10.3. EQUIPOS:

- Computador,
- Video Beam
- OTROS: TABLERO

11.PRESUPUESTO

Tabla 1: Presupuesto de gastos en el Programa de Capacitación.

Presupuesto para Programa de Capacitación.		
ITEMS		Valor.
Capacitador especialista.	Valor hora \$ 60.000	\$ 2.000.000
Papelería	Material didáctico.	\$ 533.000
Alquileres	Salón	\$3.200.000
	Equipos	\$ 1.600.000
	Refrigerios	\$ 1.800.000
Valor Total		\$5.933.000

Fuente: Realizado por los autores

12. INDICADORES

Tabla 2: Indicadores de gestión y evaluación del programa

INDICADOR	FORMULA	META
% de efectividad de costos	$((CE-CR)/CE)*100$ <ul style="list-style-type: none"> • CE: Costo estimado total de la actividad de capacitación. • CR: costo real de la actividad de capacitación. 	Inferior a -5%, que corresponde a un exceso del 5% del costo presupuestado.
Efectividad del aprendizaje en nota	$((NF-NI)/NI)*100$ <ul style="list-style-type: none"> • NF: Nota final o sumativa. • NI: Nota inicial o diagnóstica. 	Superior al 70%. Es decir que el total de la población evaluada, el 70 % tendrá nota superior a cuatro
% cobertura de capacitación atendidas	$\frac{\text{No de Capacitaciones ejecutadas}}{\text{No de capacitaciones programadas}} \times 100$	Se espera una cobertura del 85%
% de trabajadores que reciben capacitación	$\frac{\text{No de trabajadores capacitados}}{\text{No total de trabajadores}} \times 100$	Se espera una cobertura del 100%

Fuente: Realizado por los autores

Para observar la efectividad del aprendizaje en nota remítase al anexo B formato de eficacia donde se evalúa según los siguientes criterios: siendo 5 excelente, 4 muy bueno, 3 bueno, 2 regular y 1 malo.

12.1. Indicadores Para La Evaluación para medir la capacitación:

En general se pueden tomar cuatro criterios para evaluar la capacitación, los que implican diferentes medidas:

Tabla 3: Indicadores de Evaluación

CRITERIO	INDICADOR	PORCENTAJE
a. Reacciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este programa? • ¿Qué sugeriría para mejorar el programa? • ¿Piensa que la institución debe seguir ofreciéndolo? • Expositor, materiales, horario, lugar, entre otros. 	10%
b. Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de salida: dominio de contenidos Pre y post test 	40%
c. Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño. • La aplicación efectiva de la competencia aprendida según requerimientos del puesto. • Enfocarse en los principios generales, establecer un clima para la transferencia (reforzar) y proporcionar a los empleados estrategias para transferir (apoyar). 	10%
d. Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar los resultados proyectados. • Aumento de la productividad. • Menos quejas de los empleados y usuarios. • Mejores índices del desempeño. • Reducción de costos y desperdicio. 	40%
TOTAL PORCENTAJE DE EVALUACIÓN		100%

Fuente: Artículo: Que-indicadores-debo-utilizar-para-medir-la-capacitacion-del-personal tomado de: <http://www.mbsperu.com>, cuadro modificado por los autores con fines pertinentes al programa de capacitación.

Para observar la evaluación para medir la capacitación remítase al anexo D formato de evaluación al capacitador, donde se evalúa según los siguientes criterios: siendo 5 excelente, 4 bueno, 3 aceptable, 2 regular y 1 deficiente

Anexo A: Cronograma

Anexo B: Formato de Eficacia de capacitaciones

 UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	FORMATO DE EFICACIA CAPACITACIONES	PROGRAMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PROCESO: <input data-bbox="406 634 714 688" type="text"/>	FECHA: <input data-bbox="966 634 1274 688" type="text"/>	
NOMBRE: <input data-bbox="406 877 714 932" type="text"/>	TEMAS A EVALUAR:	<input data-bbox="1042 961 1393 1108" type="text"/>
CARGO: <input data-bbox="406 1075 714 1129" type="text"/>		
PREGUNTAS		
RESPUESTAS		

FIRMA DEL EVALUADO: _____

CALIFICACION

5	EXCELENTE	
4	MUY BUENO	
3	BUENO	
2	REGULAR	
1	MALO	

FIRMA DEL EVALUADOR: _____

Anexo C: Asistencia de Capacitaciones

 <p>UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA</p>	<p>FORMATO DE ASISTENCIA CAPACITACIONES</p>	<p>PROGRAMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>
--	--	--

TEMA:

CONTENIDO PROGRAMATICO:

OBJETIVO:

FECHA:

HORA:

INTENSIDAD:

NOMBRE	CEDULA	FIRMA

Anexo D: Formato de evaluación al capacitador

 UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	EVALUACION AL CAPACITADOR	PROGRAMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
CAPACITADOR:	TEMA:	FECHA:

Para responder marque con una **X** en el cuadro frente a cada pregunta según sea su criterio:

Si su respuesta es deficiente marque	1
Si su respuesta es regular marque	2
Si su respuesta es aceptable marque	3
Si su respuesta es buena marque	4
Si su respuesta es excelente marque	5

	1	2	3	4	5	TOTAL
La duración de la actividad fue						
La metodología y actividad realizada para desarrollar el contenido fue						
Los contenidos de la capacitación respondieron a sus expectativas						
El manejo de los contenidos por parte del capacitador fue						
La utilización de las ayudas facilitaron la comprensión de manera						

TOTAL	
--------------	--

SUGERENCIAS: