INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

TESINA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TEMA:
ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL: ESTUDIO DE CASOS EN LA EMPRESA TEXTIL LA CEDA

AUTORES:
HERNÁN PAUL JARAMILLO INDACOCHEA
PEDRO ABEL NARVÁEZ COELLO

TUTOR:

ING. OSCAR GUTIÉRREZ FRANCO

DAULE – ECUADOR
2024

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESINA

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL: ESTUDIO DE CASOS EN LA EMPRESA TEXTIL LA CEDA

AUTOR/ES:

HERNÁN PAUL JARAMILLO INDACOCHEA
PEDRO ABEL NARVÁEZ COELLO

TUTOR:

Ing. Oscar Gutierrez Franco M.Sc

REVISORES:
Eco. Roberto Caicedo Meza
Ing. David Caicedo Chiriboga

INSTITUCIÓN:
Instituto Superior Tecnológico Rey David

CARRERA:
SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

FECHA DE PUBLICACIÓN:

22 de junio del 2024

No. DE PÁGS:

TÍTULO OBTENIDO:
Técnico Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

ÁREAS TEMÁTICAS:

PALABRAS CLAVE:

Efectividad, Capacitación laboral, desempeño laboral, seguridad laboral, satisfacción de empleados.

RESUMEN:

La presente investigación evalúa la efectividad de los programas de capacitación laboral implementados en la Empresa Textil La Ceda. Con el objetivo de mejorar el desempeño, la seguridad y la satisfacción de los empleados, se analizan los impactos de estas iniciativas

formativas desde múltiples perspectivas. Este estudio se centra en determinar si las inversiones en capacitación resultan en beneficios tangibles tanto para los trabajadores como para la organización. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Se recolectaron datos mediante encuestas a empleados, entrevistas en profundidad con supervisores y observaciones directas en la planta de producción. Además, se realizaron análisis estadísticos de los datos de encuestas y se emplearon técnicas cualitativas para interpretar las entrevistas y observaciones. Los resultados indican que los programas de capacitación laboral en La Ceda han tenido un impacto positivo significativo en varias áreas clave como desempeño laboral, seguridad laboral, satisfacción y motivación, competencias blandas y retorno de la inversión. La investigación confirma que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda son altamente efectivos en mejorar el desempeño laboral, la seguridad, la satisfacción de los empleados y en ofrecer un retorno positivo de la inversión. La continua inversión en la formación de los empleados es crucial para el éxito y competitividad de la empresa, así como para el bienestar de su fuerza laboral. Abordar los desafíos de implementación y continuar adaptando y mejorando los programas de capacitación maximizará estos beneficios y fortalecerá la organización en el largo plazo.

No. DE REGISTRO:	No. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	☐ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES	Teléfono:	E-mail:
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Ing. Elsy Alvarado Arevalo	
	Teléfono:	
	E-mail:	

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO O FIN DE CARRERA

Guayaquil, 22 de junio del 2024

Ab. Bayardo Caicedo González

Rector

En su despacho. -

En virtud de la designación emitida por el Instituto Tecnológico Superior Rey David, de fecha 22 de junio del 2024, en la cual me designa como Tutor del trabajo de grado para estudiantes de la carrera de: **Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales**, tengo a bien informar a usted que:

El/ Los estudiante/es: **Hernán Paul Jaramillo Indacochea y Pedro Abel Narváez Coello** ejecutó/aron el proyecto de grado titulado:

Análisis de la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil la ceda

La misma ha cumplido de manera satisfactoria las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito y atendiendo a que ha desarrollado las diferentes etapas constitutivas de la tesis; se procede a APROBAR este documento como trabajo de titulación y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los fines legales correspondientes

Atentamente,

_____

Tutor: Ing. Oscar Gutiérrez Franco

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Guayaquil, 22 de junio del 2024

Abg. Bayardo Caicedo González

Rector

En su despacho. -

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos intelectuales de la Tesina de Investigación con el tema:

Análisis de la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil la ceda

Son de mi única y absoluta autoría y los derechos pertenecen al Instituto Superior Tecnológico Rey David

Sin otro particular me suscribo de usted.

Muy atentamente;

_____

HERNÁN PAUL JARAMILLO INDACOCHEA

_____

PEDRO ABEL NARVÁEZ COELLO

Detector de plagio v. 2215 - Informe de originalidad 20/6/2024 10:34:01

Documento analizado: Teasina Jaramillo - Narvaez Corregida.docx Licenciado para: DAVID CAICEDO

Preajuste de comparación: Palabra a palabra Idioma detectado: Es

Tipo de verificación: Control de internet

TEE y codificación: DocX n/a

Análisis detallado del cuerpo del documento:

Tabla de relaciones:

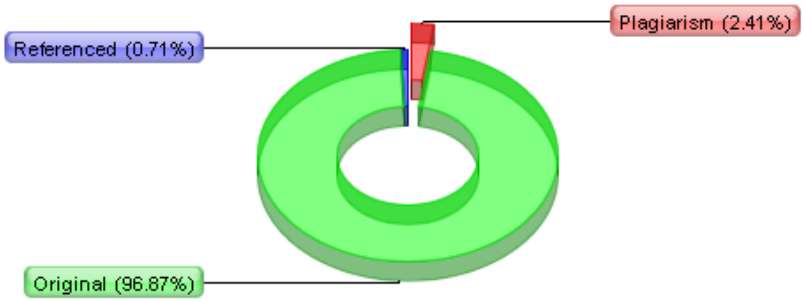


Gráfico de distribución:



Principales fuentes de plagio: 54

2%	198	1. https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo
2%	107	2. https://www.linkedin.com/pulse/los-procesos-de-capacitaci%C3%B3n-como-estrategias/
2%	99	3. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38251/gjaram.pdf?sequence=1

Detalles de recursos procesados: 191 - Okay / 2 - Ha fallado

Notas importantes:

Wikipedia:	Libros de Google:	Servicios de escritura fantasma:	Anti-trampa:
[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]

Informe anti trampas de UACE:

1. Estado: Analizador **Encendido** Normalizador **Encendido** similitud de caracteres establecida en **100%**
2. Porcentaje de contaminación UniCode detectado: **0%** con límite de: 2%
3. Documento no normalizado: porcentaje no alcanzado 2%
4. Todos los símbolos sospechosos se marcarán en color violeta: Abcd...
5. Símbolos invisibles encontrados: 0

Recomendación de evaluación:

No se requiere ninguna acción especial. El documento está bien.

Estadísticas del alfabeto y análisis de símbolos:

Referencias activas (URL extraídas del documento):

No se detectaron URL

URL excluidas:

No se detectaron URL

URL incluidas:

No se detectaron URL

Análisis detallado del documento:

INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR REY DAVID TESINA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TEMA ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL: ESTUDIO DE CASOS EN LA EMPRESA TEXTIL LA CEDA AUTOR HERNÁN PAUL JARAMILLO INDACOCHEA PEDRO ABEL NARVÁEZ COELLO TUTOR: ING. OSCAR GUTIÉRREZ FRANCO DAULE – ECUADOR 2024 Índice General Contenido Dedicatoria3 Resumen4 Abstract5 Capítulo I: Presentación6 1.2 Objetivos de la Investigación8 Objetivo General8 Objetivos Específicos8 1.3 Justificación del Problema8 Capítulo II: Alternativas de Solución9 2.1. Análisis de las Alternativas posibles9 2.1.1 Alternativa 1. Capacitación en Seguridad y Manejo de Maquinaria11 2.1.2 Alternativa 2. Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos12 2.1.3 Alternativa 3. Programas de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas (LME)14 2.1.4 Alternativa 4. Capacitación en Manejo de Emergencias16 2.1.5 Alternativa 5. Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción18 2.2 Estrategia para mejorar la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil La Ceda19 2.3. Presupuesto de la ejecución21 2.4. Cronograma de ejecución22 Capítulo III: Conclusiones26 3.2 Recomendaciones28 Referencias Bibliográficas29 Dedicatoria A lo largo de este recorrido académico, he tenido la fortuna de contar con el apoyo y la guía de varias personas cuyo esfuerzo y dedicación han sido fundamentales para la culminación de esta tesina. Quiero dedicar este trabajo, en primer lugar, a DIOS y a mi familia, quienes me han brindado su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mis capacidades. Su ejemplo de esfuerzo y perseverancia ha sido mi principal fuente de inspiración. A mis profesores y tutores, cuyo conocimiento, paciencia y dedicación me han guiado y motivado a lo largo de este proceso. Sus enseñanzas han sido invaluables y me han ayudado a crecer tanto personal como profesionalmente. A mis compañeros de clase, con quienes he compartido innumerables horas de estudio, discusiones y aprendizajes. Su compañerismo y apoyo han sido esenciales en este viaje y me han demostrado el valor del trabajo en equipo. Finalmente, a todas aquellas personas que, de una manera u otra, han contribuido a que hoy pueda presentar este trabajo. A los trabajadores del sector de la seguridad y prevención de riesgos laborales, cuya labor diaria me ha inspirado a investigar y profundizar en esta importante área. Gracias a todos por ser parte de este logro. Esta tesina es el reflejo de un esfuerzo compartido y está dedicada a ustedes. Certificado del Tutor El suscrito certifica que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y cuyo tema es:

Cotizaciones detectadas: **0,27%** id: **1**

“Análisis de la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil la ceda”,

de autoría de los estudiantes Hernán Paul Jaramillo Indacochea y Pedro Abel Narváez Coello, ha sido revisado en todos sus componentes. Daule, 22 junio del 2024 …….. Ing. Oscar Gutierrez MSc. Certificación de Revisores Los suscritos certificamos que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, cuyo tema es:

Cotizaciones detectadas: **0,27%** id: **2**

“Análisis de la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil la ceda”,

de autoría de los estudiantes Hernán Paul Jaramillo Indacochea y Pedro Abel Narváez Coello todos sus componentes, bajos los parámetros establecidos por los formatos del INSTITUTO TÉCNOLÓGICO SUPERIOR REY DAVID, cuya calificación es la siguiente: Daule, 22 junio del 2024.
_____ Econ. Roberto Caicedo Meza
_____ Ing. David Caicedo Chiriboga Resumen La presente investigación evalúa la efectividad de los programas de capacitación laboral implementados en la Empresa Textil La Ceda. Con el objetivo de mejorar el desempeño, la seguridad y la satisfacción de los empleados, se analizan los impactos de estas iniciativas formativas desde múltiples perspectivas. Este estudio se centra en determinar si las inversiones en capacitación resultan en beneficios tangibles tanto para los trabajadores como para la organización. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Se recolectaron datos mediante encuestas a empleados, entrevistas en profundidad con supervisores y observaciones directas en la planta de producción. Además, se realizaron análisis estadísticos de los datos de encuestas y se emplearon técnicas cualitativas para interpretar las entrevistas y observaciones. Los resultados indican que los programas de capacitación laboral en La Ceda han tenido un impacto positivo significativo en varias áreas clave como desempeño laboral, seguridad laboral, satisfacción y motivación, competencias blandas y retorno de la inversión. La investigación confirma que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda son altamente efectivos en mejorar el desempeño laboral, la seguridad, la satisfacción de los empleados y en ofrecer un retorno positivo de la inversión. La continua inversión en la formación de los empleados es crucial para el éxito y competitividad de la empresa, así como para el bienestar de su fuerza laboral. Abordar los desafíos de implementación y continuar adaptando y mejorando los programas de capacitación maximizará estos beneficios y fortalecerá la organización en el largo plazo. Palabras claves: Efectividad, Capacitación laboral, desempeño laboral, seguridad laboral, satisfacción de empleados Abstract This research evaluates the effectiveness of the job training programs implemented at the La Ceda Textile

Company. With the aim of improving performance, safety and employee satisfaction, the impacts of these training initiatives are analyzed from multiple perspectives. This study focuses on determining whether investments in training result in tangible benefits for both workers and the organization. The research was carried out using a mixed approach combining qualitative and quantitative methods. Data were collected through employee surveys, in-depth interviews with supervisors, and direct observations on the production floor. Additionally, statistical analyzes were performed on the survey data and qualitative techniques were used to interpret the interviews and observations. The results indicate that the job training programs at La Ceda have had a significant positive impact in several key areas such as job performance, job security, satisfaction and motivation, soft skills and return on investment. The research confirms that the job training programs at the La Ceda Textile Company are highly effective in improving job performance, safety, employee satisfaction and in offering a positive return on investment. Continued investment in employee training is crucial to the success and competitiveness of the company, as well as the well-being of its workforce. Addressing implementation challenges and continuing to adapt and improve training programs will maximize these benefits and strengthen the organization in the long term. Keywords: Effectiveness, job training, job performance, job security, employee satisfaction Capítulo I: Presentación Planteamiento del Problema El sector textil a nivel mundial es una industria de gran importancia económica y social, caracterizada por una alta competitividad y una cadena de suministro global compleja, este sector enfrenta varios desafíos, incluyendo la presión por reducir costos, la necesidad de innovar en diseño y tecnología, y la creciente demanda de prácticas sostenibles y responsables desde el punto de vista social y ambiental. Países como China, India y Bangladesh son líderes en producción textil, mientras que el consumo se concentra principalmente en mercados desarrollados como Estados Unidos y Europa. Sin embargo, la industria textil también está marcada por preocupaciones en torno a las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo y el impacto ambiental, lo que ha llevado a una mayor regulación y a iniciativas de responsabilidad social corporativa (International Labour Organization [ILO], 2021; Textile Exchange, 2022). En América Latina, el sector textil es una industria vital que contribuye significativamente a las economías de países como México, Brasil, Colombia y Perú., este sector se caracteriza por una mano de obra intensiva y enfrenta desafíos como la competencia internacional, la fluctuación en los costos de materias primas y la necesidad de modernización tecnológica. Además, las condiciones laborales en muchas fábricas textiles de la región son motivo de preocupación, con problemas persistentes en la seguridad y salud ocupacional. A pesar de estos desafíos, hay un creciente enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad social, impulsado tanto por regulaciones gubernamentales como por la demanda de consumidores más conscientes. La adopción de prácticas de seguridad laboral efectivas y programas de capacitación es crucial para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad del sector en la región (Economic Commission for Latin America and the Caribbean [ECLAC], 2021; International Labour Organization [ILO], 2020). La capacitación laboral es una herramienta esencial para mejorar las competencias de los empleados y asegurar un ambiente de trabajo seguro y productivo. En el contexto de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, la capacitación adecuada puede significar la diferencia entre un entorno de trabajo seguro y uno propenso a accidentes y enfermedades laborales. La empresa Textil La Ceda ha implementado diversos programas de capacitación, pero la efectividad de estos programas en mejorar la seguridad y la productividad laboral no ha sido evaluada sistemáticamente. Este estudio se propone analizar la efectividad de dichos programas de capacitación y proporcionar recomendaciones basadas en los hallazgos. A pesar de los esfuerzos realizados por Textil La Ceda para capacitar a sus empleados, no se ha llevado a cabo una evaluación formal que permita medir el impacto de estos programas en la seguridad y eficiencia laboral. La falta de datos concretos sobre la efectividad de la capacitación dificulta la toma de decisiones informadas sobre futuras inversiones en formación y desarrollo. Además, sin una evaluación adecuada, es posible que los programas actuales no estén alineados con las necesidades reales de los empleados ni con los objetivos de seguridad de la empresa. El problema central que aborda esta investigación es: ¿Cuál es la efectividad de los programas de capacitación laboral en la empresa Textil La Ceda en términos de mejora de la seguridad y eficiencia laboral? 1.2 Objetivos de la Investigación Objetivo General Evaluar la efectividad de los programas de capacitación laboral implementados en la empresa Textil La Ceda, con un enfoque particular en la mejora de la seguridad y eficiencia laboral. Objetivos Específicos Analizar las percepciones de los empleados sobre los programas de capacitación recibidos. Evaluar el impacto de la capacitación en la reducción de incidentes y accidentes laborales. Medir la mejora en la eficiencia y productividad de los empleados

Plagio detectado: **0,2%** https://iloencyclopaedia.org/es/part-iii-48230/e… id: **3**

como resultado de la capacitación. Proporcionar recomendaciones para la mejora de los programas de capacitación en base a los hallazgos del estudio. 1.3 Justificación del Problema Evaluar la efectividad de los programas de capacitación es crucial por varias razones. Primero, permite a la empresa identificar las áreas de mejora y adaptar los programas de formación para maximizar su impacto. Segundo, una evaluación adecuada puede demostrar el valor de la capacitación, justificando la inversión en tiempo y recursos (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Además, en el contexto de la prevención de riesgos laborales, la capacitación efectiva es vital para reducir la incidencia de accidentes y mejorar el bienestar de los empleados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013). Capítulo II: Alternativas de Solución 2.1. Análisis de las Alternativas posibles El análisis de las alternativas en la tesis titulada

Cotizaciones detectadas: **0,27%** id: **4**

"Análisis de la Efectividad de los Programas de Capacitación Laboral: Estudio de Casos en la Empresa Textil La Ceda"

es fundamental por varias razones que impactan directamente en la calidad, relevancia y aplicabilidad de la investigación. Este análisis permite evaluar diversas metodologías y enfoques de capacitación, lo cual es crucial para identificar las estrategias más efectivas para mejorar la seguridad y eficiencia laboral en la empresa. Evaluar diferentes alternativas de capacitación proporciona una visión comprensiva de las opciones disponibles y sus respectivas ventajas y desventajas, según Noe (2020), cada método de capacitación tiene diferentes niveles de efectividad dependiendo del contexto organizacional y las necesidades específicas de los empleados. Un análisis comparativo robusto permite seleccionar la estrategia que mejor se adapta a los objetivos y recursos de Textil La Ceda, optimizando así la inversión en capacitación.

Plagio detectado: **0,18%** https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-oc… + 3 recursos! id: **5**

En el ámbito de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, es esencial

implementar programas de capacitación que reduzcan efectivamente los riesgos y mejoren las prácticas de seguridad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) destaca que una capacitación adecuada es fundamental para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Al analizar diversas alternativas, la empresa puede identificar los métodos que proporcionen los mejores resultados en términos de prevención de riesgos, promoviendo un entorno de trabajo más seguro. El análisis de alternativas también permite a la empresa evaluar la sostenibilidad y adaptabilidad de los programas de capacitación a largo plazo. Como indican Garrison y Kanuka (2004), el blended learning, por ejemplo, ofrece flexibilidad y puede ser adaptado fácilmente a cambios tecnológicos y organizacionales. Considerar alternativas sostenibles asegura que los programas de capacitación puedan evolucionar y seguir siendo relevantes en el futuro. La eficiencia de costos es otro aspecto crítico. Diferentes métodos de capacitación pueden variar significativamente en términos de costos asociados, tanto directos como indirectos. Según Salas et al. (2012), la capacitación en línea puede ser más económica y fácil de escalar en comparación con la capacitación presencial tradicional. Un análisis detallado de las alternativas permite a la empresa Textil La Ceda hacer un uso más eficiente de sus recursos financieros, asegurando que se maximice el retorno de inversión en capacitación. Analizar las alternativas facilita la creación de programas de capacitación personalizados que pueden aumentar el engagement y la motivación de los empleados. Parsloe y Leedham (2009) sugieren que programas de mentoría y coaching, por ejemplo, pueden ofrecer un enfoque más personalizado y continuo, mejorando la transferencia de conocimientos y habilidades. La personalización de la capacitación puede resultar en un mayor compromiso y satisfacción laboral, lo cual es beneficioso tanto para los empleados como para la empresa. Analizar las alternativas de los programas de capacitación laboral es crucial para seleccionar la estrategia más efectiva y adecuada para la empresa Textil La Ceda, este proceso asegura una mejora continua en la seguridad y eficiencia laboral, una inversión optimizada en recursos de capacitación, y un entorno de trabajo más seguro y productivo. 2.1.1 Alternativa 1. Capacitación en Seguridad y Manejo de Maquinaria Este programa se enfoca en enseñar a los empleados sobre las normas de seguridad específicas de la industria textil, incluyendo el manejo seguro de maquinaria y equipo especializado. Programa esencial debido a la naturaleza de las operaciones que implican el uso intensivo de maquinaria y equipos especializados, tiene como objetivo principal educar a los empleados sobre las normas de seguridad específicas de la industria textil y proporcionarles

Plagio detectado: **0,17%** https://profinomics.com/capacitacion-y-adiestr… id: **6**

las habilidades necesarias para operar la maquinaria de manera segura y eficiente.

Análisis del Programa: Identificación de Riesgos: El programa inicia con la identificación de los riesgos asociados con el uso de la maquinaria en el entorno textil, como atrapamientos, cortes, quemaduras, entre otros, fase es crucial para comprender los peligros potenciales y desarrollar estrategias de prevención adecuadas. Normas de Seguridad: Se enseñan y refuerzan las normas de seguridad específicas de la industria textil, incluyendo el uso de equipos de protección personal (EPP), señalización de seguridad, procedimientos de bloqueo y etiquetado, y protocolos de emergencia. Entrenamiento Práctico: Se proporciona a los empleados entrenamiento práctico en el manejo de la maquinaria, incluyendo la operación segura, ajuste de configuraciones, mantenimiento básico y resolución de problemas comunes. Simulaciones y Escenarios: Se realizan simulaciones y escenarios prácticos para que los empleados practiquen cómo reaccionar ante situaciones de emergencia o mal funcionamiento de la maquinaria, lo que les permite desarrollar habilidades de respuesta rápida y efectiva. Evaluación y Retroalimentación: Se realizan evaluaciones periódicas para medir la comprensión y competencia de los empleados en el manejo seguro de la maquinaria. La retroalimentación proporcionada durante estas evaluaciones es fundamental para corregir errores y reforzar los conceptos clave. Actualización Continua: Es un programa dinámico y adaptado a medida que cambian las normativas de seguridad y se introducen nuevas tecnologías, la actualización continua del programa garantiza que los empleados estén siempre al tanto de las mejores prácticas y los procedimientos más seguros. El programa de Capacitación en Seguridad y Manejo de Maquinaria es una parte integral de la estrategia de seguridad laboral en una empresa textil, al proporcionar a los empleados el conocimiento y las habilidades necesarias para operar la maquinaria de manera segura, se reduce significativamente el riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, creando así un entorno laboral más seguro y productivo. 2.1.2 Alternativa 2. Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos Dado que la industria textil utiliza una variedad de productos químicos en los procesos de fabricación, es esencial proporcionar capacitación sobre el manejo seguro, almacenamiento y disposición de

estos materiales para prevenir riesgos laborales. El programa de Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos en la empresa textil La CEDA

Plagio detectado: **0,16%** https://yoeduco.com/blog/temas-para-capacita… id: **7**

es fundamental para garantizar la seguridad de los trabajadores y prevenir

riesgos asociados con el uso, almacenamiento y manipulación de sustancias químicas. Análisis del Programa: Identificación de Productos Químicos: El programa comienza con la identificación de todos los productos químicos utilizados en los procesos textiles de la empresa, incluye identificar las propiedades físicas y químicas de cada producto, así como los posibles riesgos para la salud y el medio ambiente. Normativas y Regulaciones: El programa está en consonancia con las normativas y regulaciones locales e internacionales sobre el manejo de productos químicos, como las hojas de datos de seguridad (SDS por sus siglas en inglés) y las regulaciones de etiquetado (por ejemplo, el sistema de clasificación, etiquetado y envasado de productos químicos - GHS), lo que permite que los empleados comprendan estas regulaciones y cómo aplicarlas en su trabajo diario. Manejo Seguro: Se preparan a los trabajadores en prácticas seguras de manejo de productos químicos, incluyendo el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), el almacenamiento seguro, la manipulación correcta y la limpieza de derrames. Procedimientos de Emergencia: El programa incluye entrenamiento en los procedimientos de emergencia en caso de derrames, fugas o exposiciones a productos químicos, lo que permite que los empleados se familiaricen con los pasos a seguir para evacuar el área de manera segura y cómo comunicar incidentes a las autoridades correspondientes. Evaluación de Riesgos: Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos para identificar y abordar posibles peligros asociados con el manejo de productos químicos. Incluye evaluar el riesgo de exposición, inhalación, contacto dérmico y otros riesgos específicos de cada sustancia química. Entrenamiento Práctico: Proporciona a los empleados la oportunidad de poner en práctica lo aprendido a través de ejercicios y simulaciones prácticas, lo que le permite familiarizarse con los procedimientos de seguridad y desarrollar habilidades para responder efectivamente a situaciones de emergencia. Actualización Continua: El programa es revisado y actualizado regularmente para reflejar los cambios en los procesos de trabajo, las regulaciones de seguridad y las nuevas tecnologías en el manejo de productos químicos. La formación continua garantiza que los empleados estén al tanto de los últimos desarrollos en seguridad y puedan adaptarse a ellos. El programa de Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos en la empresa textil es esencial para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como para cumplir con las regulaciones de seguridad y ambientales. Al proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para manejar productos químicos de manera segura, se minimiza el riesgo de accidentes y se promueve un entorno laboral seguro y saludable. 2.1.3 Alternativa 3. Programas de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas (LME) Debido a la naturaleza física del trabajo en la industria textil, es importante ofrecer entrenamiento en ergonomía y técnicas de levantamiento seguro para prevenir lesiones musculoesqueléticas entre los empleados. El programa de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas (LME) en la empresa textil La CEDA es esencial debido a la naturaleza física del trabajo que implica movimientos repetitivos, posturas incómodas y manipulación de cargas. Análisis del Programa: Evaluación de Riesgos: El programa evalúa detallada de los riesgos de lesiones musculoesqueléticas en el lugar de trabajo, identificando tareas y actividades que puedan aumentar el riesgo de lesiones, como levantar cargas pesadas, posturas forzadas y movimientos repetitivos. Ergonomía y Diseño del Puesto de Trabajo: Se explican las medidas ergonómicas para optimizar el diseño del puesto de trabajo y reducir la carga física sobre los trabajadores, esto puede incluir la instalación de equipos y herramientas ergonómicas, ajustes en la altura de las mesas de trabajo y la disposición adecuada de los materiales para minimizar movimientos repetitivos y posturas incómodas. Capacitación en Ergonomía: Los empleados reciben capacitaciones en ergonomía para aprender técnicas de levantamiento seguro, posturas correctas y ejercicios de estiramiento que ayuden a prevenir lesiones musculoesqueléticas. Esta capacitación incluye información sobre la importancia de tomarse descansos regulares y cómo ajustar su entorno de trabajo para reducir la tensión física. Programas de Ejercicio y Rehabilitación: Permite implementar programas de ejercicio y rehabilitación para ayudar a los empleados a fortalecer los músculos y mejorar la flexibilidad, reduciendo así el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Estos programas incluyen ejercicios de estiramiento, yoga, pilates o ejercicios de resistencia adaptados a las necesidades específicas de los trabajadores textiles. Evaluación y Monitoreo: Permite realizar evaluaciones periódicas para monitorear la efectividad del programa de prevención de LME y realizar ajustes según sea necesario. Esto puede incluir encuestas de satisfacción de los empleados, análisis de incidentes de lesiones y revisiones ergonómicas regulares de los puestos de trabajo. Cultura de Seguridad y Bienestar: El programa de prevención de LME contribuye a fomentar una cultura de seguridad y bienestar en la empresa textil, donde los empleados se sientan valorados y apoyados en su salud y seguridad en el trabajo. El programa de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas en una empresa textil es fundamental para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, reducir el absentismo laboral y mejorar la productividad. Al implementar medidas ergonómicas, ofrecer capacitación en ergonomía y promover un estilo de vida activo y saludable, se puede minimizar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y crear un entorno laboral más seguro y saludable para todos. 2.1.4 Alternativa 4. Capacitación en Manejo de Emergencias Este programa se centra en preparar a los empleados para responder adecuadamente en caso de emergencias como incendios, derrames químicos o evacuaciones, asegurando así la seguridad de todos los trabajadores en situaciones críticas. El programa de manejo de emergencias en la empresa textil La CEDA es esencial para garantizar la seguridad de los trabajadores y minimizar los riesgos en caso de situaciones imprevistas. Análisis del Programa: Identificación de Riesgos y

Amenazas: El programa identifica los posibles riesgos y amenazas a los que la empresa textil podría enfrentarse, como incendios, derrames químicos, accidentes con maquinaria, entre otros. Es crucial realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos para desarrollar planes de acción efectivos. Desarrollo de Planes de Emergencia: Con base en la identificación de riesgos, se desarrollan planes de emergencia detallados que establecen procedimientos claros y específicos para responder a cada tipo de situación de emergencia. Estos planes incluyen protocolos de evacuación, puntos de reunión, métodos de comunicación de emergencia y responsabilidades del personal. Capacitación del Personal: Todos los empleados reciben capacitación en los procedimientos de emergencia para que estén preparados para actuar de manera rápida y efectiva en caso de una situación de crisis. Esta capacitación incluye la identificación de alarmas, el uso de equipos de seguridad, la evacuación ordenada y la asistencia a los heridos. Simulacros de Emergencia: En la empresa se realizan simulacros periódicos de emergencia para practicar los procedimientos establecidos y evaluar la efectividad de los planes de emergencia. Estos simulacros ayudan a identificar áreas de mejora y familiarizan al personal con las acciones que deben tomar en caso de una situación real de emergencia. Equipamiento y Recursos: El programa asegura que la empresa cuente con el equipamiento necesario para hacer frente a diferentes tipos de emergencias, como extintores de incendios, kits de primeros auxilios, duchas de seguridad, entre otros. Además, se designan y capacitan equipos de respuesta de emergencia para actuar de manera coordinada en situaciones críticas. Actualización y Evaluación Continua: Los planes de manejo de emergencias se deben revisar y actualizar regularmente para reflejar cambios en las operaciones de la empresa y en los riesgos potenciales, también es importante realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad del programa y realizar ajustes según sea necesario. El programa de manejo de emergencias en la empresa textil es esencial para garantizar la seguridad de los trabajadores y la protección de los activos de la empresa en caso de situaciones imprevistas. Al establecer procedimientos claros, capacitar al personal y contar con los recursos adecuados, la empresa puede minimizar los riesgos y responder de manera efectiva ante cualquier emergencia que pueda surgir. 2.1.5 Alternativa 5. Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción Además de la seguridad, es importante capacitar a los empleados en habilidades técnicas específicas relacionadas con los procesos de producción de la empresa, lo que puede incluir capacitación en técnicas de costura, control de calidad y mantenimiento de equipos. El programa de Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción en la empresa textil La CEDA es fundamental para mejorar la eficiencia operativa, la calidad del producto y la seguridad en el lugar de trabajo. Análisis del Programa: Identificación de Necesidades: El programa permite identificar las habilidades técnicas necesarias para realizar las tareas específicas en la empresa textil, lo que incluye habilidades relacionadas con el manejo de maquinaria, costura, control de calidad, mantenimiento de equipos, entre otros. Diseño de Cursos y Entrenamientos: Con base en las necesidades identificadas, se diseñan cursos y entrenamientos específicos que cubren los aspectos técnicos y de producción relevantes para los empleados. Estos cursos son teóricos, prácticos e hibrido y deben estar diseñados para ser accesibles y efectivos para el personal. Capacitación en Seguridad: Es fundamental integrar la capacitación en seguridad dentro del programa de desarrollo de habilidades técnicas y de producción, lo que permite que los empleados estén capacitados en el uso seguro de la maquinaria, el manejo adecuado de productos químicos y otras prácticas de seguridad relacionadas con su trabajo. Supervisión y Retroalimentación: Capacitar a los empleados en supervisión y retroalimentación constante los ayuda a mejorar y perfeccionar sus habilidades técnicas, incluye evaluaciones de desempeño regulares, sesiones de entrenamiento uno a uno y oportunidades para resolver dudas y recibir orientación. Actualización y Mejora Continua: El programa es dinámico y se adapta a medida que cambian las necesidades de la empresa y las tecnologías en la industria textil. Se revisan y actualizar regularmente los cursos y entrenamientos para garantizar que reflejen las mejores prácticas y los últimos avances en la industria. Incentivos y Reconocimiento: Para motivar a los empleados a participar en el programa y mejorar sus habilidades, se ofrecen incentivos y reconocimientos, como bonos por desempeño, oportunidades de ascenso o programas de reconocimiento por logros destacados. El programa de Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción en la empresa textil La CEDA es esencial para mejorar la competencia y la eficiencia de los empleados, así como para garantizar la calidad y seguridad en la producción. Al proporcionar capacitación específica y continua, la empresa puede aumentar la productividad y competitividad en el mercado, al tiempo que asegura un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores. 2.2 Estrategia para mejorar la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil La Ceda Esta estrategia busca mejorar la efectividad de los programas de capacitación laboral en la empresa textil La Ceda, impulsando la capacidad de optimizar el uso de recursos y maximizar el impacto de la formación en la seguridad, calidad y eficiencia del trabajo. Permite también identificar las necesidades específicas de capacitación de los empleados, alinear los programas con los objetivos y valores de la empresa, y evaluar continuamente su efectividad para realizar

Plagio detectado: **0,24%** https://www.linkedin.com/pulse/los-procesos-de… id: **8**

ajustes según sea necesario. Busca fomentar una cultura de aprendizaje continuo y mejora en la organización, donde

los empleados se sientan motivados y comprometidos con su desarrollo profesional y la excelencia en su trabajo.

Plagio detectado: **0,35%** https://sakder.com/equipo-proteccion-persona… + 2 recursos! id: **9**

Esto no solo beneficia a la empresa al mejorar su competitividad y productividad, sino que también contribuye a la seguridad y bienestar de los trabajadores,

creando un entorno laboral más seguro, saludable y satisfactorio para todos. Estrategia para Mejorar la Efectividad de los Programas de Capacitación Laboral en la Empresa Textil La Ceda Objetivo: Mejorar las habilidades, conocimientos y prácticas de seguridad de los empleados en la empresa textil. ACTVIDADES RESPONSABLE FECHA DE IMPLEMENTACIÓN Evaluación de Necesidades Departamento de Recursos Humanos Mes uno Diseño de programas Equipo de capacitación Mes dos Implementación de métodos capacitación variados Departamento de capacitación Del mes tres al seis Integración de tecnologías Equipo de tecnologías y capacitación Mes seis Fomento de participación activa Departamento de Recursos Humanos Del mes siete al mes nueve Seguimiento y evaluación continua Equipo de supervisión y evaluación Del mes 10 al 12 Retroalimentación y mejora continua Departamento de Recursos Humanos Mes 12 Resultados Esperados: Mejora en la competencia laboral, reducción de riesgos laborales y mejora en la calidad y eficiencia del trabajo Esta estrategia detalla las actividades específicas a ser realizadas, los responsables de llevar a cabo cada actividad, y los plazos estimados para su implementación. Los resultados esperados incluyen la mejora en la competencia laboral, la reducción de riesgos laborales y la mejora en la calidad y eficiencia del trabajo en La Ceda. 2.3. Presupuesto de la ejecución PRESUPUESTO ANUAL para Mejorar la Efectividad de los Programas de Capacitación Laboral en la Empresa Textil La Ceda Conceptos de gastos Valor ($) Costos de Personal Investigador Principal: 12 meses x $1,500/mes 18,000 Asistente de Investigación: 12 meses x $800/mes 9,600 Consultor Externo (Especialista en Capacitación Laboral): 6 meses x $1,000/mes 6,000 Subtotal Costos de Personal 33,600 Materiales y Suministros Libros y Revistas Especializadas 500 Papelería y Material de Oficina 300 Equipos de Protección Personal para Visitas a Planta 200 Subtotal Materiales y Suministros 1,000 Viajes y Transporte Visitas a la Empresa Textil La Ceda (4 visitas): Transporte (auto, gasolina): 4 x $100 400 Alojamiento (si aplica, 2 noches por visita): 8 noches x $50/noche 400 Alimentación: 8 días x $30/día 240 Subtotal Viajes y Transporte 1,040 Software y Hardware Software de Análisis de Datos (SPSS, NVivo, etc.) 1,200 Computadora Portátil (si no se tiene una adecuada) 1,000 Licencias de Software (Microsoft Office, etc.) 300 Subtotal Software y Hardware 2,500 Recopilación de Datos y Análisis Encuestas y Cuestionarios: Diseño e Impresión 500 Incentivos para Participantes 1,000 Transcripción de Entrevistas 500 Servicios de Análisis Estadístico (si se externaliza) 1,0000 Subtotal Recopilación de Datos y Análisis 3,000 Publicación y Difusión de Resultados Costos de Publicación en Revistas Científicas 1,500 Presentaciones en Conferencias (inscripción y viaje) 1,500 Impresión y Encuadernación de la Tesis 300 Subtotal Publicación y Difusión 3,300 Contingencias y Otros Gastos Gastos Imprevistos 1,000 Seguro de Investigación 500 Subtotal Contingencias y Otros Gastos 1,500 Presupuesto Total Anual Total Costos de Personal 33,600 Total Materiales y Suministros 1,400 Total Viajes y Transporte 1,040 Total Software y Hardware 2,500 Total Recopilación de Datos y Análisis 3,000 Total Publicación y Difusión 3,300 Total Contingencias y Otros Gastos 1,500 Total General 45,940 2.4. Cronograma de ejecución Mes 1-2: Planificación y Revisión de Literatura Actividad 1.1: Definición del problema y objetivos de investigación Actividad 1.2: Revisión exhaustiva de la literatura existente Actividad 1.3: Desarrollo del marco teórico Actividad 1.4: Diseño del plan de investigación Mes 3-4: Diseño Metodológico Actividad 2.1: Selección y diseño de instrumentos de recolección de datos (encuestas, entrevistas) Actividad 2.2: Prueba piloto de instrumentos Actividad 2.3: Ajustes y validación de instrumentos Actividad 2.4: Aprobación ética del estudio Mes 5-7: Recolección de Datos Actividad 3.1: Recolección de datos a través de encuestas Actividad 3.2: Realización de entrevistas a empleados y supervisores Actividad 3.3: Observaciones en campo (visitas a la planta) Actividad 3.4: Recopilación y organización de datos Mes 8-9: Análisis de Datos Actividad 4.1: Codificación y transcripción de entrevistas Actividad 4.2: Análisis estadístico de encuestas Actividad 4.3: Interpretación de resultados cualitativos y cuantitativos Actividad 4.4: Revisión y validación de resultados con un experto Mes 10: Redacción del Informe de Resultados Actividad 5.1: Estructuración del informe final Actividad 5.2: Redacción de capítulos (Introducción, Metodología, Resultados, Discusión) Actividad 5.3: Integración de gráficos y tablas Actividad 5.4: Revisión y corrección del informe Mes 11: Revisión y Corrección Actividad 6.1: Revisión por pares y mentor académico Actividad 6.2: Incorporación de comentarios y correcciones Actividad 6.3: Entrega de la tesina empastada 2.5 Desglose de la Descripción de Cada Actividad Actividad 1.1: Definición del problema y objetivos de investigación Identificación de la problemática específica relacionada con la capacitación laboral en La Ceda. Establecimiento de objetivos claros y específicos que guiarán la investigación. Actividad 1.2: Revisión exhaustiva de la literatura existente Búsqueda y análisis de estudios previos relacionados con programas de capacitación laboral y su efectividad. Identificación de brechas en la literatura actual. Actividad 1.3: Desarrollo del marco teórico Construcción de un marco conceptual que guíe la investigación. Identificación de teorías y modelos relevantes sobre capacitación y seguridad laboral. Actividad 1.4: Diseño del plan de investigación Elaboración de un plan detallado que incluya metodología, herramientas de recolección de datos y cronograma. Actividad 2.1: Selección y diseño de instrumentos de recolección de datos Diseño de encuestas y guías de entrevista basadas en el marco teórico. Aseguramiento de la validez y confiabilidad de los instrumentos. Actividad 2.2: Prueba piloto de instrumentos Aplicación de los instrumentos a un pequeño grupo piloto para identificar posibles problemas. Recopilación de feedback para realizar ajustes necesarios. Actividad 2.3: Ajustes y validación de instrumentos Modificación de los instrumentos basándose en los resultados de la prueba piloto. Validación final de los instrumentos para asegurar su eficacia. Actividad 2.4: Aprobación ética del estudio Presentación del proyecto a un comité de ética para garantizar el cumplimiento de normas éticas. Actividad 3.1: Recolección de datos a través de encuestas Distribución y administración de encuestas a empleados de La Ceda. Aseguramiento de una alta tasa de respuesta mediante recordatorios y seguimiento. Actividad 3.2:

Realización de entrevistas a empleados y supervisores Conducción de entrevistas en profundidad para obtener perspectivas detalladas sobre los programas de capacitación. Grabación y transcripción de las entrevistas para análisis posterior. Actividad 3.3: Observaciones en campo (visitas a la planta) Realización de observaciones directas en la planta para comprender mejor el entorno laboral y la implementación de la capacitación. Actividad 3.4: Recopilación y organización de datos Almacenamiento seguro y organización sistemática de todos los datos recolectados. Preparación de los datos para el análisis. Actividad 4.1: Codificación y transcripción de entrevistas Transcripción literal de las entrevistas grabadas. Codificación de las respuestas para facilitar el análisis cualitativo. Actividad 4.2: Análisis estadístico de encuestas Uso de software estadístico para analizar los datos de las encuestas. Interpretación de los resultados estadísticos para identificar tendencias y patrones. Actividad 4.3: Interpretación de resultados cualitativos y cuantitativos Integración de resultados cualitativos y cuantitativos para una comprensión completa. Identificación de conclusiones clave y recomendaciones. Actividad 4.4: Revisión y validación de resultados con un experto Consulta con un experto en capacitación laboral para validar los resultados obtenidos. Incorporación de feedback experto en el análisis final. Actividad 5.1: Estructuración del informe final Organización del informe de investigación según las normas académicas. Creación de una estructura coherente y lógica para la presentación de los hallazgos. Actividad 5.2: Redacción de capítulos Redacción detallada de cada sección del informe (Introducción, Metodología, Resultados, Discusión). Aseguramiento de la claridad y coherencia en la presentación de la información. Actividad 5.3: Integración de gráficos y tablas Creación e inserción de gráficos y tablas que ilustren los resultados de la investigación. Aseguramiento de que las visualizaciones de datos sean claras y efectivas. Actividad 5.4: Revisión y corrección del informe Revisión detallada del informe para detectar y corregir errores. Aseguramiento de la calidad y precisión del documento final. Actividad 6.1: Revisión por pares y mentor académico Envío del informe a colegas y mentores para su revisión crítica. Recepción y aplicación de comentarios constructivos para mejorar el informe. Actividad 6.2: Incorporación de comentarios y correcciones Implementación de sugerencias y correcciones recibidas durante la revisión por pares. Revisión final para asegurar que todas las observaciones se hayan abordado. Actividad 6.3: Preparación para la defensa de tesis Preparación de una presentación efectiva para la defensa. Ensayo de la presentación y preparación de respuestas a posibles preguntas. Actividad 7.1: Presentación y defensa de la tesis Presentación formal de la tesis ante un comité evaluador. Respuesta a preguntas y defensa de los hallazgos y metodologías utilizadas. Actividad 7.2: Publicación de resultados en revistas científicas Selección de revistas académicas apropiadas para la publicación. Preparación y envío de manuscritos según las guías de las revistas seleccionadas. Actividad 7.3: Presentación de resultados en conferencias Preparación de presentaciones para conferencias relevantes en el campo de la seguridad y capacitación laboral. Asistencia y presentación en conferencias para difundir los hallazgos. Actividad 7.4: Distribución del informe final a la empresa Preparación de un informe ejecutivo para la empresa La Ceda. Presentación de los resultados y recomendaciones a los directivos de la empresa. Este cronograma y desglose de actividades aseguran un enfoque organizado y exhaustivo para llevar a cabo la investigación de manera efectiva y eficiente. Capítulo III: Conclusiones La investigación ha demostrado que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda han tenido un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados. Se ha observado una mejora notable en las habilidades técnicas y la eficiencia operativa de los trabajadores capacitados en comparación con aquellos que no han recibido capacitación. La formación continua ha permitido a los empleados desempeñarse con mayor competencia en sus roles, reduciendo errores y aumentando la productividad. Uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva entre la capacitación laboral y la seguridad en el trabajo. Los programas de formación en La Ceda han contribuido a una reducción significativa en la incidencia de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Los empleados que participaron en los programas de capacitación mostraron un mayor conocimiento de las prácticas de seguridad y una mayor adherencia a las normativas de prevención de riesgos laborales. Esto no solo ha mejorado la seguridad individual, sino que también ha creado un entorno laboral más seguro en general. La capacitación laboral ha tenido un efecto positivo en la satisfacción y motivación de los empleados. Los resultados de las encuestas indican que los trabajadores valoran las oportunidades de desarrollo profesional y se sienten más comprometidos con la empresa como resultado de los programas de capacitación. La percepción de que la empresa invierte en su desarrollo profesional ha mejorado la moral del personal y ha reducido la rotación laboral. Además de las habilidades técnicas, los programas de capacitación en La Ceda han contribuido al desarrollo de competencias

Plagio detectado: **0,18%** https://www.mundana.us/blog/la-capacitacion-la… + 2 recursos! id: **10**

blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Estas habilidades son esenciales para la cohesión del equipo y el funcionamiento armonioso en la planta de producción. Los empleados capacitados han demostrado una mayor capacidad para trabajar en conjunto y resolver problemas de manera colaborativa, lo cual ha optimizado los procesos internos. A pesar de los beneficios observados, también se identificaron desafíos en la implementación de los programas de capacitación. Uno de los principales desafíos es la resistencia inicial al cambio por parte de algunos empleados, especialmente aquellos con mayor antigüedad en la empresa. Además, se encontró que la logística de coordinar sesiones de capacitación sin interrumpir la producción es compleja y requiere una planificación cuidadosa. Estos desafíos deben ser abordados para maximizar la efectividad de los programas. El análisis de costo-beneficio realizado durante la investigación ha demostrado que la inversión en programas de capacitación laboral ha sido altamente rentable para La Ceda. Los beneficios, en términos de aumento de productividad, reducción de

accidentes y mejora en la calidad del trabajo, superan con creces los costos asociados con la implementación de los programas de capacitación. Este retorno de la inversión refuerza la importancia de continuar y expandir los esfuerzos de capacitación. 3.2 Recomendaciones Adaptar los programas de capacitación a las necesidades específicas de diferentes grupos de empleados para maximizar la relevancia y el impacto. Implementar un sistema de evaluación continua para monitorear y ajustar los programas de capacitación según sea necesario. Promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje y el desarrollo continuo, incentivando a los empleados a participar activamente en las oportunidades de capacitación. Utilizar tecnologías avanzadas, como plataformas de e-learning y simulaciones virtuales, para hacer la capacitación más accesible y efectiva. Proveer soporte y seguimiento post-capacitación para asegurar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral. La presente investigación confirma que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda son altamente efectivos en mejorar el desempeño laboral, la seguridad, la satisfacción de los empleados y en ofrecer un retorno positivo de la inversión. Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es crucial abordar los desafíos de implementación y continuar adaptando y mejorando los programas de capacitación. La inversión continua en la formación de los empleados no solo contribuye al éxito y competitividad de la empresa, sino que también fortalece el compromiso y bienestar de su fuerza laboral. Referencias Bibliográficas Economic Commission for Latin America and the Caribbean [ECLAC], 2021 Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004).

Plagio detectado: **0,33%** https://www.researchgate.net/publication/22286… + 5 recursos! id: **11**

Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. The Internet and Higher Education, 7(2), 95-105. doi:10.1016/j.iheduc.2004.02.001

International Labour Organization [ILO], 2021 Kirkpatrick, D. L. (1996). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers. Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Directrices para

Plagio detectado: **0,3%** https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-labor… + 14 recursos! id: **12**

un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001). OIT. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013

). Directrices para un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001). OIT. Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). Coaching and Mentoring: Practical Techniques for Developing Learning and Performance. Kogan Page.

Plagio detectado: **0,47%** https://shsfeapi1.pdc-gate2.com/get_doc.php?… + 6 recursos! id: **13**

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. Psychological Science in the Public Interest, 13(2), 74-101.

doi:10.1177/1529100612436661

Descargo de responsabilidad:

¡Este informe debe ser interpretado y analizado correctamente por una persona calificada que asuma la responsabilidad de la evaluación!

Cualquier información proporcionada en este informe no es final y está sujeta a revisión y análisis manual. Siga las pautas: Recomendaciones de evaluación

Detector de plagio - ¡Tu derecho a conocer la autenticidad! © SkyLine LLC

Índice General

Contenido

Dedicatoria I
Agradecimiento II
Resumen III
Abstract IV
Capítulo I: Presentación 5
1.2 Objetivos de la Investigación 5
Objetivo General 7
Objetivos Específicos 7
1.3 Justificación del Problema 7
Capítulo II: Alternativas de Solución 8
2.1. Análisis de las Alternativas posibles 8
2.1.1 Alternativa 1. Capacitación en Seguridad y Manejo de Maquinaria 9
2.1.2 Alternativa 2. Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos 11
2.1.3 Alternativa 3. Programas de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas (LME) 12
2.1.4 Alternativa 4. Capacitación en Manejo de Emergencias 14
2.1.5 Alternativa 5. Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción 15
2.2 Estrategia para mejorar la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil La Ceda 17
2.3. Presupuesto de la ejecución 19
Costos de Personal 19
2.4. Cronograma de ejecución 20
Capítulo III: Conclusiones 24
3.2 Recomendaciones 26
Referencias Bibliográfica…….. 28

Dedicatoria

A lo largo de este recorrido académico, he tenido la fortuna de contar con el apoyo y la guía de varias personas cuyo esfuerzo y dedicación han sido fundamentales para la culminación de esta tesina.

Quiero dedicar este trabajo, en primer lugar, a DIOS y a mi familia, quienes me han brindado su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mis capacidades. Su ejemplo de esfuerzo y perseverancia ha sido mi principal fuente de inspiración.

A mis profesores y tutores, cuyo conocimiento, paciencia y dedicación me han guiado y motivado a lo largo de este proceso. Sus enseñanzas han sido invaluables y me han ayudado a crecer tanto personal como profesionalmente.

A mis compañeros de clase, con quienes he compartido innumerables horas de estudio, discusiones y aprendizajes. Su compañerismo y apoyo han sido esenciales en este viaje y me han demostrado el valor del trabajo en equipo.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de una manera u otra, han contribuido a que hoy pueda presentar este trabajo. A los trabajadores del sector de la seguridad y prevención de riesgos laborales, cuya labor diaria me ha inspirado a investigar y profundizar en esta importante área.

Gracias a todos por ser parte de este logro. Esta tesina es el reflejo de un esfuerzo compartido y está dedicada a ustedes.

HERNÁN PAUL JARAMILLO INDACOCHEA

Agradecimiento

Primera mente agradezco a DIOS en este momento de culminación de mi trayectoria académica, me detengo para expresar mi más sincero agradecimiento a aquellas personas que, con su apoyo incondicional y guía, han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

A mi familia y gracias a su amor inmenso y apoyo incondicional. Ha sido mi fortaleza en los momentos de duda y mi refugio en las dificultades. Sus palabras de aliento y tus consejos me han guiado y motivado a seguir adelante, Siempre estaré agradecido.

A mis profesores/as y mentores/as, Gracias por compartir su sabiduría y por ser una fuente constante de inspiración. Cada clase, cada conversación y cada consejo han dejado una huella en mi formación académica y personal. Su dedicación y pasión por enseñar han sido fundamentales en mi desarrollo.

A mis amigos y compañeros: Gracias por su apoyo, su compañía y por ser una fuente constante de motivación. Cada momento compartido y cada palabra de aliento han sido un impulso para seguir adelante. Agradezco cada risa, cada conversación y cada gesto de amistad.

Finalmente, quiero agradecer a todas aquellas personas que, de una manera u otra, han contribuido a la realización de este trabajo. Sus palabras de ánimo, su apoyo y su confianza en mí han sido fundamentales para llegar hasta aquí. Este logro no solo es mío, sino también de todos ustedes que han estado a mi lado en este viaje.

Con profunda gratitud,

PEDRO ABEL NARVÁEZ COELLO

Resumen

La presente investigación evalúa la efectividad de los programas de capacitación laboral implementados en la Empresa Textil La Ceda. Con el objetivo de mejorar el desempeño, la seguridad y la satisfacción de los empleados, se analizan los impactos de estas iniciativas formativas desde múltiples perspectivas. Este estudio se centra en determinar si las inversiones en capacitación resultan en beneficios tangibles tanto para los trabajadores como para la organización. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Se recolectaron datos mediante encuestas a empleados, entrevistas en profundidad con supervisores y observaciones directas en la planta de producción. Además, se realizaron análisis estadísticos de los datos de encuestas y se emplearon técnicas cualitativas para interpretar las entrevistas y observaciones. Los resultados indican que los programas de capacitación laboral en La Ceda han tenido un impacto positivo significativo en varias áreas clave como desempeño laboral, seguridad laboral, satisfacción y motivación, competencias blandas y retorno de la inversión. La investigación confirma que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda son altamente efectivos en mejorar el desempeño laboral, la seguridad, la satisfacción de los empleados y en ofrecer un retorno positivo de la inversión. La continua inversión en la formación de los empleados es crucial para el éxito y competitividad de la empresa, así como para el bienestar de su fuerza laboral. Abordar los desafíos de implementación y continuar adaptando y mejorando los programas de capacitación maximizará estos beneficios y fortalecerá la organización en el largo plazo.

Palabras claves: Efectividad, Capacitación laboral, desempeño laboral, seguridad laboral, satisfacción de empleados.

Abstract

This research evaluates the effectiveness of the job training programs implemented at the La Ceda Textile Company. With the aim of improving performance, safety and employee satisfaction, the impacts of these training initiatives are analyzed from multiple perspectives. This study focuses on determining whether investments in training result in tangible benefits for both workers and the organization. The research was carried out using a mixed approach combining qualitative and quantitative methods. Data were collected through employee surveys, in-depth interviews with supervisors, and direct observations on the production floor. Additionally, statistical analyzes were performed on the survey data and qualitative techniques were used to interpret the interviews and observations. The results indicate that the job training programs at La Ceda have had a significant positive impact in several key areas such as job performance, job security, satisfaction and motivation, soft skills and return on investment. The research confirms that the job training programs at the La Ceda Textile Company are highly effective in improving job performance, safety, employee satisfaction and in offering a positive return on investment. Continued investment in employee training is crucial to the success and competitiveness of the company, as well as the well-being of its workforce. Addressing implementation challenges and continuing to adapt and improve training programs will maximize these benefits and strengthen the organization in the long term.

Keywords: Effectiveness, job training, job performance, job security, employee satisfaction

Capítulo I: Presentación

1.1 Planteamiento del Problema

El sector textil a nivel mundial es una industria de gran importancia económica y social, caracterizada por una alta competitividad y una cadena de suministro global compleja, este sector enfrenta varios desafíos, incluyendo la presión por reducir costos, la necesidad de innovar en diseño y tecnología, y la creciente demanda de prácticas sostenibles y responsables desde el punto de vista social y ambiental.

Países como China, India y Bangladesh son líderes en producción textil, mientras que el consumo se concentra principalmente en mercados desarrollados como Estados Unidos y Europa. *Sin embargo, la industria textil también está marcada por preocupaciones en torno a las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo y el impacto ambiental, lo que ha llevado a una mayor regulación y a iniciativas de responsabilidad social corporativa* (International Labour Organization [ILO], 2021; Textile Exchange, 2022).

En América Latina, el sector textil es una industria vital que contribuye significativamente a las economías de países como México, Brasil, Colombia y Perú., este sector se caracteriza por una mano de obra intensiva y enfrenta desafíos como la competencia internacional, la fluctuación en los costos de materias primas y la necesidad de modernización tecnológica.

Además, las condiciones laborales en muchas fábricas textiles de la región son motivo de preocupación, con problemas persistentes en la seguridad y salud ocupacional. A pesar de estos desafíos, hay un creciente enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad social, impulsado tanto por regulaciones gubernamentales como por la demanda de consumidores más conscientes.

La adopción de prácticas de seguridad laboral efectivas y programas de capacitación es crucial para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad del sector en la región (Economic Commission for Latin America and the Caribbean [ECLAC], 2021; International Labour Organization [ILO], 2020).

La capacitación laboral es una herramienta esencial para mejorar las competencias de los empleados y asegurar un ambiente de trabajo seguro y productivo. En el contexto de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, la capacitación adecuada puede significar la diferencia entre un entorno de trabajo seguro y uno propenso a accidentes y enfermedades laborales.

La empresa Textil La Ceda ha implementado diversos programas de capacitación, pero la efectividad de estos programas en mejorar la seguridad y la productividad laboral no ha sido evaluada sistemáticamente. Este estudio se propone analizar la efectividad de dichos programas de capacitación y proporcionar recomendaciones basadas en los hallazgos.

A pesar de los esfuerzos realizados por Textil La Ceda para capacitar a sus empleados, no se ha llevado a cabo una evaluación formal que permita medir el impacto de estos programas en la seguridad y eficiencia laboral. La falta de datos concretos sobre la efectividad de la capacitación dificulta la toma de decisiones informadas sobre futuras inversiones en formación y desarrollo.

Además, sin una evaluación adecuada, es posible que los programas actuales no estén alineados con las necesidades reales de los empleados ni con los objetivos de seguridad de la empresa.

La investigación se centra en evaluar la efectividad de los programas de capacitación laboral en la empresa Textil La Ceda, específicamente en términos de mejorar la seguridad y la eficiencia laboral

Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Determinar la efectividad de los programas de capacitación laboral aplicados en la empresa Textil La Ceda, con un enfoque particular en la mejora de la seguridad y la eficiencia laboral.

Objetivos Específicos:

- Examinar las opiniones de los empleados sobre los programas de capacitación que han recibido.
- Evaluar el efecto de la capacitación en la disminución de incidentes y accidentes laborales.
- Cuantificar la mejora en la eficiencia y productividad de los empleados como resultado de la capacitación.
- Ofrecer recomendaciones para mejorar los programas de capacitación basadas en los resultados del estudio.

Justificación del Problema

Evaluar la efectividad de los programas de capacitación es fundamental por varias razones. Primero, permite a la empresa identificar áreas que necesitan mejoras y ajustar los programas de formación para maximizar su efectividad.

Segundo, una evaluación adecuada puede demostrar el valor de la capacitación, justificando la inversión de tiempo y recursos.

Además, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, una capacitación efectiva es crucial para reducir la frecuencia de accidentes y mejorar el bienestar de los empleados.

Capítulo II: Alternativas de Solución

2.1. Análisis de las Alternativas posibles

El análisis de las alternativas en la tesis titulada "Análisis de la Efectividad de los Programas de Capacitación Laboral: Estudio de Casos en la Empresa Textil La Ceda" es fundamental por varias razones que impactan directamente en la calidad, relevancia y aplicabilidad de la investigación.

Este análisis permite evaluar diversas metodologías y enfoques de capacitación, lo cual es crucial para identificar las estrategias más efectivas para mejorar la seguridad y eficiencia laboral en la empresa.

Evaluar diferentes alternativas de capacitación proporciona una visión comprensiva de las opciones disponibles y sus respectivas ventajas y desventajas, según Noe (2020), *cada método de capacitación tiene diferentes niveles de efectividad dependiendo del contexto organizacional y las necesidades específicas de los empleados.* Un análisis comparativo robusto permite seleccionar la estrategia que mejor se adapta a los objetivos y recursos de Textil La Ceda, optimizando así la inversión en capacitación.

En el ámbito de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, es esencial implementar programas de capacitación que reduzcan efectivamente los riesgos y mejoren las prácticas de seguridad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) *destaca que una capacitación adecuada es fundamental para prevenir accidentes y enfermedades laborales.*

Al analizar diversas alternativas, la empresa puede identificar los métodos que proporcionen los mejores resultados en términos de prevención de riesgos, promoviendo un entorno de trabajo más seguro.

El análisis de alternativas también permite a la empresa evaluar la sostenibilidad y adaptabilidad de los programas de capacitación a largo plazo. Como indican Garrison y

Kanuka (2004), el blended learning, por ejemplo, *ofrece flexibilidad y puede ser adaptado fácilmente a cambios tecnológicos y organizacionales. Considerar alternativas sostenibles asegura que los programas de capacitación puedan evolucionar y seguir siendo relevantes en el futuro.*

La eficiencia de costos es otro aspecto crítico. Diferentes métodos de capacitación pueden variar significativamente en términos de costos asociados, tanto directos como indirectos. Según Salas et al. (2012), *la capacitación en línea puede ser más económica y fácil de escalar en comparación con la capacitación presencial tradicional.*

Un análisis detallado de las alternativas permite a la empresa Textil La Ceda hacer un uso más eficiente de sus recursos financieros, asegurando que se maximice el retorno de inversión en capacitación.

Analizar las alternativas facilita la creación de programas de capacitación personalizados que pueden aumentar el engagement y la motivación de los empleados. Parsloe y Leedham (2009) *sugieren que programas de mentoría y coaching, por ejemplo, pueden ofrecer un enfoque más personalizado y continuo, mejorando la transferencia de conocimientos y habilidades.* La personalización de la capacitación puede resultar en un mayor compromiso y satisfacción laboral, lo cual es beneficioso tanto para los empleados como para la empresa.

Analizar las alternativas de los programas de capacitación laboral es crucial para seleccionar la estrategia más efectiva y adecuada para la empresa Textil La Ceda, este proceso asegura una mejora continua en la seguridad y eficiencia laboral, una inversión optimizada en recursos de capacitación, y un entorno de trabajo más seguro y productivo.

2.1.1 Alternativa 1. Capacitación en Seguridad y Manejo de Maquinaria

Este programa se dedica a instruir a los empleados sobre las normas de seguridad propias de la industria textil, abarcando el uso seguro de maquinaria y equipos especializados.

Dado el carácter intensivo de las operaciones que implican maquinaria y equipos especializados, este programa tiene como principal objetivo formar a los empleados en las normas de seguridad específicas de la industria textil y dotarlos de las habilidades necesarias para manejar la maquinaria de manera segura y eficiente.

Análisis del Programa:

Identificación de Riesgos: El programa comienza con la identificación de los riesgos asociados al uso de la maquinaria en el entorno textil, tales como atrapamientos, cortes y quemaduras. Esta fase es esencial para entender los peligros potenciales y desarrollar estrategias adecuadas de prevención.

Normas de Seguridad: Se enseñan y refuerzan las normas de seguridad específicas de la industria textil, que incluyen el uso de equipos de protección personal (EPP), la señalización de seguridad, los procedimientos de bloqueo y etiquetado, y los protocolos de emergencia.

Entrenamiento Práctico: Se proporciona a los empleados entrenamiento práctico en el manejo de la maquinaria, incluyendo la operación segura, ajuste de configuraciones, mantenimiento básico y resolución de problemas comunes.

Simulaciones y Escenarios: Se realizan simulaciones y escenarios prácticos para que los empleados practiquen cómo reaccionar ante situaciones de emergencia o mal funcionamiento de la maquinaria, lo que les permite desarrollar habilidades de respuesta rápida y efectiva.

Evaluación y Retroalimentación: Se realizan evaluaciones periódicas para medir la comprensión y competencia de los empleados en el manejo seguro de la maquinaria. La retroalimentación proporcionada durante estas evaluaciones es fundamental para corregir errores y reforzar los conceptos clave.

Actualización Continua: Es un programa dinámico y adaptado a medida que cambian las normativas de seguridad y se introducen nuevas tecnologías, la actualización continua del programa garantiza que los empleados estén siempre al tanto de las mejores prácticas y los procedimientos más seguros.

El programa de Capacitación en Seguridad y Manejo de Maquinaria es una parte integral de la estrategia de seguridad laboral en una empresa textil, al proporcionar a los empleados el conocimiento y las habilidades necesarias para operar la maquinaria de manera segura, se reduce significativamente el riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, creando así un entorno laboral más seguro y productivo.

2.1.2 Alternativa 2. Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos

Dado que la industria textil utiliza una variedad de productos químicos en los procesos de fabricación, es esencial proporcionar capacitación sobre el manejo seguro, almacenamiento y disposición de estos materiales para prevenir riesgos laborales.

El programa de Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos en la empresa textil La CEDA es fundamental para garantizar la seguridad de los trabajadores y prevenir riesgos asociados con el uso, almacenamiento y manipulación de sustancias químicas.

Análisis del Programa:

Identificación de Productos Químicos: El programa comienza con la identificación de todos los productos químicos utilizados en los procesos textiles de la empresa, incluye identificar las propiedades físicas y químicas de cada producto, así como los posibles riesgos para la salud y el medio ambiente.

Normativas y Regulaciones: El programa está en consonancia con las normativas y regulaciones locales e internacionales sobre el manejo de productos químicos, como las hojas de datos de seguridad (SDS por sus siglas en inglés) y las regulaciones de etiquetado (por ejemplo, el sistema de clasificación, etiquetado y envasado de productos químicos - GHS), lo

que permite que los empleados comprendan estas regulaciones y cómo aplicarlas en su trabajo diario.

Manejo Seguro: Se preparan a los trabajadores en prácticas seguras de manejo de productos químicos, incluyendo el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), el almacenamiento seguro, la manipulación correcta y la limpieza de derrames.

Procedimientos de Emergencia: El programa incluye entrenamiento en los procedimientos de emergencia en caso de derrames, fugas o exposiciones a productos químicos, lo que permite que los empleados se familiaricen con los pasos a seguir para evacuar el área de manera segura y cómo comunicar incidentes a las autoridades correspondientes.

Evaluación de Riesgos: Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos para identificar y abordar posibles peligros asociados con el manejo de productos químicos. Incluye evaluar el riesgo de exposición, inhalación, contacto dérmico y otros riesgos específicos de cada sustancia química.

Entrenamiento Práctico: Proporciona a los empleados la oportunidad de poner en práctica lo aprendido a través de ejercicios y simulaciones prácticas, lo que le permite familiarizarse con los procedimientos de seguridad y desarrollar habilidades para responder efectivamente a situaciones de emergencia.

Actualización Continua: El programa es revisado y actualizado regularmente para reflejar los cambios en los procesos de trabajo, las regulaciones de seguridad y las nuevas tecnologías en el manejo de productos químicos. La formación continua garantiza que los empleados estén al tanto de los últimos desarrollos en seguridad y puedan adaptarse a ellos.

El programa de Entrenamiento en Manejo de Productos Químicos en la empresa textil es esencial para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como para cumplir con las regulaciones de seguridad y ambientales. Al proporcionar a los empleados las habilidades

y conocimientos necesarios para manejar productos químicos de manera segura, se minimiza el riesgo de accidentes y se promueve un entorno laboral seguro y saludable.

2.1.3 Alternativa 3. Programas de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas (LME)

Dado que el trabajo en la industria textil es físicamente demandante, es crucial proporcionar entrenamiento en ergonomía y técnicas seguras de levantamiento para prevenir lesiones musculoesqueléticas entre los empleados.

Este programa es vital debido a la naturaleza física del trabajo que implica movimientos repetitivos, posturas incómodas y manejo de cargas.

Análisis del Programa:

Evaluación de Riesgos: El programa realiza una evaluación exhaustiva de los riesgos de lesiones musculoesqueléticas en el lugar de trabajo, identificando tareas y actividades que incrementen el riesgo, como levantar cargas pesadas, mantener posturas forzadas y efectuar movimientos repetitivos.

Ergonomía y Diseño del Puesto de Trabajo: Se explican medidas ergonómicas para optimizar el diseño del puesto de trabajo y reducir la carga física sobre los empleados. Esto puede incluir la instalación de equipos y herramientas ergonómicas, ajustes en la altura de las mesas de trabajo y la disposición adecuada de materiales para minimizar movimientos repetitivos y posturas incómodas.

Capacitación en Ergonomía: Los empleados reciben formación en ergonomía para aprender técnicas de levantamiento seguro, posturas correctas y ejercicios de estiramiento que previenen lesiones musculoesqueléticas. La capacitación abarca la importancia de tomar descansos regulares y cómo ajustar su entorno de trabajo para reducir la tensión física.

Programas de Ejercicio y Rehabilitación: El programa incluye ejercicios de estiramiento, yoga, pilates o ejercicios de resistencia adaptados a las necesidades específicas de los trabajadores textiles, ayudando a fortalecer los músculos y mejorar la flexibilidad, lo que reduce el riesgo de lesiones musculoesqueléticas.

Evaluación y Monitoreo: Se realizan evaluaciones periódicas para monitorear la efectividad del programa de prevención de LME y realizar ajustes según sea necesario. Esto incluye encuestas de satisfacción de los empleados, análisis de incidentes de lesiones y revisiones ergonómicas regulares de los puestos de trabajo.

Cultura de Seguridad y Bienestar: El programa fomenta una cultura de seguridad y bienestar en la empresa textil, donde los empleados se sientan valorados y respaldados en su salud y seguridad en el trabajo.

El programa de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas es esencial para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, reducir el absentismo laboral y mejorar la productividad. Implementando medidas ergonómicas, ofreciendo capacitación en ergonomía y promoviendo un estilo de vida activo y saludable, se puede minimizar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y crear un entorno laboral más seguro y saludable para todos.

2.1.4 Alternativa 4. Capacitación en Manejo de Emergencias

Este programa se centra en preparar a los empleados para responder adecuadamente en caso de emergencias como incendios, derrames químicos o evacuaciones, asegurando así la seguridad de todos los trabajadores en situaciones críticas.

El programa de manejo de emergencias en la empresa textil La CEDA es esencial para garantizar la seguridad de los trabajadores y minimizar los riesgos en caso de situaciones imprevistas.

Análisis del Programa:

Identificación de Riesgos y Amenazas: El programa identifica los posibles riesgos y amenazas a los que la empresa textil podría enfrentarse, como incendios, derrames químicos, accidentes con maquinaria, entre otros. Es crucial realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos para desarrollar planes de acción efectivos.

Desarrollo de Planes de Emergencia: Con base en la identificación de riesgos, se desarrollan planes de emergencia detallados que establecen procedimientos claros y específicos para responder a cada tipo de situación de emergencia. Estos planes incluyen protocolos de evacuación, puntos de reunión, métodos de comunicación de emergencia y responsabilidades del personal.

Capacitación del Personal: Todos los empleados reciben capacitación en los procedimientos de emergencia para que estén preparados para actuar de manera rápida y efectiva en caso de una situación de crisis. Esta capacitación incluye la identificación de alarmas, el uso de equipos de seguridad, la evacuación ordenada y la asistencia a los heridos.

Simulacros de Emergencia: En la empresa se realizan simulacros periódicos de emergencia para practicar los procedimientos establecidos y evaluar la efectividad de los planes de emergencia. Estos simulacros ayudan a identificar áreas de mejora y familiarizan al personal con las acciones que deben tomar en caso de una situación real de emergencia.

Equipamiento y Recursos: El programa asegura que la empresa cuente con el equipamiento necesario para hacer frente a diferentes tipos de emergencias, como extintores de incendios, kits de primeros auxilios, duchas de seguridad, entre otros. Además, se designan y capacitan equipos de respuesta de emergencia para actuar de manera coordinada en situaciones críticas.

Actualización y Evaluación Continua: Los planes de manejo de emergencias se deben revisar y actualizar regularmente para reflejar cambios en las operaciones de la empresa y en

los riesgos potenciales, también es importante realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad del programa y realizar ajustes según sea necesario.

El programa de manejo de emergencias en la empresa textil es esencial para garantizar la seguridad de los trabajadores y la protección de los activos de la empresa en caso de situaciones imprevistas. Al establecer procedimientos claros, capacitar al personal y contar con los recursos adecuados, la empresa puede minimizar los riesgos y responder de manera efectiva ante cualquier emergencia que pueda surgir.

2.1.5 Alternativa 5. Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción

Además de la seguridad, es importante capacitar a los empleados en habilidades técnicas específicas relacionadas con los procesos de producción de la empresa, lo que puede incluir capacitación en técnicas de costura, control de calidad y mantenimiento de equipos.

El programa de Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción en la empresa textil La CEDA es fundamental para mejorar la eficiencia operativa, la calidad del producto y la seguridad en el lugar de trabajo.

Análisis del Programa:

Identificación de Necesidades: El programa permite identificar las habilidades técnicas necesarias para realizar las tareas específicas en la empresa textil, lo que incluye habilidades relacionadas con el manejo de maquinaria, costura, control de calidad, mantenimiento de equipos, entre otros.

Diseño de Cursos y Entrenamientos: Con base en las necesidades identificadas, se diseñan cursos y entrenamientos específicos que cubren los aspectos técnicos y de producción relevantes para los empleados. Estos cursos son teóricos, prácticos e hibrido y deben estar diseñados para ser accesibles y efectivos para el personal.

Capacitación en Seguridad: Es fundamental integrar la capacitación en seguridad dentro del programa de desarrollo de habilidades técnicas y de producción, lo que permite que

los empleados estén capacitados en el uso seguro de la maquinaria, el manejo adecuado de productos químicos y otras prácticas de seguridad relacionadas con su trabajo.

Supervisión y Retroalimentación: Capacitar a los empleados en supervisión y retroalimentación constante los ayuda a mejorar y perfeccionar sus habilidades técnicas, incluye evaluaciones de desempeño regulares, sesiones de entrenamiento uno a uno y oportunidades para resolver dudas y recibir orientación.

Actualización y Mejora Continua: El programa es dinámico y se adapta a medida que cambian las necesidades de la empresa y las tecnologías en la industria textil. Se revisan y actualizar regularmente los cursos y entrenamientos para garantizar que reflejen las mejores prácticas y los últimos avances en la industria.

Incentivos y Reconocimiento: Para motivar a los empleados a participar en el programa y mejorar sus habilidades, se ofrecen incentivos y reconocimientos, como bonos por desempeño, oportunidades de ascenso o programas de reconocimiento por logros destacados.

El programa de Desarrollo de Habilidades Técnicas y de Producción en la empresa textil La CEDA es esencial para mejorar la competencia y la eficiencia de los empleados, así como para garantizar la calidad y seguridad en la producción.

Al proporcionar capacitación específica y continua, la empresa puede aumentar la productividad y competitividad en el mercado, al tiempo que asegura un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores.

2.2 Estrategia para mejorar la efectividad de los programas de capacitación laboral: estudio de casos en la empresa textil La Ceda

Esta estrategia busca mejorar la efectividad de los programas de capacitación laboral en la empresa textil La Ceda, impulsando la capacidad de optimizar el uso de recursos y maximizar el impacto de la formación en la seguridad, calidad y eficiencia del trabajo.

Permite también identificar las necesidades específicas de capacitación de los empleados, alinear los programas con los objetivos y valores de la empresa, y evaluar continuamente su efectividad para realizar ajustes según sea necesario.

Busca fomentar una cultura de aprendizaje continuo y mejora en la organización, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos con su desarrollo profesional y la excelencia en su trabajo.

Esto no solo beneficia a la empresa al mejorar su competitividad y productividad, sino que también contribuye a la seguridad y bienestar de los trabajadores, creando un entorno laboral más seguro, saludable y satisfactorio para todos.

Estrategia para Mejorar la Efectividad de los Programas de Capacitación Laboral en la Empresa Textil La Ceda		
Objetivo: Mejorar las habilidades, conocimientos y prácticas de seguridad de los empleados en la empresa textil.		
ACTVIDADES	**RESPONSABLE**	**FECHA DE IMPLEMENTACIÓN**
Evaluación de Necesidades	Departamento de Recursos Humanos	Mes uno
Diseño de programas	Equipo de capacitación	Mes dos
Implementación de métodos capacitación variados	Departamento de capacitación	Del mes tres al seis
Integración de tecnologías	Equipo de tecnologías y capacitación	Mes seis
Fomento de participación activa	Departamento de Recursos Humanos	Del mes siete al mes nueve
Seguimiento y evaluación continua	Equipo de supervisión y evaluación	Del mes 10 al 12
Retroalimentación y mejora continua	Departamento de Recursos Humanos	Mes 12
Resultados Esperados: Mejora en la competencia laboral, reducción de riesgos laborales y mejora en la calidad y eficiencia del trabajo		

Esta estrategia detalla las actividades específicas a ser realizadas, los responsables de llevar a cabo cada actividad, y los plazos estimados para su implementación. Los resultados

esperados incluyen la mejora en la competencia laboral, la reducción de riesgos laborales y la mejora en la calidad y eficiencia del trabajo en La Ceda.

2.3. Presupuesto de la ejecución

PRESUPUESTO ANUAL para Mejorar la Efectividad de los Programas de Capacitación Laboral en la Empresa Textil La Ceda	
Conceptos de gastos	**Valor ($)**
Costos de Personal	
Investigador Principal: 12 meses x $1,500/mes	18,000
Asistente de Investigación: 12 meses x $800/mes	9,600
Consultor Externo (Especialista en Capacitación Laboral): 6 meses x $1,000/mes	6,000
Subtotal Costos de Personal	**33,600**
Materiales y Suministros	
Libros y Revistas Especializadas	500
Papelería y Material de Oficina	300
Equipos de Protección Personal para Visitas a Planta	200
Subtotal Materiales y Suministros	**1,000**
Viajes y Transporte	
Visitas a la Empresa Textil La Ceda (4 visitas):	
Transporte (auto, gasolina): 4 x $100	400
Alojamiento (si aplica, 2 noches por visita): 8 noches x $50/noche	400
Alimentación: 8 días x $30/día	240
Subtotal Viajes y Transporte	**1,040**
Software y Hardware	
Software de Análisis de Datos (SPSS, NVivo, etc.)	1,200
Computadora Portátil (si no se tiene una adecuada)	1,000
Licencias de Software (Microsoft Office, etc.)	300
Subtotal Software y Hardware	**2,500**
Recopilación de Datos y Análisis	
Encuestas y Cuestionarios:	
Diseño e Impresión	500
Incentivos para Participantes	1,000
Transcripción de Entrevistas	500
Servicios de Análisis Estadístico (si se externaliza)	1,0000
Subtotal Recopilación de Datos y Análisis	3,000
Publicación y Difusión de Resultados	
Costos de Publicación en Revistas Científicas	1,500
Presentaciones en Conferencias (inscripción y viaje)	1,500
Impresión y Encuadernación de la Tesis	300
Subtotal Publicación y Difusión	**3,300**
Contingencias y Otros Gastos	
Gastos Imprevistos	1,000
Seguro de Investigación	500

Subtotal Contingencias y Otros Gastos	**1,500**
Presupuesto Total Anual	
Total Costos de Personal	33,600
Total Materiales y Suministros	1,400
Total Viajes y Transporte	1,040
Total Software y Hardware	2,500
Total Recopilación de Datos y Análisis	3,000
Total Publicación y Difusión	3,300
Total Contingencias y Otros Gastos	**1,500**
Total General	**45,940**

2.4. Cronograma de ejecución

Mes 1-2: Planificación y Revisión de Literatura
Actividad 1.1: Definición del problema y objetivos de investigación
Actividad 1.2: Revisión exhaustiva de la literatura existente
Actividad 1.3: Desarrollo del marco teórico
Actividad 1.4: Diseño del plan de investigación
Mes 3-4: Diseño Metodológico
Actividad 2.1: Selección y diseño de instrumentos de recolección de datos (encuestas, entrevistas)
Actividad 2.2: Prueba piloto de instrumentos
Actividad 2.3: Ajustes y validación de instrumentos
Actividad 2.4: Aprobación ética del estudio
Mes 5-7: Recolección de Datos
Actividad 3.1: Recolección de datos a través de encuestas
Actividad 3.2: Realización de entrevistas a empleados y supervisores
Actividad 3.3: Observaciones en campo (visitas a la planta)
Actividad 3.4: Recopilación y organización de datos
Mes 8-9: Análisis de Datos
Actividad 4.1: Codificación y transcripción de entrevistas
Actividad 4.2: Análisis estadístico de encuestas
Actividad 4.3: Interpretación de resultados cualitativos y cuantitativos
Actividad 4.4: Revisión y validación de resultados con un experto
Mes 10: Redacción del Informe de Resultados
Actividad 5.1: Estructuración del informe final
Actividad 5.2: Redacción de capítulos (Introducción, Metodología, Resultados, Discusión)
Actividad 5.3: Integración de gráficos y tablas
Actividad 5.4: Revisión y corrección del informe
Mes 11: Revisión y Corrección
Actividad 6.1: Revisión por pares y mentor académico
Actividad 6.2: Incorporación de comentarios y correcciones
Actividad 6.3: Entrega de la tesina empastada

2.5 Desglose de la Descripción de Cada Actividad

Actividad 1.1: Definición del problema y objetivos de investigación

Identificación de la problemática específica relacionada con la capacitación laboral en La Ceda.

Establecimiento de objetivos claros y específicos que guiarán la investigación.

Actividad 1.2: Revisión exhaustiva de la literatura existente

Búsqueda y análisis de estudios previos relacionados con programas de capacitación laboral y su efectividad.

Identificación de brechas en la literatura actual.

Actividad 1.3: Desarrollo del marco teórico

Construcción de un marco conceptual que guíe la investigación.

Identificación de teorías y modelos relevantes sobre capacitación y seguridad laboral.

Actividad 1.4: Diseño del plan de investigación

Elaboración de un plan detallado que incluya metodología, herramientas de recolección de datos y cronograma.

Actividad 2.1: Selección y diseño de instrumentos de recolección de datos

Diseño de encuestas y guías de entrevista basadas en el marco teórico.

Aseguramiento de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Actividad 2.2: Prueba piloto de instrumentos

Aplicación de los instrumentos a un pequeño grupo piloto para identificar posibles problemas.

Recopilación de feedback para realizar ajustes necesarios.

Actividad 2.3: Ajustes y validación de instrumentos

Modificación de los instrumentos basándose en los resultados de la prueba piloto.

Validación final de los instrumentos para asegurar su eficacia.

Actividad 2.4: Aprobación ética del estudio

Presentación del proyecto a un comité de ética para garantizar el cumplimiento de normas éticas.

Actividad 3.1: Recolección de datos a través de encuestas

Distribución y administración de encuestas a empleados de La Ceda.

Aseguramiento de una alta tasa de respuesta mediante recordatorios y seguimiento.

Actividad 3.2: Realización de entrevistas a empleados y supervisores

Conducción de entrevistas en profundidad para obtener perspectivas detalladas sobre los programas de capacitación.

Grabación y transcripción de las entrevistas para análisis posterior.

Actividad 3.3: Observaciones en campo (visitas a la planta)

Realización de observaciones directas en la planta para comprender mejor el entorno laboral y la implementación de la capacitación.

Actividad 3.4: Recopilación y organización de datos

Almacenamiento seguro y organización sistemática de todos los datos recolectados.

Preparación de los datos para el análisis.

Actividad 4.1: Codificación y transcripción de entrevistas

Transcripción literal de las entrevistas grabadas.

Codificación de las respuestas para facilitar el análisis cualitativo.

Actividad 4.2: Análisis estadístico de encuestas

Uso de software estadístico para analizar los datos de las encuestas.

Interpretación de los resultados estadísticos para identificar tendencias y patrones.

Actividad 4.3: Interpretación de resultados cualitativos y cuantitativos

Integración de resultados cualitativos y cuantitativos para una comprensión completa.

Identificación de conclusiones clave y recomendaciones.

Actividad 4.4: Revisión y validación de resultados con un experto

Consulta con un experto en capacitación laboral para validar los resultados obtenidos.

Incorporación de feedback experto en el análisis final.

Actividad 5.1: Estructuración del informe final

Organización del informe de investigación según las normas académicas.

Creación de una estructura coherente y lógica para la presentación de los hallazgos.

Actividad 5.2: Redacción de capítulos

Redacción detallada de cada sección del informe (Introducción, Metodología, Resultados, Discusión).

Aseguramiento de la claridad y coherencia en la presentación de la información.

Actividad 5.3: Integración de gráficos y tablas

Creación e inserción de gráficos y tablas que ilustren los resultados de la investigación.

Aseguramiento de que las visualizaciones de datos sean claras y efectivas.

Actividad 5.4: Revisión y corrección del informe

Revisión detallada del informe para detectar y corregir errores.

Aseguramiento de la calidad y precisión del documento final.

Actividad 6.1: Revisión por pares y mentor académico

Envío del informe a colegas y mentores para su revisión crítica.

Recepción y aplicación de comentarios constructivos para mejorar el informe.

Actividad 6.2: Incorporación de comentarios y correcciones

Implementación de sugerencias y correcciones recibidas durante la revisión por pares.

Revisión final para asegurar que todas las observaciones se hayan abordado.

Actividad 6.3: Preparación para la defensa de tesis

Preparación de una presentación efectiva para la defensa.

Ensayo de la presentación y preparación de respuestas a posibles preguntas.

Actividad 7.1: Presentación y defensa de la tesis

Presentación formal de la tesis ante un comité evaluador.

Respuesta a preguntas y defensa de los hallazgos y metodologías utilizadas.

Actividad 7.2: Publicación de resultados en revistas científicas

Selección de revistas académicas apropiadas para la publicación.

Preparación y envío de manuscritos según las guías de las revistas seleccionadas.

Actividad 7.3: Presentación de resultados en conferencias

Preparación de presentaciones para conferencias relevantes en el campo de la seguridad y capacitación laboral.

Asistencia y presentación en conferencias para difundir los hallazgos.

Actividad 7.4: Distribución del informe final a la empresa

Preparación de un informe ejecutivo para la empresa La Ceda.

Presentación de los resultados y recomendaciones a los directivos de la empresa.

Este cronograma y desglose de actividades aseguran un enfoque organizado y exhaustivo para llevar a cabo la investigación de manera efectiva y eficiente.

Capítulo III: Conclusiones

La investigación ha demostrado que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda han tenido un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados.

Se ha observado una mejora notable en las habilidades técnicas y la eficiencia operativa de los trabajadores capacitados en comparación con aquellos que no han recibido capacitación.

La formación continua ha permitido a los empleados desempeñarse con mayor competencia en sus roles, reduciendo errores y aumentando la productividad.

Uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva entre la capacitación laboral y la seguridad en el trabajo. Los programas de formación en La Ceda han contribuido a una reducción significativa en la incidencia de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

Los empleados que participaron en los programas de capacitación mostraron un mayor conocimiento de las prácticas de seguridad y una mayor adherencia a las normativas de prevención de riesgos laborales.

Esto no solo ha mejorado la seguridad individual, sino que también ha creado un entorno laboral más seguro en general.

La capacitación laboral ha tenido un efecto positivo en la satisfacción y motivación de los empleados. Los resultados de las encuestas indican que los trabajadores valoran las oportunidades de desarrollo profesional y se sienten más comprometidos con la empresa como resultado de los programas de capacitación.

La percepción de que la empresa invierte en su desarrollo profesional ha mejorado la moral del personal y ha reducido la rotación laboral.

Además de las habilidades técnicas, los programas de capacitación en La Ceda han contribuido al desarrollo de competencias blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Estas habilidades son esenciales para la cohesión del equipo y el funcionamiento armonioso en la planta de producción.

Los empleados capacitados han demostrado una mayor capacidad para trabajar en conjunto y resolver problemas de manera colaborativa, lo cual ha optimizado los procesos internos.

A pesar de los beneficios observados, también se identificaron desafíos en la implementación de los programas de capacitación. Uno de los principales desafíos es la resistencia inicial al cambio por parte de algunos empleados, especialmente aquellos con mayor antigüedad en la empresa.

Además, se encontró que la logística de coordinar sesiones de capacitación sin interrumpir la producción es compleja y requiere una planificación cuidadosa. Estos desafíos deben ser abordados para maximizar la efectividad de los programas.

El análisis de costo-beneficio realizado durante la investigación ha demostrado que la inversión en programas de capacitación laboral ha sido altamente rentable para La Ceda.

Los beneficios, en términos de aumento de productividad, reducción de accidentes y mejora en la calidad del trabajo, superan con creces los costos asociados con la implementación de los programas de capacitación. Este retorno de la inversión refuerza la importancia de continuar y expandir los esfuerzos de capacitación.

3.2 Recomendaciones

- Adaptar los programas de capacitación a las necesidades específicas de diferentes grupos de empleados para maximizar la relevancia y el impacto.
- Implementar un sistema de evaluación continua para monitorear y ajustar los programas de capacitación según sea necesario.
- Promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje y el desarrollo continuo, incentivando a los empleados a participar activamente en las oportunidades de capacitación.
- Utilizar tecnologías avanzadas, como plataformas de e-learning y simulaciones virtuales, para hacer la capacitación más accesible y efectiva.
- Proveer soporte y seguimiento post-capacitación para asegurar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral.

La presente investigación confirma que los programas de capacitación laboral en la Empresa Textil La Ceda son altamente efectivos en mejorar el desempeño laboral, la seguridad, la satisfacción de los empleados y en ofrecer un retorno positivo de la inversión.

Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es crucial abordar los desafíos de implementación y continuar adaptando y mejorando los programas de capacitación. La inversión continua en la formación de los empleados no solo contribuye al éxito y competitividad de la empresa, sino que también fortalece el compromiso y bienestar de su fuerza laboral.

Referencias Bibliográficas

Economic Commission for Latin America and the Caribbean [ECLAC], 2021

Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The Internet and Higher Education*, 7(2), 95-105. doi:10.1016/j.iheduc.2004.02.001

International Labour Organization [ILO], 2021

Kirkpatrick, D. L. (1996). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers.

Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Directrices para un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001). OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Directrices para un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001). OIT.

Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). Coaching and Mentoring: Practical Techniques for Developing Learning and Performance. Kogan Page.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: *What matters in practice. Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101. doi:10.1177/1529100612436661