

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**CAPACITACIÓN LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL**

(Estudio realizado con colaboradores de una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango)

**TESIS DE GRADO**

**EMILY YOMIRA ROLDAN ALPIREZ**

CARNET 16377-15

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2021  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**CAPACITACIÓN LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL**

(Estudio realizado con colaboradores de una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango)

**TESIS DE GRADO**

**TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES**

**POR**

**EMILY YOMIRA ROLDAN ALPIREZ**

**PREVIO A CONFERÍRSELE**

**EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA**

**QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2021  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS, S. J.

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: LIC. JOSÉ ALEJANDRO ARÉVALO ALBUREZ

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. JOSÉ FEDERICO LINARES MARTÍNEZ

SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

SECRETARIA: MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. HUGO LEONEL PEREIRA GÁMEZ

**REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. STELLA DE LOS ANGELES BAUER WALTER DE MÉNDEZ



**AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTORA ACADÉMICA: MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN

SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN  
UNIVERSITARIA: MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN  
GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 07 de abril 2021.

Ingeniera: Nivia Calderón  
Sub-directora Académica.  
Universidad Rafael Landívar.  
Campus Quetzaltenango.  
Su Despacho.

Respetable Ingeniera Calderón.

Como asesor del trabajo de tesis titulado **Capacitación Laboral y Salud Ocupacional** (Estudio realizado con colaboradores de una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango) elaborado por la estudiante Emily Yomira Roldan Alpirez, con registro No. 1637715, previo a conferírsele el título de LICENCIADA EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, me permito informarle que esta tesis es producto de una amplia investigación bibliográfica y trabajo de campo, constituyendo un valioso aporte para todos los profesionales tanto de Psicología como de otras disciplinas por su contenido, por lo que a mi juicio está concluida y cumple con los requisitos exigidos por la Universidad Rafael Landívar, por lo tanto solicito se designe al revisor/a de fondo de esta investigación para que emita su dictamen correspondiente.

Deferentemente,



**Lic. Hugo Leonel Pereira Gámez. Mgtr.**  
**Asesor.**  
**Colegiado 4,862**



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 054653-2021

## Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante EMILY YOMIRA ROLDAN ALPIREZ, Carnet 16377-15 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 053132-2021 de fecha 21 de mayo de 2021, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

CAPACITACIÓN LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

(Estudio realizado con colaboradores de una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango)

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de junio del año 2021.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Secretaría de Facultad

**MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar**

## ÍNDICE

	Pág.
<b>RESUMEN</b>	
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1 Capacitación Laboral.....	7
1.1.1 Definición.....	7
1.1.2 Programas de Capacitación .....	10
1.1.3 Proceso de Capacitación.....	11
1.1.4 Objetivos de la Capacitación.....	12
1.1.5 Estrategias de Capacitación.....	13
1.1.6 Siete pasos para ser un capacitador creativo .....	16
1.1.7 Evaluación de Capacitación .....	18
1.2 Salud ocupacional .....	19
1.2.1 Definición.....	19
1.2.2 Salud – Trabajo .....	20
1.2.3 Salud ocupacional y la relación con los riesgos laborales .....	22
1.2.4 Importancia de la calidad de vida en el trabajo y la salud ocupacional .....	25
1.2.5 Un entorno de factores psicosociales, saludables para la productividad.....	29
1.2.6 Enfermedades ocupacionales .....	31
1.2.7 Gestión de la prevención de riesgos laborales .....	34
1.2.8. Impacto de la capacitación en la salud ocupacional.....	36
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	38
2.1 Objetivos .....	39
2.1.1 Objetivo general .....	39
2.1.2 Objetivos específicos.....	40
2.2 Variables o elementos de estudio .....	40
2.3 Definición de variables.....	40
2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio .....	40
2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio .....	41
2.4 Alcances y limites .....	41
2.5 Aportes .....	41

<b>III. MÉTODO</b> .....	43
3.1 Sujetos .....	43
3.2 Instrumento.....	43
3.3 Procedimiento.....	44
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística .....	45
<b>IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	50
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	58
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	63
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	64
<b>VIII. REFERENCIAS</b> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	69



## RESUMEN

La investigación se centra en dos variables las cuales son; capacitación laboral enfocada en el nuevo conocimiento que se le brinda a los colaboradores dentro de una empresa y salud ocupacional que va dirigida a la estabilidad física y psicológica de los mismos. Ésta tuvo como objetivo identificar que el programa de capacitación laboral fuese dirigido a la salud ocupacional de los colaboradores. La muestra estuvo compuesta por 40 colaboradores pertenecientes a una Empresa Textil de la ciudad de Quetzaltenango. La recolección de datos se realizó por medio de una escala de Likert (instrumento de capacitación laboral y salud ocupacional) la cual se proporcionó de manera digital a los colaboradores durante el desarrollo de la investigación realizada. Por lo que los principales resultados demostraron que, si se realizan capacitaciones laborales, pero en su mayoría están enfocadas a una diversidad de temas de beneficio para los colaboradores, pero no enfocadas a la salud como tal. La investigación que se realizó fue de tipo cuantitativa y diseño descriptivo con la finalidad de conocer los perfiles de los mismos. Así también se realizó la propuesta de un plan de capacitación referente a salud ocupacional para la utilidad de la empresa, el cual incluye el proceso de detección de necesidades basado en los resultados obtenidos, el programa, la ejecución y evaluación del mismo. Por tal motivo se concluyó que en su mayoría, los colaboradores están dispuestos a recibir capacitaciones laborales ya que éstas contribuyen a la mejora del desempeño, salud y productividad, por lo que se recomienda a la empresa que incluyan dentro de su programa, capacitaciones enfocadas en salud ocupacional para evitar riesgos a los que se puedan ver expuestos los colaboradores y conseguir así que la empresa pueda destacarse dentro de el mercado laboral, no solo por su nombre sino por el trato que le brinda al capital humano.

## I. INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años Guatemala ha ido en constante evolución tanto en la industria privada como en instituciones gubernamentales para situarse con una economía media, desde el punto de vista empresarial puede decirse que la industria depende de los trabajadores, y estos a la vez dependen de las condiciones laborales para ser eficientes en el trabajo. Para generar buenas condiciones de trabajo deben existir programas de salud ocupacional y capacitaciones que garanticen al trabajador tanto la salud física como psicológica, sin embargo, en Guatemala son pocas las empresas que se preocupan por mejorar estos aspectos, aunque se sabe que estos elementos pueden beneficiar las condiciones económicas de la empresa.

La capacitación en el personal laborante de cualquier empresa es fundamental si se toma en cuenta que de la capacitación dependerá el alto o bajo rendimiento de los colaboradores, por ende, los logros económicos de la empresa, así como el bienestar físico y psicológico. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores. Es por ello que las empresas deben velar por la salud y seguridad de las personas en las respectivas áreas de trabajo o lugar físico.

Esta investigación busca dar a conocer y aplicar técnicas las cuales puedan brindarse en la capacitación laboral sobre la salud ocupacional dentro de la empresa, con la intención de mejorar el bienestar de los colaboradores y así conseguir un desempeño óptimo, para aumentar el nivel de productividad de los pertenecientes de una Empresa Textil ubicada en la Ciudad de Quetzaltenango. Todo esto con el fin de lograr en el trabajador una estabilidad entre la vida y el trabajo que le permita disfrutar de un mayor bienestar físico y psicológico, así como mejorar el potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en el ambiente de trabajo.

Seguidamente se presentan diferentes criterios los cuales han sido expuestos previamente en relación a las variables de estudio.

Rojas (2018) de la Universidad Rafael Landívar en la Tesis titulada, Capacitación y desempeño laboral, estableció como objetivo el determinar la relación de la capacitación con el desempeño

laboral en colaboradores del área operativa de tenería San Miguel de Quetzaltenango. La población la conformaron 36 personas los cuales son mayormente hombres comprendidos entre las edades de 30 a 50 años de diferentes estratos sociales y múltiples grados académicos. La investigación fue de tipo cuantitativo descriptivo. Se utilizó como instrumento una encuesta, la cual tiene objetivo determinar la necesidad de capacitación dentro de las actividades del personal, y así poder determinar si se conseguiría un mayor y mejor desempeño. De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio se determinó que, si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa tenería, por lo que es completamente necesario para el éxito de la organización y la realización de los colaboradores. Según los resultados obtenidos se recomienda que la capacitación siga el curso, pues los resultados mejoran cada vez que hay una capacitación, ya sea por la entrega de conocimientos técnicos nuevos o por el simple hecho de formar a los colaboradores con temas de crecimiento personal, en cualquiera de los casos, los resultados mejoran.

Fiszbein (2016) en el artículo titulado, La capacitación laboral en América Latina que aparece en la revista *The dialogue leadership for the americas*, *laurate international universities* del mes de diciembre, refiere que la capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar las funciones y cumplir con las responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma. De este modo se podrán obtener mejores resultados y será de beneficio tanto para los trabajadores como para la inclusión de la empresa en el mercado laboral.

Sin embargo, se realiza una importante diferencia entre países en la proporción de empresas que ofrecen capacitación. En la mayoría de los países, entre la mitad y dos tercios de las empresas capacitan a los trabajadores, de acuerdo a los datos recabados por el Banco Mundial. Las excepciones más notables son Honduras y Panamá, donde solo un 36% y 11% de las empresas respectivamente ofrecen capacitación.

Dos aspectos resaltan de esta información. Primero, las encuestas realizadas entre 2006 y 2010

aumenta la proporción de empresas que ofrecen capacitación en todos los países, en algunos casos (como Guatemala y México) de manera notable. La excepción es Panamá, donde esa proporción cae de manera radical. Segundo, en la mayoría de los países, las empresas que informan haber capacitado a una muy alta proporción de los trabajadores son las empresas manufactureras. Solo en Uruguay esa proporción es menor al 40%.

Penagos (2016) en el artículo titulado, La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones que aparece en la revista de investigación, Desarrollo e innovación vol. 6 del mes de febrero, menciona que existen dos orientaciones de la capacitación muy influyente tanto para la empresa como para el trabajador, ambas de gran importancia para aumentar la productividad laboral, las cuales son las siguientes: la primera es la capacitación específica: esta puede utilizarse como una herramienta para dar soporte a los esfuerzos de construir negocios sustentables al pasar del cumplimiento a adoptar y a integrar factores sociales, ambientales y económicos a las estrategias de los negocios. Es importante incluirse al mercado laboral y proporcionar estabilidad a largo plazo a los colaboradores que se encuentren en la misma.

La segunda es la capacitación polivalente, esta se refiere al conocimiento que recibe el trabajador en el área sobre todas las operaciones; se lleva a cabo bajo la supervisión del coordinador de área y sirve para trabajar no solo en esta organización, sino que también será útil en caso de otro lugar o en un puesto diferente. Independiente a que se aplique ésta, se puede notar en las empresas o el lugar donde actualmente la persona labora, que en ocasiones, algunas áreas o departamentos específicos llevan procesos largos o con varios pasos a realizar por lo que solicitan apoyo a colaboradores de otras áreas para poder terminar en algún tiempo determinado el proceso, en este caso entonces se habla de la capacitación polivalente la cual aporta a los colaboradores el conocimientos de las practicas a realizar en las diferentes áreas para que ellos puedan desempeñarse en caso de que se cambie al trabajador de área. Entre los beneficios está el preparar a las personas para servir a la sociedad durante y después del retiro; igualmente sirve para validar y fortalecer lo que son y saben, para afianzar la seguridad en el hacer, promover la paz, la autoestima, la capacidad para vivir, ser feliz y productivo.

Didier (2013) en el artículo titulado, Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos

décadas que aparece en la revista de psicología, 99, destacan que el acceso a la capacitación también refleja fenómenos de manejo de la fuerza laboral, como la distribución por género o incidencia por edad. Aunque en la actualidad no se toma la importancia para saber en qué género y edades influye más la capacitación para un mejor desempeño, el sistema de capacitación está basado exclusivamente en la capacidad de las empresas para discernir sobre el tipo que requieren los empleados y sobre las funciones y la trayectoria que ha tenido la empresa durante la estadía en el mercado laboral, así también se basan en cuáles son las necesidades estratégicas de capital humano. Planteado así, es escasa la injerencia que posee el propio trabajador respecto al acceso a la formación, lo cual no refleja adecuadamente la realidad de la capacitación.

Al momento de hablar de capacitación es necesario que las empresas den el espacio a los trabajadores de poder expresar dudas o ideas para la implementación de programas de capacitación los cuales sean de interés e importancia para los mismos, y así de este modo poder brindar a la empresa un mejor desempeño laboral y cumplir con las metas y objetivos que se establecen tanto en el departamento, como en el área en el que se desempeñan, hasta llegar a las metas en general de la empresa, ya que mientras estos se vayan cumpliendo, la empresa tendrá mejores resultados e impacto en el ámbito económico y social.

Lago (2013) en el artículo titulado, Capacitación en planificación estratégica. Impulso del desarrollo local con microempresas que aparece en el observatorio laboral revista venezolana, 109, define que por capacitación se entiende que es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, y el óptimo desempeño de los colaboradores que reciben las

mismas. Se ve implicada la educación ya que se da a notar la importancia y relevancia que tiene para los mismos el obtener información nueva que con el paso del tiempo les ayudará a realizar las funciones o actividades en las que se vean implicados y a la resolución de problemas si en dado caso se dan. Es importante que los colaboradores tomen en cuenta lo aprendido en las capacitaciones, ya que de este modo se facilitará el cumplimiento de metas y realización de actividades para los cuales hayan sido contratados.

Hernández, Guzmán y Castillo (2013) en el estudio; Serie de salud, trabajo y ambiente que aparece en la revista Perfil de salud ocupacional Guatemala, 23-33, explican la situación de la salud ocupacional del país en mención entre los años de 2008 al 2013, también detallan cuadros estadísticos de las enfermedades y accidentes que ocurren en el ámbito laboral guatemalteco. Así mismo se menciona que a nivel profesional existen carreras en grado que cursan, son de diferentes estudios, o conocimiento de temas relacionados con salud ocupacional e higiene industrial y algunas maestrías a disposición de la población. Dentro del estudio también explican que a Guatemala todavía le falta mucho por hacer, principalmente en cuanto a voluntad política, y recomiendan que el gobierno debe gestar y estimular iniciativas en el campo de la seguridad y salud ocupacional, principalmente aquellas que surjan en el seno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional CONASSO.

García (2015) en el artículo titulado, Salud y Seguridad Ocupacional en Guatemala de la revista Industria y negocios, 2, explica la situación general respecto al tema de la seguridad en el lugar de trabajo, así mismo hace referencia a la existencia de la asociación de profesionales que laboran en las diferentes empresas de Guatemala. Salud ocupacional se define por la Organización Mundial de la Salud como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. También menciona que la salud ocupacional de una persona puede ser referente a daños emocionales, económicos y legales los cuales pueden llegar a causar impacto en la vida del trabajador a tal grado de verse reflejado en la familia, sociedad y trabajo.

Gil (2012) en el artículo titulado, Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional de la revista publicada en mayo de medicina experta en salud de Perú expone los riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, los cuales incrementan los niveles

de estrés de los trabajadores. La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como el nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar el comportamiento, las cogniciones o la emoción para adaptarse a la situación y convivir con ella. Por esto, es importante desarrollar programas de formación en materia de prevención junto a otro tipo de acciones dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo, con esto se busca que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de la actividad laboral, además de tener la posibilidad de utilizar el talento, el conocimientos, las destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar ocupacional.

Pérez (2013) en la tesis titulada, Seguridad e higiene laboral estudio realizado con gerentes y colaboradores de empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango, de la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue analizar cómo aplican las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras en mención por medio de cuestionarios, uno dirigido para los gerentes y otro para los colaboradores; ambos con preguntas abiertas y cerradas. Dicha investigación contribuirá al sector de las empresas constructoras, dando a conocer los beneficios que presenta el contar con medidas de seguridad e higiene laboral en el desarrollo de las actividades y prevenir situaciones de riesgo al no actuar de forma reactiva ante tales hechos que son perjudiciales, principalmente para el elemento humano y por ende a la empresa. La investigación es de diseño descriptivo con la aplicación de cuestionarios a dos grupos diferentes. Con esto se concluye que uno de los hallazgos importantes identificados fue que la mayoría de empresas constructoras no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, por esta razón no están documentadas y no se tiene a un encargado o supervisor que vele por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, por lo que se recomienda implementar un manual de seguridad e higiene laboral para las empresas que se dedican a la construcción.

Patiño (2014) en la tesis, La gestión de la seguridad y salud ocupacional y el impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora, del Colegio de la Frontera Norte, cuyo objetivo es identificar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Se utilizaron instrumentos de recolección de

información de tipo cualitativo y cuantitativo; con un diseño de tipo secuencial, es decir, en una primera fase se realizaron entrevistas a distintos actores clave y seguido a ello se aplicó un cuestionario a los trabajadores y supervisores. El muestreo de tipo no probabilístico y análisis de los datos de la encuesta fue de tipo estadístico descriptivo, al utilizar correlaciones concluye que los factores internos que limitan la gestión se relacionan con la falta de una política de seguridad por parte de la empresa, de un área encargada y de un profesional que coordine los temas de seguridad y salud. Por lo cual recomienda contratar a un profesional o consultoría externa que se encargue de coordinar los temas de seguridad en los diversos departamentos de la empresa, así como establecer estrategias que propicien el cumplimiento de las normas y una agenda compartida sobre seguridad, salud y ambiente.

## **1.1 Capacitación Laboral**

### **1.1.1 Definición**

Gómez y Alemán (2013) definen que la capacitación laboral es una actividad en la cual se debe de instruir y perfeccionar las capacidades de los trabajadores para desempeñar la labor dentro de la empresa de la mejor manera, la cual resalta una relación directa entre la formación y el trabajo. Así mismo la capacitación se puede vincular con la economía y lo que gira alrededor de esta última ya que un proceso de capacitación bien aplicado puede producir mayor efectividad en la producción de los empleados, con esto se produce el desarrollo de programas los cuales cubren las necesidades de las empresas, para poder desarrollar las habilidades de los empleados. También es un proceso de transformación tanto económico como social debido al impacto que genera dentro de la sociedad. Se le debe dar la importancia necesaria para lograr las mejoras que se desean y alcanzar las metas propuestas por la empresa y así generar en los empleados un sentido de pertenencia con la misma y un logro de desempeño óptimo y el crecimiento que se obtenga será continuo.

Por su parte Orozco (2017) plantea la capacitación laboral como un proceso integrador y necesario para que las empresas o instituciones puedan permanecer, desarrollarse y evolucionar, lo cual significa que la capacitación logra que las personas estén en condiciones de hacer de una



forma eficiente lo que se les requiere, independientemente del ámbito en donde se desarrollen. (como se citó en Wether, 2000) “El proceso de capacitación es un proceso de cambio”, el cual establece que en este proceso los empleados que no saben realizar sus labores, pueden aprender, y los que, si saben, pueden llegar a cumplir nuevas responsabilidades. Detección y diagnóstico de necesidades de capacitación.

Littlewood y Uribe (2018) explican que la detección de necesidades tiene como objetivo la búsqueda de información la cual será útil para poder elaborar posteriormente programas de capacitación, la detección de necesidades se debe de realizar con un diagnóstico por medio de una herramienta la cual permita conocer las carencias de los trabajadores de la empresa, con esto se puede averiguar las competencias del personal y de la organización, esto incluye los conocimientos, actitudes, habilidades que requiera el personal para poder desenvolverse en un puesto determinado del trabajo, este diagnóstico será el punto de partida para poder elaborar todos los planes y procesos para poder mejorar el rendimiento de la empresa a través de la capacitación. Para llevar a cabo el proceso de diagnóstico es necesario conocer los tipos de necesidades, métodos y las herramientas que puedan ser útiles para conocer la situación real de la empresa, los cuales se definen a continuación:

- Necesidades evidentes, estas son observables, como la rotación de personal, el ingreso de nuevo personal o cambios de procedimiento.
- Necesidades encubiertas, este tipo de necesidades se presentan en el personal como muestra de problemas de desempeño, por lo que en dado caso podría generar una baja productividad.

Existen tres métodos para poder realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación los cuales puede que al momento de implementarlos solo se utilice uno, dos o si lo requieren podrían llegar a ser los tres siempre y cuando estos vayan combinados para un mejor diagnóstico, los métodos son los siguientes:

- El primero menciona que es un estudio donde solamente se hace una observación de los síntomas el cual busca atender a las necesidades evidentes que la empresa presenta.

- El segundo método se basa en un sondeo más profundo al momento de observar signos, y la aplicación es de una o dos semanas.
- El tercero es el método comparativo, en el cual se observan las necesidades reales de la capacitación, el método se utiliza con la finalidad de determinar la situación ideal de las competencias que debería tener el personal de acuerdo con la función.

Así también existen herramientas para realizar un diagnóstico de necesidades las cuales se complementa con los métodos según el que vaya a utilizarse, estos pueden ser:

- La observación directa, esta se basa en mirar el objeto de estudio o el grupo de personas que se encuentran en una situación particular.
- Los cuestionarios, en este caso se presentan verbalmente o por escrito una serie de preguntas ya sea directas o no, las cuales deben ser contestadas según el conocimiento que la persona tenga sobre el tema.
- Las encuestas, estas también surgen de una serie de preguntas, pero en este caso se realiza con grupos mayores de personas para reunir datos o para obtener la opinión pública sobre un tema en específico.
- Las entrevistas, estas pueden darse en forma de conversación entre dos o más personas según la información que se necesite obtener para realizar un cambio el cual sea de beneficio para los implicados.
- Algunos formatos, como podrían seguir específicamente de preguntas o cuestionarios como anteriormente se mencionaba, esto con el fin de tener algo ya estandarizado y que pueda utilizarse en el momento que se necesiten.

Es necesario llevar a cabo el diagnóstico de necesidades, ya que de esto dependerá el beneficio que se le pueda brindar a la empresa, siempre y cuando se utilice el método más factible y de

preeminencia para la misma, como también las herramientas deben ir acorde a los aspectos mencionados anteriormente ya que si se realiza minuciosamente podría originar ganancias y mejoramiento en la productividad de los colaboradores.

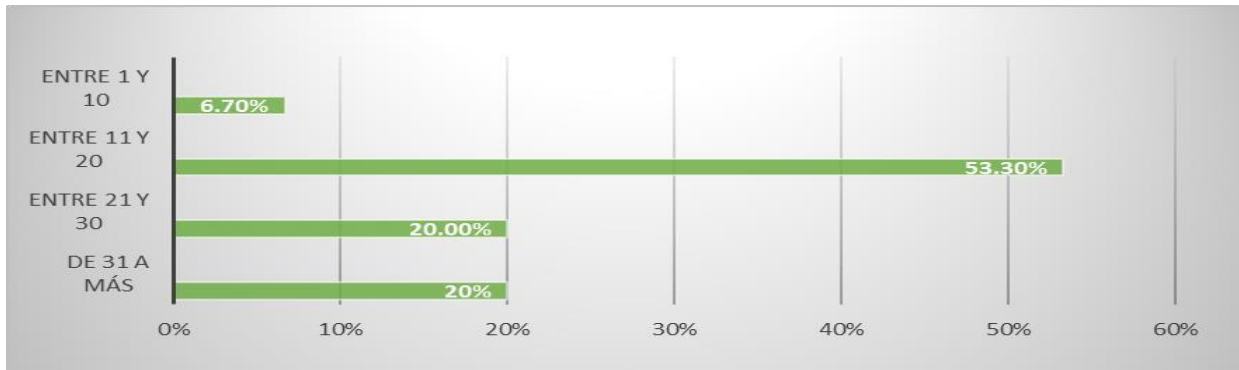
### **1.1.2 Programas de Capacitación**

Aguilar (como se citó en Fletcher, 2000) menciona que un “programa de capacitación es un instrumento que sirve para explicar los propósitos formales e informales de la misma y las condiciones administrativas de las que se desarrollara”, dentro de este programa se debería de responder a las demandas que posee la institución y las necesidades de los trabajadores, los programas de capacitación se derivan explícitamente del plan de capacitación de la empresa. En cuanto a la estructura de los programas estos deberán de contener los objetivos, las actividades, técnicas y recursos que se utilizarán, así también la forma en que se realizará la evaluación y el seguimiento. Los programas de capacitación deben de ser el proceso primordial para realizar las mismas, ya que este servirá de guía y se especificará lo que se desea lograr en la capacitación, al momento de realizar este, se podría obtener cambios según lo que desee la empresa y de este modo se llegaría a una mejor toma de decisiones para realizar las capacitaciones de mejor manera para que logre los objetivos planteados que se desean para un mejor desempeño de los colaboradores.

Como se observa en la siguiente gráfica, la cantidad de personas que reciben un programa de capacitación previamente realizado por supervisores o los encargados de realizar dichas capacitaciones van en disminución al momento de tratarse de un grupo pequeño o cuando se tiene una cantidad mayor a 20 personas. En este caso lo que se desea es que puedan implementar de mejor manera los programas para que puedan brindarse a cualquier cantidad de personas sin ninguna excepción, ya que esto lleva un reto mayor que es lograr que lo realizado llegue a entenderse a cabalidad por los espectadores del mismo sin que se tome como un proceso tedioso o que no pueda beneficiarlos en el desarrollo dentro de la empresa.

## Gráfica Núm. 1

### Cantidad de personas que reciben programas de capacitación.



Fuente: Fizsbein (2016) La capacitación laboral en América Latina p.19

### 1.1.3 Proceso de Capacitación

El correcto proceso de capacitación juega un papel primordial para los colaboradores, los cuales sean de nuevo ingreso o los que trabajen por antigüedad ya que este es el conocimiento o habilidades que se les esta brindado a los mismos con el fin de beneficiarlos para el logro de tareas, objetivos, proyectos, funciones o trabajo que se les encomienda según las necesidades de la empresa.

González, Olivares, González y Ramos (2014) menciona una serie de pasos los cuales son de vital importancia para poder realizar capacitaciones y así obtener mejores resultados. Estos pasos son:

- Primer paso: determinar el nivel de análisis o áreas que se investigarán: análisis de la organización, análisis de puestos, análisis de personas.
- Segundo paso: determinar las fuentes de información, por lo que se recomienda utilizar como mínimo dos: jefes, supervisores, coordinadores, empleados involucrados y los compañeros, departamento de personal, entre otros.
- Tercer paso: seleccionar los instrumentos de apoyo para recabar información, por ejemplo,

observación, entrevistas, cuestionarios, análisis de tareas, diarios, muestreos, análisis de tareas por medio de lista de cotejo, análisis documental, revisión de expedientes, manuales de puestos, función, procedimientos o reportes, análisis grupales, entre otros.

Al momento de realizar estos pasos se trabaja en un proceso de capacitación el cual es vital para brindar un conocimiento amplio para mejorar el desempeño de los colaboradores, y mejorar continuamente las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de trabajo. Por medio de la capacitación el perfil del trabajador puede adecuarse al conocimiento, habilidades y actitudes que se requiere en un puesto de trabajo. Mientras más completa sea ésta y se brinde lo necesario según un diagnóstico será más factible y se obtendrán mejoras en el personal y por ende en los resultados que tenga la empresa.

#### **1.1.4 Objetivos de la Capacitación**

Actualmente se considera que al momento de plantear objetivos en las capacitaciones que van a brindarse, esto se tomará de manera efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, ya que lo que se busca a momento de plantear objetivos independientes a la situación en la que se encuentra la persona es que se cumplan y así lograr resultados que se esperan o superar los mismo. El contar con varios objetivos, se obtendrán resultados observables al momento de realizar la capacitación y por ende se verificará la influencia que estos tienen para realizar las actividades como se espera o poder brindar otros métodos para que se obtengan mejores resultados si en tal caso no se cumplió con lo requerido.

Dessler y Varela (2011) brindan una lista de objetivos para una capacitación bien aplicada, entre los cuales se mencionan los siguientes:

- Diagnosticar las necesidades de la capacitación.
- Desarrollar una capacidad después de completar el proceso de capacitación.
- Incrementar la productividad.

- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- Facilitar la supervisión del personal.
- Proporcionar a la empresa recurso humano altamente calificado en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño del trabajador.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimiento apropiado.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados.
- Frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología o sistemas que se utilicen.
- Lograr cambio en el comportamiento de los empleados con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, y las grandes condiciones de trabajo más satisfactorio.

Lo anterior mencionado establece que dentro de los objetivos primordiales que tiene la capacitación laboral está; garantizar el correcto cumplimiento de tareas y actividades, así como el manifiesto de una manera correcta y sistemática en donde se pueden obtener mejoras para los colaboradores que la reciben, la misma deja por un lado la antigua idea de que era innecesaria y costosa al momento de planificarla, de este modo se conseguiría un mejor nivel empresarial, con lo cual la empresa podrá posicionarse en un mejor lugar dentro del mercado laboral.

### **1.1.5 Estrategias de Capacitación**

Después de haber establecido las necesidades de la institución se debe elegir los materiales para la capacitación y la forma en la que se impartirán las capacitaciones para causar un impacto.

A continuación se enlistan técnicas que la institución puede realizar:

- Capacitación en el trabajo: es el método más usual en donde el supervisor o el jefe inmediato capacita al empleado, en algunos lugares la forma de capacitar a la persona es poniéndolo de asistente, de esta forma el asistente va en constante aprendizaje para tomar un cargo superior, así también se puede rotar puestos de trabajadores para que los mismos vayan en crecimiento en las nuevas funciones y experimenten nuevos ambientes de trabajo, este método también puede ser llamado coaching.
- Aprendizaje informal: muchas veces no es valorado por las instituciones sin embargo la asociación para la capacitación y desarrollo de los Estados Unidos estima que el 80% de los empleados aprenden en el puesto de trabajo y estos provienen de un aprendizaje informal, aunque este tipo de aprendizaje no es regulado por parte de recursos humanos o los gerentes, este tipo de aprendizaje regula que el conocimiento adquirido por el empleado proviene de realizar las funciones al lado de los propios compañeros de trabajo.
- Capacitación del tipo aprendices-maestro: se utiliza una instrucción académica y en el trabajo usualmente el encargado de dar este tipo de capacitación es alguien experimentado en el área de trabajo, el cual tiene a cargo un grupo de estudiantes o aprendices, el fin de este tipo de capacitación es que el maestro imparta conocimientos y supervise a los trabajadores aprendices bajo el cargo.
- Capacitación con simuladores: esta estrategia como el nombre lo dice, se utilizan simuladores del puesto de trabajo, pero en este sentido resulta costoso o peligroso capacitar a empleados, tiene ventajas en el ámbito de seguridad, en la eficiencia, en el aprendizaje y en costo.
- Técnicas de aprendizaje a distancia audiovisual y tradicional: la estrategia en mención, puede incluir videos o películas, según el criterio del capacitador, se puede ayudar con este tipo de herramientas, por ejemplo, se podrían mostrar videos del correcto uso de alguna maquinaria, o de alguna acción en específico, al igual que la capacitación a distancia podrían ser conferencias en video, este tipo se utiliza al momento que las distancias del capacitador y

empleados es muy grande por lo que se recurre a medios tecnológicos los cuales sean de utilidad para realizar las acciones necesarias.

- Capacitación basada en computadora: “el aprendiz usa un sistema basado en computadora para incrementar de manera interactiva el conocimiento o las habilidades”, este tipo de capacitación puede también ser basada en DVD’s apoyados en imágenes que requieren que los empleados hagan lecciones para demostrar la comprensión del tema, al mismo tiempo se pueden utilizar técnicas como juegos de realidad virtual, guías animadas, escenarios con preguntas, juegos de roles en línea, software de capacitación entre otros.
- Capacitación vía internet y portales de aprendizaje: este se basa el funcionamiento en portales de internet o cursos en línea impartidos por algunos proveedores de este servicio, sin embargo, no solo se queda en cursos en línea, también pueden usarse recursos como capacitaciones grabadas en mp3 para que estos puedan ser escuchados por los empleados, así como también se pueden usar mensajes instantáneos para complementar la capacitación, para horas de oficina, coaching y charlas grupales. Así mismo se pueden utilizar salón de clases virtuales para que los empleados puedan participar.
- Capacitación para propósitos especiales: en lo que refiere al presente y el futuro la capacitación ya no va enfocada solamente a que el trabajador pueda aprender el oficio como empleado sino también se puede enfocar en enseñar a convivir con la diversidad para un fin especial, por ejemplo, se puede basar en técnicas para crear sensibilidad transcultural entre supervisores y no supervisores con el fin de crear relaciones laborales más armoniosas.

Con esto también se desea colaborar con un mejor ambiente de trabajo el cual puede influir de gran manera en el desempeño del trabajador, la estrategia de capacitación que se decida utilizar puede ir enfocada en cómo trabajar en equipo puede servir para elegir entre los empleados a quien tenga capacidades de decisión, y así según las necesidades de la empresa, serán las técnicas o estrategias que se tomaran en cuenta para solucionar un problema y se consiga que el rendimiento de los colaboradores sea óptimo para evitar que se den cambios constantes en los puestos de trabajo y se tenga así un mejor ambiente para los colaboradores.



Después de haber identificado la estrategia correcta y determinado los programas de capacitación es necesario llevar un proceso para obtener el material necesario para cada programa, por lo cual se hace indispensable investigar qué tipos de materiales existen y la influencia en el proceso de capacitación.

García (2017) expone que “los materiales educativos constituyen un recurso de vital importancia para promover el aprendizaje”, así mismo se dice que todo material didáctico tiene como función principal el poder ayudar a los estudiantes o empleados a obtener información o técnicas que apoyen al proceso de aprendizaje, en este caso el capacitador pretende que exista una interacción de los empleados para que el mismo se motive y así pueda mejorar el proceso de asimilación de conocimientos.

Si se toma este concepto como referencia se puede decir que un espacio físico no es un material pero si un recurso educativo indispensable para el proceso de capacitación, también se pueden utilizar medios didácticos, por ejemplo la visita a un lugar donde se desarrolle la actividad que se busca enseñar, por último los materiales y equipos se utilizan para diferentes procesos de comprensión, tienen que ser versátiles para que todas las personas lo puedan utilizar, dentro de estos materiales pueden mencionarse los escritos, audiovisuales o cualquier otro material que cumpla el objetivo de crear un cambio de actitud y generar una habilidad en la persona en la cual se imparte la capacitación.

Cervera (2010) refiere que los recursos y materiales educativos se dividen en; materiales convencionales los cuales usados tradicionalmente como libros, pizarras, fichas de trabajo, los materiales audiovisuales; se utilizan para la presentación de contenidos los cuales recurren a imágenes y sonidos tales como lo videos, grabaciones de audio y diapositivas, la última clasificación es de nuevas tecnologías las cuales incluyen presentaciones interactivas y lugares de trabajo colaborativos como foros.

### **1.1.6 Siete pasos para ser un capacitador creativo**

Bellón (2019) expone que actualmente se cuenta con una serie de pasos para poder llenar un perfil

de capacitador, siempre que vaya de la mano con la creatividad, esto con el fin de brindar a las personas un nuevo conocimiento de una manera que llame la atención de los participantes independiente a la edad que tengan, pero siempre que les ayude a realizar de una manera efectiva el trabajo. Los pasos a implementar para ser un capacitador creativo son:

- Establecer nuevas creencias: yo soy creativo, al momento de hablar y establecer nuevas creencias es necesario tomar en cuenta que como personas se debe conocer así mismo para poder brindar lo mejor de sí, en este caso es recomendable establecer elementos, rechazar la primera idea, seguir la imaginación, aceptar lluvia de ideas y hacer las cosas que le gustan, estas características son importantes para que se logre un alto nivel de creatividad.
- Estimular el hemisferio derecho del cerebro: al momento de estimular cualquiera de los hemisferios cerebrales se sabe que se refuerza el aprendizaje o las actividades para las que cada hemisferio está destinado, es importante que se tenga una buena expresión no verbal ya que ésta es la característica automática con la que se reacciona a cualquier situación.
- Activar el sistema creativo: para mejorar las ideas y tener una verdadera innovación en lo que se quiere realizar, se necesita una interacción humana, relaciones interpersonales positivas, negativas, argumentos y demás situaciones en las que se den a conocer varios puntos de vista los cuales son de vital importancia para un mejor resultado.
- Conectar con el inconsciente: esto ayuda a que la persona pueda tener presente las necesidades que podrían satisfacer por medio de la información que se recabe para poder llevar a cabo capacitaciones que provoquen a las personas conectar con situaciones las cuales han olvidado o las que no tienen importancia para ellos.
- Visualizar nuevas realidades: si se aceptan nuevas ideas o percepciones de las circunstancias por las que el colaborador o la empresa pase, será más factible ser una persona creativa ya que esto estimula al cerebro a poder crear opciones las cuales vayan en crecimiento y en mejora para un desempeño mejor.

- Relacionar la conciencia con el inconsciente: se refiere a la presencia que se debe tener de las circunstancias actuales para poder llegar a lo que se ha olvidado o dejado a un lado para lograr el crecimiento interno y así obtener un desarrollo que logre llenar las expectativas propias y conseguir un nivel alto de creatividad.
- La explosión de ideas: la propuesta consiste en dar opiniones que van a surgir ya sean individuales o grupales, esto provocará una mejora en el desempeño y en procesos a utilizar para realizar una capacitación con creatividad ya que el desenvolvimiento de las personas será mejor y podrán conectar con los espectadores.

Es importante que se tome en cuenta cada uno de los pasos, ya que estos ayudaran a progresar para el bienestar social, porque la manera en que se realice la capacitación motivará o desmotivará a las personas que obtengan el conocimiento. La creatividad se volverá un aspecto de relevancia para las personas que brinden la capacitación ya que dependerá de esta para poder cumplir los objetivos de la misma y así brindarles a los espectadores un buen aprendizaje que les quedará grabado a largo plazo para tener un encuentro consigo mismo.

### **1.1.7 Evaluación de Capacitación**

El centro internacional de educación de los derechos humanos (2010) expone que la evaluación de una capacitación sirve para recabar información del individuo, grupo u organización, la cual puede sustentar decisiones para mejorar la eficacia en el trabajo. Se expone que las razones para evaluar después de una capacitación pueden ser para; adquirir responsabilidades, intercambiar experiencias y sobre todo para poder mantener motivados tanto a evaluadores como a personal que recibe la capacitación. Para realizar la evaluación Donald L. Kirkpatrick presenta un modelo basado en cuatro aspectos o niveles, los cuales son los siguientes:

- Reacción: en este aspecto se puede evaluar lo que pensaron o lo que sintieron las personas que estuvieron en el proceso de la capacitación, esto acerca de lo aprendido.
- Aprendizaje: se evalúa el incremento del conocimiento o de alguna capacidad como resultado.

- Comportamiento: se valorar el grado o el alcance de la mejora que tiene la persona en cuanto al comportamiento o la capacidad de implementar algo.
- Impacto: se evalúan los efectos en el entorno laboral y socio-comunitario como resultado del proceso de educación.

La evaluación de una capacitación es un proceso el cual debe realizarse si se desea obtener un panorama más amplio de la influencia que tuvo la capacitación en los colaboradores que la recibieron, puede darse desde el inicio, durante y/o al finalizar un programa de capacitación, esto refiere que los datos que se obtienen de una evaluación son útiles para tomar mejores decisiones, al mismo tiempo se contempla evaluar el proceso de capacitación y los resultados logrados con la misma.

## **1.2 Salud ocupacional**

### **1.2.1 Definición**

Patlán (como se citó en Salanova 2009) menciona que la salud ocupacional es el estado de bienestar físico, mental y social en relación al trabajo y al ambiente laboral, la cual tiene como objetivo principal, la mejora de la calidad de vida del empleado. Así mismo la salud ocupacional también busca promover y proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, en el modelo más básico se enfoca a la enfermedad o a los aspectos negativos que afectan la salud de los trabajadores, si se toma un enfoque más holístico se pueden tomar aspectos psicológicos, la calidad de vida laboral y social, todo esto para que el colaborador mejore el desempeño y la vida dentro de la sociedad.

Gil (2018) define a la salud ocupacional o laboral como el “sinónimo de prevención de riesgos laborales o salud y seguridad en el trabajo”, en donde existe una interdependencia entre las mismas, debido a que se ve afectado proporcionalmente, es por esto que la salud ocupacional es interdisciplinaria ya que intervienen aspectos como la seguridad en el trabajo, la higiene que se tenga dentro de la institución, la parte psicológica y los cuidados médicos, por lo que se tiene

como finalidad, fomentar y mantener un alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, para lo cual se asume que todos los problemas de salud relacionados al trabajo son susceptibles de prevención.

### **1.2.2 Salud – Trabajo**

Al hacer referencia a la salud y al trabajo lo que se busca es relacionar como la actividad en el área laboral afecta la salud del hombre, Álvarez y Faizal (2012) refiere que las condiciones del trabajo influyen significativamente en la salud de los trabajadores ya sea para bien o para un deterioro de la salud. Con el paso de los años las formas de trabajo han variado y con ellas las circunstancias que favorecen o no a la salud, se hace evidente que las condiciones de trabajo en la antigüedad han variado tanto en el aspecto de seguridad como en los factores psicológicos que pueden afectar el desempeño de los trabajadores, sin embargo, en lo referente a lo psicológico puede afectar también la vida diaria de los trabajadores.

Existen dos tipos de condiciones las pueden llegar a afectar a los colaboradores de una manera negativa, éstas son:

- Condiciones directas: son los factores que afectan directamente al trabajador como, por ejemplo; los ritmos de trabajo implantados o los contaminantes a los que está expuesto en el área de trabajo, horarios de trabajo extendidos o simplemente un mal ámbito laboral, todo esto tiene como consecuencia el deterioro de la salud y el desempeño laboral.
- Condiciones indirectas: estas afectan a la salud de los trabajadores, por ejemplo, dentro de las condiciones indirectas puede mencionarse el bajo ingreso económico que se percibe, lo cual tiene como consecuencias inadecuadas condiciones de vivienda, alimentación, falta recreación, todo esto genera indirectamente que el trabajador sea más susceptible a enfermedades o accidentes.

Salud y trabajo son términos que se relacionan desde la población primitiva, donde la búsqueda de trabajo era necesario para poder encontrar comida y así sustentar las necesidades básicas, algo

parecido sucede en la actualidad, el trabajo es necesario para la supervivencia de la persona, sin embargo, como se mencionaba en los párrafos anteriores, puede producir deterioro en la salud si el ambiente del laboral no es el adecuado.

Henao (2010) menciona que la salud y el trabajo puede tener diferentes puntos de vista, primero, el de ver la salud como la ausencia de enfermedad, por otro lado, donde se busca el bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia del daño, por lo tanto, en lo laboral no es necesario solamente el bienestar físico sino también el aspecto psicológico. Dentro de las concepciones médicas de la salud se pueden mencionar las siguientes:

- La concepción somática- fisiológica la cual menciona que la salud es la ausencia de una enfermedad, y como consecuencia se dice que se posee un bienestar tanto del cuerpo como del organismo.
- La concepción síquica, la cual menciona que es el bienestar entre el cuerpo y el espíritu.
- La concepción sanitaria, la cual tiene por objeto poder preservar, mantener y recuperar la salud, de manera colectiva, tiene como característica la prevención.

Desde el punto de visto social pueden mencionarse las siguientes concepciones de la salud:

- Político legal: la salud es un derecho a la cual toda la población tiene el derecho, en el caso de Guatemala la Salud y Seguridad Ocupacional esta normada en el Acuerdo Gubernativo No. 229-2014 del Congreso de la República de Guatemala.
- Económica: la importancia de la salud es relevante ya que la salud es directamente proporcional a la productividad de un país.
- Sociológica: La salud y la enfermedad no son acontecimientos individuales sino sociales, por lo cual la salud queda condicionada a las acciones sociales según la situación económica, educativa y política del país.

Se toma en cuenta estos conceptos de salud ya que se puede determinar que el trabajo siempre produce modificaciones en el medio ambiente, estos cambios pueden ser, físicos, químicos, sociales, psicológicos, morales, los cuales tienen como resultado final la salud de la persona que labora en una institución, por lo cual para mantener la salud dentro del ambiente laboral se recomienda la prevención, esto quiere decir que es necesario estudiar lo que afecta a la población y poder minimizar los aspectos negativos y con esto mejorar las condiciones laborales, para que cada día se acerque más a un estado ideal.

### **1.2.3 Salud ocupacional y la relación con los riesgos laborales**

Díaz (2015) explica que un riesgo laboral es toda posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño en el área laboral, ya sea físico o psicológico, éstos se derivan de la profesión o las tareas que realicen los colaboradores de una empresa. Por estas situaciones es necesario que la empresa tenga un plan de respuesta rápida, ya que en base a las acciones propuestas se podrá brindar un pronto auxilio al colaborador que se vea implicado en alguna situación de peligro. Los riesgos laborales se pueden clasificar en diferentes tipos, como los riesgos psicosociales y los que son propios del ambiente laboral que afecta la integridad física del trabajador. En relación al origen de los riesgos, pueden clasificarse en siete ambientes los cuales se describen a continuación:

- Riesgos derivados de las condiciones: se deriva de la calidad de las instalaciones, debido a que depende del estado de las mismas para no ocasionar incendios, caídas, golpes, y otros accidentes.
- Riesgos por agentes físicos: aquí existen tres tipos como; mecánicos, caloríficos y de distintos tipos de energía, lo cual indica que puede ser por la utilización de maquinaria o consecuencia de esta como el ruido o vibraciones, al momento de hablar del tipo calorífico el trabajador es expuesto a variaciones de temperatura, intensidad de iluminación y otros tipos de energía, ya que, se exponen a radiaciones, ultrasonidos o radio frecuencias que pueden afectar al cuerpo.

- Riesgos por agentes químicos: estos son derivados a la exposición de sustancias químicas ya sea en estado líquido, sólido o gaseoso.
- Riesgos por agentes biológicos: este surge de las mismas personas que laboran en la institución, como bacterias, parásitos, hongos o algún organismo que produzca enfermedades, infecciones o alergias.
- Riesgos derivados de la organización y adaptación al puesto de trabajo: todo esto es generado por la mala organización dentro de la institución, dentro de estas se pueden mencionar, la mala asignación de puesto o de horarios, así como instrumentos mal utilizados como la pantalla del ordenador o el tipo de silla.
- Riesgos de tipo psicológico: este tipo es generado usualmente por la carga de trabajo o la insatisfacción los cuales pueden generar, estrés, agotamiento, fatiga, y también provocar daños psíquicos como depresiones e incluso enfermedades nerviosas que restringen la capacidad laboral.
- Riesgos derivados del factor humano: es generado por la intervención del hombre, por medio de acciones irresponsables y peligrosas.

Moriano, Topa y García (2019) definen los riesgos psicosociales laborales como las “condiciones organizacionales del trabajo que pueden afectar la salud laboral de las personas positiva o negativamente”, como por ejemplo el clima organizacional, el tipo de liderazgo y los factores de trabajo como los horarios, los ritmos de trabajo, las relaciones interpersonales y el ambiente. Estos tipos de riesgos como se describen, no afectan al trabajador de una manera directa en el aspecto físico si no a la parte psicológica, la cual puede intensificarse, y si esto ocurre es por el tipo de ambiente en que se desempeña diariamente el colaborador, la carga de trabajo o por la asignación de tareas que no vayan acorde al puesto para el que fue contratado, se debe saber diferenciar entre brindar apoyo a otras áreas cuando lo requieren y el realizar las funciones de otros colaboradores, esto podría ser una sobre carga para el colaborador que se vea implicado.

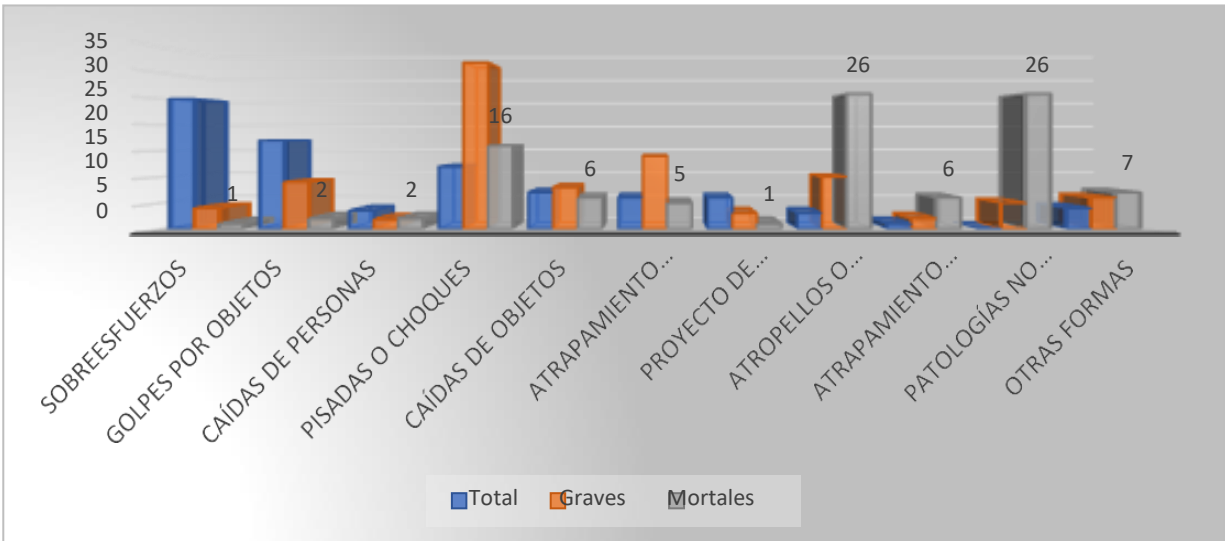


Los riesgos laborales psicológicos pueden clasificarse en cinco ámbitos los cuales son:

- Nuevas formas de contratación laboral: en este ámbito entran aspectos como la inseguridad en el puesto de trabajo o la forma en que la persona este contratada, esto lo que genera es aumentar los niveles de ansiedad y estrés del trabajador, ya que no sabe como dirigirse ante una situación en la que este implicado.
- El envejecimiento de la población laboral: este ámbito como el nombre lo indica tiene como problemática que, a la persona con el paso del tiempo, el trabajo se vuelve una labor repetitiva y abrumadora, la cual genera una carga mental y emocional, esto puede darse principalmente en los colaboradores que llevan una trayectoria amplia en la institución, sin dejar de lado a los trabajadores que están cargados de actividades, ya que esto podría afectarles en gran manera si no se tiene un control de las mismas.
- Intensificación del trabajo: este ámbito indica que dentro del área laboral se le exige más al colaborador debido a diferentes circunstancias que pueden darse o en las que este implicado, o la cantidad del trabajo es superior a la que el mismo es capaz, esto al igual que los ámbitos anteriores causa estrés y ansiedad.
- Alta exigencia emocional: en el trabajo y un aumento del acoso psicológico y de violencia por parte de las personas que ocupan puestos superiores dentro de la organización.
- Desequilibrio y conflicto: aquí la vida laboral y la vida personal se encuentran afectadas debido a las condiciones de trabajo y la vida que la persona desempeña, ambas afectadas psicológicamente.

**Gráfica Núm. 2**

**Accidentes según gravedad por la forma en que se produjeron.**



Fuente: Cortés (2012) Técnicas de prevención de riesgos laborales p.97

Es necesario brindarle atención a los accidentes que se producen dentro de la empresa, ya sea que implique puestos de trabajo de alto riesgo o sea netamente administrativa, ya que en cualquier situación pueden presentarse accidentes aunque estos sean totalmente distintos por el lugar en el que se encuentren ubicados los colaboradores. Se debe tener un control de los mismos para que se puedan tomar acciones distintas y se consiga un mejor lugar para la estadía de los colaboradores independiente al lugar en el que se encuentren.

Al momento de brindarle mejores condiciones de trabajo a los trabajadores, se obtendrán mejores acciones de parte de los mismos en el desempeño cotidiano y podrán tener el sentido de pertenencia con la empresa y trabajarán tanto en cuidado y mejora de la institución como del desempeño que realicen. Esto también le daría una mejor vista a la empresa desde los colaboradores internos, como de los clientes que reciba, ya que las buenas acciones se trasladan de un lugar a otro sin necesidad de haberlas vivido personalmente.

#### **1.2.4 Importancia de la calidad de vida en el trabajo y la salud ocupacional**

Montoya (2019) menciona que en la calidad de vida en el trabajo es necesario tener presentes

varios elementos que relacionan la percepción que cada colaborador tiene acerca de la importancia en la institución, al igual que aspectos relacionados con la seguridad, la productividad y la satisfacción así como el cuidado del aspecto físico y psicológico, la calidad de vida en el trabajo es directamente proporcional al desarrollo organizacional y el cumplimiento de las metas del plan estratégico de las instituciones, por eso es necesario que dentro de las instituciones se tengan planes para mejorar el bienestar psicológico y el desarrollo de tareas que se generan día con día, la calidad de vida es derecho de todos los trabajadores de todas las instituciones, para que esto juegue como un factor de motivación tanto en el trabajo como en la vida diaria. Es importante que se verifiquen varios aspectos que son vitales para tener una buena calidad de vida como por el ejemplo el bienestar físico, bienestar social, desarrollo de la persona y el bienestar emocional el cual entra en juego con el estado psicológico que dé a conocer el colaborador en cuanto a la estadía que tenga en la empresa.

Granados (2011) presenta la calidad de vida laboral como un tema que se encuentra relacionado con diversos temas del medio ambiente dentro del trabajo. Este concepto de la calidad de vida en el trabajo es considerado un tema multidimensional ya que abarca muchos aspectos de la vida del trabajador, si se habla de la calidad de vida puede ir enfocado a la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, sin olvidar la salud de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo puede ser dividida en dos grupos; todo aquello que se refiera al entorno laboral, como las actividades del trabajo, la carga laboral, todas estas son condiciones objetivas, por otro lado, están las condiciones subjetivas como la vida privada de los trabajadores o los beneficios que este recibe fuera del área de trabajo, tales condiciones son descritas a continuación:

- a) Condiciones objetivas: estas condiciones se refieren a el entorno físico en el que se realizan las actividades de trabajo o del puesto en el que se encuentra el colaborador, así como también a la oficina en la que se encuentre ubicado, las instalaciones de la empresa u organización, todos estos factores se estudian durante el desarrollo que tenga la empresa. A continuación, se enlistan y definen cuatro condiciones primordiales, las cuales son:
  - El medio ambiente físico: dentro de las condiciones físicas del trabajo se incluye todo lo referente a la calidad del entorno laboral, por lo cual la empresa debe salvar y guardar la salud

de los trabajadores, para garantizarla se debe tomar en cuenta, la fatiga física, lo cual refiere a todos los riesgos posturales si en dado caso el trabajo es de oficina, así como tomar en cuenta la prevención de cualquier accidente laboral y el espacio físico en el lugar de trabajo.

- El medio ambiente tecnológico: la calidad del trabajo también puede estar sujeta a la calidad de equipo tecnológico, un ejemplo muy común puede ser la frustración que puede generar en un trabajador el no contar con el equipo tecnológico necesario para realizar una acción específica. Dentro de este ambiente tecnológico también puede mencionarse la falta de mantenimiento o el suministro de nuevas tecnologías.
  - El medio ambiente contractual: un tema de los más valorados en este aspecto es el salario y el aspecto motivador en el área psicológica, aquí se percibe la relación entre el salario y el rendimiento laboral y como resultado puede dar insatisfacción y deseos de abandonar la empresa, caso contrario produce mejor desempeño laboral, otro de los aspectos es la estabilidad en el puesto de trabajo con lo cual si no se tiene una seguridad podría producir ansiedad, depresión, migraña entre otras.
  - El medio ambiente productivo: este ambiente tiene que ver con lo relacionado a los horarios de trabajo, a si el trabajador tiene o no que quedarse horas extras y a las oportunidades que da la empresa de poder seguir en crecimiento en cuanto a capacidades y formación, todo esto tiene que ir regulado a la capacidad de trabajo de la persona y no sobrecargarla para que este pueda tener un mejor desempeño y por ende una mejor calidad de vida laboral.
- b) Condiciones subjetivas: esta se encuentra en la experiencia psicológica o salud mental de los trabajadores dentro del área laboral, estas se refieren al nivel de afección que puedan llegar a tener en el colaborador. Las condiciones en las que los colaboradores se ven implicados son las siguientes:
- Esfera privada y mundo laboral: aquí se incluye todo lo relacionado a la vida privada del trabajador, y se puede relacionar al trabajo ya que los problemas que puedan tener los mismos de cierta manera pueden afectar la calidad de vida que tenga, pero los individuos deben ser lo

suficientemente resilientes como también capaces de poder dividir el área personal de la laboral para que este no sea un factor influyente negativo en el desempeño laboral.

- Individuo y actividad profesional: esto se relaciona al poder desarrollarse profesionalmente, debido a esto se genera un mayor uso de habilidades y con esto un factor motivador en el trabajo, se toma en cuenta también las características de la persona, ya que depende de eso el poder brindar una actitud adecuada en las situaciones en las que se ve implicado, como en las relaciones interpersonales que se creen en el ámbito laboral.
- Organización y función directiva: este aspecto se refiere a las relaciones que tenga la persona dentro de la institución, de esto va a depender también el enfoque a los conocimientos adquiridos y al desarrollo de habilidades sociales, la comunicación, la confianza y el apoyo entre trabajadores marca la diferencia en la calidad de vida, en este entra en juego el interés que la empresa tenga por los colaboradores ya que si se le brinda capacitaciones o se utilizan varios métodos para que los mismos aprendan, tendrán a colaboradores productivos y que se sientan parte de la empresa.
- Beneficios: El tener beneficios como capacitaciones y programas de mejoramiento en la empresa, puede ayudar positivamente al éxito empresarial, a la mejora financiera, incremento, productividad, reducción de costos operativos, mejora a los empleados y fortalece la confianza y la lealtad de los empleados. A continuación, se realiza una tabla con los beneficios de la implementación de programas para la calidad y vida laboral.

**Tabla núm. 1**

**Beneficios de la implementación de programas para la calidad de vida laboral**

Beneficios para el trabajador	Beneficios para la institución
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de capacidades</li> <li>• Mayor nivel de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor Rotación</li> <li>• Menor ausentismo</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor desenvolvimiento de las funciones dentro de la organización</li> <li>• Mejor rendimiento</li> <li>• Bienestar físico y psicológico</li> <li>• Fortalecimiento de la iniciativa y la creatividad</li> <li>• Aumento de seguridad</li> <li>• Equilibrio entre familia y trabajo</li> <li>• Mejor calidad de vida</li> <li>• Mayor satisfacción profesional y personal</li> <li>• Disminución de estrés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahorro en costos</li> <li>• Aumento de productividad</li> <li>• Mejora la eficiencia</li> <li>• Mayor fuerza laboral</li> <li>• Mejor ambiente de trabajo</li> <li>• Aumento de desempeño</li> <li>• Menos quejas del personal y clientes</li> <li>• Se mantienen ventajas competitivas</li> </ul>
--	---

Fuente: Patlán (2016) Calidad de vida en el trabajo

Al momento de brindarle importancia a la calidad de vida dentro y fuera del área laboral, se le da validez al conjunto de características que conforman a la persona como tal, ya que las mismas le darían el lugar correspondiente a cada aspecto de la vida para lograr de este modo el desarrollo óptimo y el continuo avance en el conocimiento y logro de los objetivos. Esto provocaría un alto nivel de satisfacción personal en las distintas áreas como en la académica, profesional, laboral y otras que son de importancia para un cumplimiento de metas personales y brindarían a la empresa una alta productividad, eficacia y mejora continua del desenvolvimiento en la empresa.

### **1.2.5 Un entorno de factores psicosociales, saludables para la productividad**

Vicente, Puertas y Martínez (2016) presentan los factores psicosociales como “las condiciones organizacionales generales que se encuentran en cualquier tipo de organización o empresa y

hacen referencia a la cultura de la misma” en cuanto a gestión, liderazgo, clima laboral, desarrollo personal y profesional de los trabajadores, de esa manera la empresa facilita la comunicación y el funcionamiento de la organización, con lo cual se favorece al trabajador de manera adaptativa, es decir, es mucho más fácil que el colaborador nuevo se adapte a la empresa, y al mismo tiempo ésta aumenta la producción en cuanto a trabajo, sin embargo los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos, estos mismos pueden ser factores de riesgo y el principal generador de estrés.

Uribe (como se citó en Juárez y Camacho 2011), el concepto de la palabra psicosocial, se refiere a varias disciplinas como la psicología, sociología, economía, medicina, administración, entre otras. El entorno tiene que ver aspectos como el de salud, y psicosociales, que de manera directa o indirecta afectan la productividad de las instituciones, algunos de los factores de análisis para poder estudiar los contextos son los siguientes:

- Factor físico: se preocupa por la integridad de la persona, por ejemplo, si la persona está en riesgo de sustancias químicas o elementos físicos que lo puedan dañar durante el proceso laboral.
- Factor geométrico: este contexto se relaciona al diseño del puesto, es decir todo lo antropométrico, y movimientos que el trabajador pueda realizar en el horario laboral.
- Factor individuo-Maquina: dentro de este aspecto se analiza al operador o trabajador de una máquina y el movimiento que este tenga que realizar, adjunto con el esfuerzo físico que se realiza durante el funcionamiento de la misma.
- Factor temporal: en este contexto de tiempo se puede centrar en 3 aspectos generales los cuales involucran el tiempo de duración de la jornada de trabajo, al igual que los descansos y la rotación del personal.
- Factor cognitivo: todo el proceso de aprendizaje en el trabajo, así como los mensajes y señales que pueda el trabajador percibir.

- Factor organizativo y grupal: en este contexto se analizan las respuestas psicosociales de los trabajadores y la forma de trabajar de los mismos.

Los factores mencionados con anterioridad pueden presentar riesgos dentro de la institución por lo cual para generar un ambiente saludable para la productividad es necesario adecuar una carga de ritmo de trabajo de un grupo o individualmente según sea la necesidad. Otra opción que tienen las instituciones para mejorar el entorno psicosocial es la implementación de sistemas de resolución de conflictos, así como favorecer la motivación laboral y facilitar la cohesión del grupo de trabajo para poder potenciar la capacidad de creatividad y productividad de los empleados.

Se puede concluir que las condiciones del medio ambiente del trabajo guardan relación con las preocupaciones psicosociales ya que estas se derivan de circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la vivienda, entre otros, con todo esto la persona puede generar estrés y efectos adversos como perturbaciones emocionales y problemas del comportamiento, en general puede afectar el estado físico de las personas que laboran dentro de una institución. El ambiente o los factores que influyen en el desempeño laboral son un tema complicado ya que esto varía con la percepción de cada persona, y estos son referentes a la estructura organizacional, al clima laboral, el diseño del puesto y el tipo de liderazgo, al unir todos estos factores se logra un crecimiento en la productividad de las instituciones y un logro de objetivos.

### **1.2.6 Enfermedades ocupacionales**

López (2015) explica que una enfermedad ocupacional es contraída o agravada por la exposición al medio en el que se encuentre el trabajador. El riesgo laboral siempre existe de diferentes formas como se explicó con anterioridad, por tal razón las mismas pueden ser de diferente índole, algunos de los riesgos como: contaminantes físicos, químicos y biológicos; factores mecánicos, condiciones climáticas y factores psicosociales, en el caso de las personas que laboran en un escritorio pueden sufrir padecimientos musculoesqueléticos causados por una mala posición al sentarse, las personas que sufren una carga laboral pueden ser afectadas de manera psicológica.



La Organización Internacional del Trabajo OIT (2010) muestra una clasificación de enfermedades, las cuales son las siguientes:

a) Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales las cuales son:

- Enfermedades causadas por agentes químicos: dentro de esta clasificación están todas las enfermedades que pueden causar agentes químicos como el berilio, el cadmio, el fosforo, el cromo entre otros.
- Enfermedades causadas por agentes físicos: La sordera o el deterioro de la audición por el ruido es una de las enfermedades más comunes, también pueden entrar a esta clasificación las enfermedades causadas por radiaciones, por vibraciones y aire comprimido.
- Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias: los agentes biológicos están determinados según la capacidad para infectar, dentro de esta clasificación pueden identificarse fácilmente enfermedades como la hepatitis, los tétanos, el virus de Inmunodeficiencia humana, leptospirosis y cualquier otra causada por agentes biológicos.

b) Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado:

- Enfermedades del sistema respiratorio: esto dependerá del lugar de trabajo pueden producirse polvo mineral fibrogénico y no fibrogénico lo cual puede producir neumoconiosis, al igual que residuos de metal pueden producir enfermedades broncopulmonares y asma.
- Enfermedades de la piel: las enfermedades de la piel registradas en la OIT es la dermatosis alérgica, irritante y el vitíligo.
- Enfermedades del sistema osteomuscular: este tipo afecta principalmente a los músculos, tendones, ligamentos, articulaciones, cartílagos y nervios, los cuales pueden sufrir desgarres, fracturas o procesos degenerativos de las articulaciones.

Las enfermedades más comunes son: síndrome de túnel carpiano, lesiones en el menisco y tenosinovitis, que son lesiones debido a movimientos repetitivos y a esfuerzos intensos.

- Trastornos mentales y del comportamiento: la única enfermedad reconocida por la Organización Internacional del trabajo es el estrés.
- Cáncer causado: el cáncer puede ser causado a lo largo del tiempo por diferentes elementos como el asbesto, la bencidina el cloruro de vinilo, el benceno entre otros, por lo cual el cáncer se considera como una enfermedad ocupacional.
- Otras enfermedades: en esta clasificación pueden mencionarse todas las enfermedades que no están en la clasificación anterior, siempre que se compruebe que el origen de la enfermedad es por el ambiente laboral, o adquirido en el trabajo.

Aparte de la clasificación de la OIT, Cortés (2012) menciona que la fatiga, la insatisfacción, el estrés y el envejecimiento prematuro pueden ser consecuencias del trabajo este grupo es denominado como patología inespecífica del trabajo. Las consecuencias derivadas de la organización del trabajo pueden ser efectos como insomnio, fatiga trastornos digestivos y cardiovasculares, fatiga mental entre otras.

Todas las enfermedades mencionadas en la OIT, provocan daños profesionales los cuales son analizados con anterioridad, por lo que es necesario ampliar la referencia de los siguientes términos:

- Fatiga: se define como la “patología física de pérdida de capacidad funcional motivada por factores ambientales diversos”, esta puede ser tanto física como mental derivada de las condiciones laborales como carga en el trabajo, falta de descanso o presión en el trabajo.
- Insatisfacción: esto es un fenómeno dentro del cual se produce ansiedad, y en algunos casos agresividad y hostilidad, lo cual provoca que el trabajador no desarrolle la labor de manera adecuada provocado por factores psicológicos y sociales.

- Estrés: Produce ansiedad, depresión, irritabilidad y apatía, esta se produce directamente por las situaciones laborales que le exigen a una persona una sobre carga de estrés.
- Envejecimiento prematuro: esto es una patología inespecífica de desgaste biológico provocado por fatigas crónicas lo cual acelera el proceso de envejecimiento.

Anteriormente se desglosó una serie de enfermedades que afectan de diferente manera, así como también son provocadas por diferentes factores que les afectan a las personas según el lugar en el que se encuentren o para el que son contratados. Es necesario que se tomen las medidas correspondientes y se informe a los colaboradores de los riesgos a los que pueden verse expuestos según el puesto, desde el momento en que se inicia el proceso de selección y contratación, ya que como personas todas tienen derecho a elegir lo bueno y malo para la propia vida, como también permanecer dentro de la empresa, ya que durante el desempeño diario pueden verse implicados en situaciones las cuales les afecten altamente o no sepan manejarlas y esto llegue a afectar el estado o calidad de vida fuera del área laboral, y la empresa debería brindar apoyo o evitar estas situaciones de alto riesgo a la vida de los colaboradores.

### **1.2.7 Gestión de la prevención de riesgos laborales**

Díaz (2015) propone que la prevención es una serie de acciones con el propósito único de cumplir los requerimientos básicos de la empresa en materia de seguridad, higiene y salud para evitar cualquier tipo de accidentes que se puedan dar dentro de la misma. Si ya sucedieron varios incidentes, la empresa queda en la obligación de implementar acciones para que se reduzca el riesgo de que vuelva a suceder el mismo incidente, por lo anterior es necesario que la empresa cuente con un adecuado sistema de prevención de riesgos laborales. El instrumento que se utilice para prevenir los riesgos debe ser fundamental para la empresa y este debe integrar todos los puestos y actividades de la empresa en otras palabras debe incluir a todas las personas que trabajan para la empresa. Y los lineamientos para poder llevar a cabo este proceso son:

- Tener un compromiso de ambas partes.
- Determinar los objetivos que se pretenden conseguir.

- Determinar los materiales y el recurso humano para la implementación del nuevo sistema.

Para realizar la gestión de riesgos es necesario que los jefes o empresarios tomen principios como: combatir los riesgos desde el origen, así como adaptar el trabajo al empleado o a la persona y la creación u elección de equipos con el fin de no hacer monótono el trabajo que se va a realizar. También es necesario adaptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual al igual que todos los trabajadores tienen que tener el conocimiento necesario respaldado de la normativa que la empresa utilice para la gestión de la prevención, lo anterior debe ser planificado en conjunto para que la organización del trabajo y las condiciones tanto laborales como sociales sean más seguras para la salud integral del trabajador.

Para llevar a cabo la gestión de la prevención es necesario que exista una persona o un conjunto de las mismas, dedicadas especialmente a evaluar los riesgos laborales y al momento de elegir a estas personas es necesario tomar en cuenta aspectos como:

- El número de los trabajadores de la organización.
- El nivel de peligro de las actividades que se realicen dentro de la empresa según el puesto en el que se encuentre cada colaborador.
- Riesgos a los que estén expuestos los trabajadores según el puesto o área laboral.

Estos aspectos tienen como finalidad brindarle a la empresa una persona que tenga los conocimientos necesarios para brindar un sustento para cuando la misma lo requiere en alguna situación de peligro; y para los colaboradores un pronto auxilio si se ven involucrados en situaciones que atenten contra la propia integridad física o psicológica. Por lo que es necesario que se disminuya el riesgo que puedan correr los colaboradores dentro del entorno y ambiente laboral ya que de estos dependen para seguir con los servicios necesarios para la empresa y para los clientes que tenga la misma. Si se cuida el ambiente laboral en el que se desarrollan los colaboradores por ende se velará por la salud de los mismos.

### **1.2.8. Impacto de la capacitación en la salud ocupacional**

Franci (2017) menciona que “la capacitación es una actividad educativa que coadyuva al desarrollo de las capacidades humanas”, la capacitación puede considerarse un proceso donde se proveen conocimientos, el cual se vuelve complejo cuando es parte de un sistema integral de formación. La capacitación llega a generar cambios en las personas, estos cambios se pueden percibir desde diferentes contextos como: el personal, laboral, profesional, familiar y social, en otras palabras, la capacitación debería de generar un cambio integral a la vida de las personas si se aplica de manera correcta.

La capacitación actualmente se relaciona más a lo educativo, a diferencia de años atrás que se tomaba como un gasto extra que no generaba ningún cambio dentro de la empresa, ahora las mismas invierten en el desarrollo y formación de las plantas productoras o del personal de oficina, lo anterior se da porque las empresas han podido corroborar que la capacitación produce beneficios los cuales suelen ser calificados y cuantificados por la empresa tanto en el sentido económico, como de producción y así también en el ámbito psicológico y en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

El impacto de la salud de los trabajadores es medida cuantitativa y cualitativa, cuando se habla de una forma cualitativa puede medirse a través de las competencias básicas de los trabajadores, así como la forma cuantitativa puede medirse en términos de producción, todo esto crea un cambio psicológico positivo en el trabajador, lo cual ayuda a mejorar las condiciones de salud.

El beneficio de la capacitación se presenta a la empresa de la siguiente manera:

- a) Contará con un personal mejor calificado y cualificado para atender los requerimientos a los que se vean expuestos o les soliciten los jefes inmediatos, superiores o los clientes.
- b) Las exigencias de la empresa, al mismo tiempo mejorará la salud tanto física como psicológica de los colaboradores, para que los mismos se sientan parte de la empresa y tengan la confianza para poder brindar opiniones, de ser necesarias.

Se toma en cuenta los antecedentes de la empresa ya que es tiene experiencia en los mercados, la misma se especializa en artículos de tejido de punto con el que se fabrican prendas de vestir para bebés, niños, niñas, damas y caballero; el funcionamiento de esta es desde 1946, por lo que incentiva a poder conocer al personal que desde tiempo atrás ha brindado sus servicios, para tomar en cuenta distintos aspectos los cuales brinden mejoras en los procesos que tengan que llevarse a cabo para el nuevo aprendizaje de los colaboradores.

La relación entonces de la capacitación laboral en la salud ocupacional de los colaboradores es que se pueda obtener un cuidado al momento de que los mismos realicen las funciones correspondientes al puesto y área de trabajo, ya que como cada uno se desempeña según lo solicitado por la empresa o bajo los propios términos para ser productivos, pero ninguno está exento de alguna situación que pueda poner en peligro la vida, ya sea físico o psicológico. Si se toma en cuenta las diferentes áreas en las que una persona puede ser afectada, la empresa o las personas que están a cargo de cualquier otro puesto, así como también los altos mandos, se evitaría trabajar bajo presión o se le brindaría a los colaboradores el tiempo, los materiales, el apoyo, y otros aspectos que sean de vital importancia para el manejo de acciones o situaciones en las que se vean implicados para que de este modo se puedan disminuir las enfermedades provocadas por el limitado acceso a información que sea primordial para el cumplimiento de las funciones.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La capacitación laboral es una práctica que algunas empresas no ejercen, ya sea por la carencia de recursos, razones de contexto, o porque no lo sientan necesario. Está claro que las empresas que capacitan, gozan de ciertas ventajas de orden intelectual, respecto de aquella que no lo hace. En Guatemala existen empresas que invierten pocos recursos en capacitar al personal y en velar por el bienestar de los mismos, en defecto, solo las grandes empresas, compañías u organizaciones logran implementar programas de capacitación con temas propios de la empresa o algunos otros que sean necesarios para conseguir un buen desempeño y un cuidado de los trabajadores, esto con el propósito de lograr las metas de la empresa, siempre al cuidado de la salud de los mismos.

Por lo anterior, es necesario que se cuente con programas de capacitación que beneficien al personal para su rendimiento. La capacitación debería tomarse como incentivo, no debe verse como una obligación sino como una recompensa para los colaboradores por el buen desempeño que demostraron durante el proceso de reclutamiento y selección. Así también debe de tomarse en cuenta que las capacitaciones permiten a la persona un mayor grado de razonamiento, léxico amplio, conocimiento del puesto, desenvolvimiento en el área que se encuentren y muchos elementos más que difieren de las empresas que no capacitan.

Es necesario que dentro de la empresa se busque una metodología que pueda brindar los conocimientos necesarios al trabajador para que este pueda mejorar su desempeño referente a toma de decisiones, atención al cliente, productividad, siempre en beneficio a las necesidades de las personas ajenas a la empresa.

Así también se busca el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, si surge alguna dificultad, podrán tener acompañamiento y orientación para la resolución del mismo sin necesidad de caer en estrés, ansiedad o algún otro padecimiento que le afecte a futuro y este provoque un bajo rendimiento en la labor profesional. Al momento de que los colaboradores se encuentren capacitados, será menor la carga de trabajo que sentirán, ya que cada una de las funciones podrán realizarlas de una manera eficaz y de este modo se evitará caer en alguna enfermedad ocupacional

para que el bienestar físico no se vea afectado en su totalidad, esto llevaría a que la empresa tenga bajas en la productividad.

En la mayoría de las empresas se les recarga a los colaboradores de trabajo, pero es importante que se pueda tener una organización, la cual ayude a que los procesos fluyan y se eviten consecuencias futuras tanto en la empresa como en los colaboradores. Actualmente en el área laboral se ha podido observar el desempeño de varios colaboradores que se quedan más tiempo en el trabajo o realizan más funciones de las que requiere el puesto, por ende, es necesario que se tengan contempladas otras opciones para que los mismos puedan tener un tiempo para despejarse y así poder desarrollar las funciones en óptimas condiciones.

De esta manera se establece la importancia de la salud ocupacional dentro del área laboral ya que, al momento de tener algún padecimiento, les provocará mayor dificultad para la realización de las funciones y actividades, pero si se maneja de una mejor manera se obtendrá un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Mientras más se prevengan las enfermedades que atacan a las personas por la alta asignación de funciones y actividades, se obtendrán mejores resultados, los cuales lograrán la diferencia entre muchas otras empresas, ya que se tendrán mejores condiciones físicas y psicológicas.

En relación a lo expuesto anteriormente, surge la pregunta: ¿De qué manera se identifica que el programa de capacitación laboral va dirigido a la salud ocupacional de los colaboradores que pertenecen a una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango?

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo general**

- Identificar que el programa de capacitación laboral va dirigido a la salud ocupacional de los colaboradores pertenecientes a una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango.



### **2.1.2 Objetivos específicos**

- Verificar la existencia de capacitaciones laborales enfocadas en salud ocupacional dirigidas a los colaboradores.
- Evidenciar las necesidades de los colaboradores en cuanto a salud ocupacional.
- Establecer los beneficios de las capacitaciones laborales sobre salud ocupacional de los colaboradores.
- Proponer un plan de capacitación que beneficie a los colaboradores a mejorar la salud ocupacional.

### **2.2 Variables o elementos de estudio**

- Capacitación laboral.
- Salud ocupacional.

### **2.3 Definición de variables**

#### **2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio**

Capacitación laboral

Fiszbein (2016) refiere que la capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar las funciones y cumplir con las responsabilidades de manera efectiva.

## Salud ocupacional

Camacho y Vega (2014) definen a la salud ocupacional como un estado de bienestar, no contrario a la enfermedad; la misma considera las relaciones establecidas por el hombre en el ámbito de trabajo, lo que implica los medios de producción, así como las relaciones sociales y de la organización que de ellos se derivan.

### **2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio**

Para operacionalizar las variables de estudio se utilizó una escala de Likert para dar respuesta al objetivo general que es identificar que el programa de capacitación laboral va dirigido a la salud ocupacional de los colaboradores pertenecientes a una Empresa Textil de la ciudad de Quetzaltenango.

### **2.4 Alcances y límites**

Se desea abarcar en los colaboradores del área de ventas para determinar la influencia de la capacitación en la salud ocupacional para las mejoras necesarias en el ámbito físico y psicológico de los mismos. Esto para que brinden un mejor desempeño dentro del área laboral. El fin primordial es darles a conocer información de importancia para la implementación y así conseguir un mejor desempeño el cual beneficie tanto a la organización como el desarrollo de los colaboradores y se obtenga el logro de metas y objetivos.

### **2.5 Aportes**

Aportar al país y sociedad información en cuanto al beneficio que trae la implementación de las capacitaciones en las distintas áreas que se desarrollan para obtener mejores resultados en las actividades que se plantean y así conseguir un área laboral adecuada y estable para un cumplimiento de metas óptimo.

De igual manera se desea beneficiar a la comunidad para que se obtenga una mejor salud

ocupacional e información sobre las consecuencias que puede provocar el no estar capacitados de temas que aporten a la salud ocupacional ya que con el pasar del tiempo si no se tiene un amplio conocimiento, esto podría llegar a afectar el estado a nivel tanto laboral como personal, pero al proveer referencias confiables, la comunidad puede dar lugar para tener nuevas prácticas que favorezcan al desarrollo cotidiano.

Con esto aspira a llevar la información necesaria y de importancia a la Universidad Rafael Landívar para que pueda ser compartida con los futuros profesionales, así como también con los actuales para que se tenga una prioridad en las necesidades que se obtengan con el pasar del tiempo, ya que se está en constante cambio y se requiere de una actualización que sea viable para obtener la información necesaria y así contribuir con el crecimiento a nivel personal como social.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1 Sujetos**

El estudio se desarrolló con un grupo de personas pertenecientes al área tanto urbana como rural de Quetzaltenango, con diferentes prácticas religiosas, con una posición económica sustentable, entre los mismos se encuentran hombres y mujeres entre las edades de 19 a 50 años aproximadamente, estos laboran en una Empresa Textil de la ciudad de Quetzaltenango, con una muestra de estudio de 40 colaboradores de la organización en mención.

#### **3.2 Instrumento**

Se utilizó una escala de Likert la cual Llauradó (2014) la define como una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no, permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que se le proponga. Resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que se desea que la persona matice la opinión propia. En este sentido, las categorías de respuesta sirven para capturar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación. Estas miden específicamente las molestias generadas por la labor extra en los diferentes puestos de trabajo los cuales ocasionan enfermedades a corto, mediano o largo plazo en los colaboradores, la misma fue creada y validada por profesionales en la materia para poder llevarla a cabo y evaluar la salud ocupacional de las personas que conforman el estudio.

Para calificar el mismo, cada uno de los ítems presentados tuvo una escala de valoración las cuales van desde ‘muy de acuerdo’, ‘de acuerdo’, ‘en desacuerdo’ y ‘totalmente en desacuerdo’, cada ítem será utilizado para determinar si existe relación entre capacitación laboral y salud ocupacional de los colaboradores, esto para poder valorar la estadía en la institución y el puesto de trabajo de cada uno. Al momento de calificar la escala se utilizó una metodología estadística de fiabilidad y significación de proporciones, así se aplican razones críticas con nivel de confianza del 95%, seguidamente se calculó el error muestral máximo y el intervalo de confianza, adjunto a esto se calculó también la media, error típico y desviación estándar.

### 3.3 Procedimiento

- Selección de los temas de acuerdo a los intereses del investigador.
- Elaboración y aprobación del sumario. Dos temas enviados y se escogió uno para dicha investigación.
- Aprobación del tema a investigar mediante realización del perfil de investigación y aprobación de autoridades correspondientes.
- Investigación de antecedentes para un sustento teórico, se tomó en cuenta libros, tesis, revistas digitales, blogs y diferentes medios electrónicos.
- Elaboración del índice en base a las dos variables de estudio.
- Realización de marco teórico, y se consultaron libros físicos y digitales.
- Planteamiento del problema principal relacionado a la problemática observada según las variables de estudio y marco teórico.
- Elaboración del método por medio del proceso estadístico para evaluar la incidencia de las variables según la necesidad del estudio.
- Elaboración y aplicación de una escala de Likert realizada para comprobar si existe relación entre las variables de estudio.
- Tabulación de los resultados obtenidos de la escala de Likert, que fueron respondidas por los colaboradores de la empresa en mención.
- Uso de estadística descriptiva como medidas de tendencia central, valores de significación y fiabilidad para validar los objetivos y realizar la discusión de resultados.

- Análisis de resultados a través de cuadros de frecuencia, porcentajes cotejados y desviaciones típicas con la estadística aplicada.
- Discusión de resultados: en este se verifica el alcance de los objetivos por medio del cotejo de los antecedentes, marco teórico, resultados del trabajo de campo y aplicación de estadística inferencial.
- Elaboración de conclusiones de la investigación en general según los objetivos establecidos.
- Realización de recomendaciones basados en los resultados obtenidos.
- Elaboración de resumen.
- Desarrollo de propuesta de un plan de capacitación dirigido a la empresa para beneficio de los colaboradores.
- Elaboración de referencias bibliográficas según los lineamientos de las normas APA.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

Hernández, Collado y Baptista (2014) refieren que la investigación de tipo cuantitativo se basa en investigaciones previas, así también se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población. La naturaleza de la realidad no cambia por las observaciones y mediciones realizadas, busca ser objetivo y describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad), en este caso se aplica la lógica deductiva. De lo general a lo particular.

El investigador debe ser neutral ‘hacer a un lado’ los propios valores y creencias, la posición es imparcial ya que intenta asegurar procedimientos rigurosos y objetivos de recolección y análisis de los datos, así como evitar que los sesgos y tendencias influyan en los resultados. La recolección de datos se basa en instrumentos estandarizados, es uniforme para todos los casos y los datos se

obtienen por observaciones, medición y documentación. Se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan. Los datos son representados en forma de números que son analizados estadísticamente y el análisis de los mismos se inicia con ideas preconcebidas, basadas en las hipótesis formuladas. Una vez recolectados los datos numéricos, estos se transfieren a una matriz, la cual se analiza mediante procedimientos estadísticos.

El diseño descriptivo según Hernández (2014) se llama así porque se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

Posterior a elegir la muestra, se realiza la escala de Likert, para determinar por medio de medidas de tendencia central, estadística inferencial, fiabilidad y significación de proporciones, fiabilidad y significación de medias, el comportamiento o los diferentes puntos de vista de los colaboradores encuestados.

- Media y desviaciones

Media

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Desviación estándar

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_1^n (x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

Desviación típica

$$\sigma_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{1}{n-1} * \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

- Fiabilidad y significación de proporciones

Nivel de confianza

Con un 5% ,  $z = 1.96$

Porcentaje

$$\% = \left[ \frac{f}{N} \right] * 100$$

Proporción

$$p = \frac{f}{N}$$

Diferencia de proporción

$$q = 1 - p$$

Error de proporción

$$\sigma_p = \sqrt{\frac{p * q}{N}}$$

Error Muestral de proporción

$$\varepsilon = \sigma_p * 1.96$$

Intervalo de confianza

$$IC = p \mp \varepsilon$$



Si la proporción (p) se encuentra dentro de los límites del intervalo confidencial se dice que es un estudio fiable.

Razón Crítica de la proporción

$$Rc = \frac{p}{\sigma p}$$

Comparar la razón crítica con el nivel de confianza elegido

$$Rc \geq Z$$

$$Rc \geq 1.96$$

Si la razón crítica es mayor o igual que Z se dice que el estudio es significativo.

Los niveles de confianza empleados son del 95%.

Este procedimiento necesita las siguientes fórmulas de Significación:

- Significación y fiabilidad de la medias aritméticas y proporciones

Nivel de confianza 95% entonces

$$Z = 1.96$$

Hallar el error típico de la media

$$\sigma \bar{x} = \frac{\sigma}{\sqrt{N-1}}$$

Encontrar la razón crítica

$$RC = \frac{\bar{x}}{\sigma \bar{x}}$$

Comprobar la razón crítica con el nivel de confianza

$RC \geq 1.96$  Es significativa

- Fiabilidad de la media aritmética

Calcular el error muestral máximo

$$\varepsilon = \sigma_x * Z_{\frac{\alpha}{2}}$$

Calcular el intervalo confidencial:

$$IC = \bar{x} + \varepsilon$$

$$IC = \bar{x} - \varepsilon$$

Porcentajes

$$\% = \frac{f x 100}{N}$$

#### IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la tabla siguiente se presenta los resultados obtenidos en esta investigación, la cual se llevó a cabo con 40 colaboradores de una Empresa Textil ubicada en la ciudad de Quetzaltenango, el mismo tuvo como objetivo establecer la opinión respecto a capacitaciones laborales y salud ocupacional dentro de la empresa, los resultados de esta investigación se muestran en las siguientes tablas y gráficas.

**Tabla núm. 4.1**  
**Fiabilidad y significancia de edades, género y puesto.**

Características	ITEMS	f	%	p	q	sp	E	IC		Fiable	RC	Rc $\geq$ 1.96	Resultado
								Ls	Li				
Edad	19-25	13	32.50	0.3250	0.6750	0.07	0.15	0.48	0.18	Si	4.39	4.39 $\geq$ 1.96	Significativo
	26-32	9	22.50	0.2250	0.7750	0.07	0.13	0.36	0.10	Si	3.41	3.41 $\geq$ 1.96	Significativo
	33-40	13	32.50	0.3250	0.6750	0.07	0.15	0.48	0.18	Si	4.39	4.39 $\geq$ 1.96	Significativo
	41-47	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	Si	1.80	1.45 < 1.96	No Significativo
	48-54	2	5.00	0.0500	0.9500	0.03	0.07	0.12	-0.02	Si	1.45	1.8 < 1.96	No Significativo
	<b>Totales</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
Género	Masculino	19	47.50	0.4750	0.5250	0.08	0.15	0.63	0.33	Si	6.02	6.02 $\geq$ 1.96	Significativo
	Femenino	21	52.50	0.5250	0.4750	0.08	0.15	0.68	0.38	Si	6.65	6.65 $\geq$ 1.96	Significativo
	<b>Totales</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
Puesto	Administrativo	19	47.50	0.47500	0.5250	0.08	0.15	0.63	0.33	Si	6.02	6.02 $\geq$ 1.96	Significativo
	Operativo	21	52.50	0.52500	0.4750	0.08	0.15	0.68	0.38	Si	6.65	6.65 $\geq$ 1.96	Significativo
	<b>Totales</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									

Fuente: Trabajo de campo (2021)

En la tabla anterior se describen datos, respecto a los colaboradores con quienes se llevó a cabo el estudio, por lo que se tiene un rango de edad de 31 años dividido en 5 intervalos con amplitud de 6 años, es significativo el rango de edad de 19 a 40 años, en el cual prevaleció el género femenino con el 52.50%. Respecto a los puestos que se manejan dentro de la Empresa Textil, refleja que la mayoría de encuestados pertenece al área operativa, es decir: control de calidad, corte, costura, ensamble, mantenimiento, operadores, entre otros.

Tabla núm. 4.2

Fiabilidad y significación de la escala de capacitación laboral.

Descripción	Enunciados de la escala Capacitación												
Detección de necesidades para programa de capacitaciones	Muy de acuerdo	10	25.00	0.2500	0.7500	0.07	0.13	0.38	0.12	Si	3.65	3.65 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	26	65.00	0.6500	0.3500	0.08	0.15	0.80	0.50	Si	8.62	8.62 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Procesos de capacitación para mejorar la salud mental	Muy de acuerdo	11	27.50	0.2750	0.7250	0.07	0.14	0.42	0.14	Si	3.90	3.9 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	25	62.50	0.6250	0.3750	0.08	0.15	0.78	0.48	Si	8.16	8.16 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Capacitaciones para la mejora continua en actividades	Muy de acuerdo	14	35.00	0.3500	0.6500	0.08	0.15	0.50	0.20	Si	4.64	4.64 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	21	52.50	0.5250	0.4750	0.08	0.15	0.68	0.38	Si	6.65	6.65 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	si	1.80	1.8 < 1.96	No Significativo
	Totalmente en desacuerdo	2	5.00	0.0500	0.9500	0.03	0.07	0.12	-0.02	si	1.45	1.45 < 1.96	No Significativo
Totales	40	100	1										
Estrategias de capacitación para una estabilidad emocional	Muy de acuerdo	10	25.00	0.2500	0.7500	0.07	0.13	0.38	0.12	Si	3.65	3.65 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	27	67.50	0.6750	0.3250	0.07	0.15	0.83	0.53	Si	9.11	9.11 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	Si	1.80	1.8 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Objetivos de la capacitación y beneficios	Muy de acuerdo	17	42.50	0.4250	0.5750	0.08	0.15	0.58	0.28	Si	5.44	5.44 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	21	52.50	0.5250	0.4750	0.08	0.15	0.68	0.38	Si	6.65	6.65 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	2	5.00	0.0500	0.9500	0.03	0.07	0.12	-0.02	Si	1.45	1.45 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Herramientas para mejorar procesos según funciones	Muy de acuerdo	12	30.00	0.3000	0.7000	0.07	0.14	0.44	0.16	Si	4.14	4.14 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	26	65.00	0.6500	0.3500	0.08	0.15	0.80	0.50	Si	8.62	8.62 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	2	5.00	0.0500	0.9500	0.03	0.07	0.12	-0.02	Si	1.45	1.45 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Instrucciones sobre procesos de seguridad	Muy de acuerdo	13	32.50	0.3250	0.6750	0.07	0.15	0.48	0.18	Si	4.39	4.39 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	23	57.50	0.5750	0.4250	0.08	0.15	0.73	0.43	Si	7.36	7.36 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Enfoque de estrategias (virtual/presencial)	Muy de acuerdo	14	35.00	0.3500	0.6500	0.08	0.15	0.50	0.20	Si	4.64	4.64 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	2	5.00	0.0500	0.9500	0.03	0.07	0.12	-0.02	Si	1.45	1.45 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Material utilizado en las capacitaciones	Muy de acuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	29	72.50	0.7250	0.2750	0.07	0.14	0.87	0.59	Si	10.27	10.27 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	7	17.50	0.1750	0.8250	0.06	0.12	0.30	0.06	Si	2.91	2.91 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Innovación en las capacitaciones	Muy de acuerdo	6	15.00	0.1500	0.8500	0.06	0.11	0.26	0.04	Si	2.66	2.66 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	10	25.00	0.2500	0.7500	0.07	0.13	0.38	0.12	Si	3.65	3.65 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Creatividad y didáctica en las capacitaciones	Muy de acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	13	32.50	0.3250	0.6750	0.07	0.15	0.48	0.18	Si	4.39	4.39 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	Si	1.80	1.8 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Evaluación de capacitación para mejora de actividades	Muy de acuerdo	14	35.00	0.3500	0.6500	0.08	0.15	0.50	0.20	Si	4.64	4.64 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	23	57.50	0.5750	0.4250	0.08	0.15	0.73	0.43	Si	7.36	7.36 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	Si	1.80	1.8 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									

Fuente: Trabajo de campo (2021)

Los resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo realizado a través de la escala de Likert, son fiables y estadísticamente significativos en su mayoría, por ejemplo, cabe destacar que el 90% de los colaboradores refiere que se realizan capacitaciones laborales enfocadas en salud ocupacional, así también se puede observar que el 92% indica que los programas de capacitación toman en cuenta diferentes estrategias, las cuales aportan en la estabilidad emocional.

Tabla núm. 4.3

Fiabilidad y significación de la escala de salud ocupacional

Descripción	Enunciados de la Salud Ocupacional												
Carga laboral y bienestar psicológico	Muy de acuerdo	5	12.50	0.1250	0.8750	0.05	0.10	0.23	0.03	Si	2.39	2.39 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	17	42.50	0.4250	0.5750	0.08	0.15	0.58	0.28	Si	5.44	5.44 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	17	42.50	0.4250	0.5750	0.08	0.15	0.58	0.28	Si	5.44	5.44 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	1	2.50	0.0250	0.9750	0.02	0.05	0.08	-0.03	Si	1.01	1.01 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Beneficio por las actividades diarias	Muy de acuerdo	7	17.50	0.1750	0.8250	0.06	0.12	0.30	0.06	Si	2.91	2.91 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	14	35.00	0.3500	0.6500	0.08	0.15	0.50	0.20	Si	4.64	4.64 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	19	47.50	0.4750	0.5250	0.08	0.15	0.63	0.33	Si	6.02	6.02 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Riesgo en mi salud por actividades que realizó	Muy de acuerdo	10	25.00	0.2500	0.7500	0.07	0.13	0.38	0.12	Si	3.65	3.65 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	14	35.00	0.3500	0.6500	0.08	0.15	0.50	0.20	Si	4.64	4.64 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	12	30.00	0.3000	0.7000	0.07	0.14	0.44	0.16	Si	4.14	4.14 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Temperamento en el área laboral	Muy de acuerdo	5	12.50	0.1250	0.8750	0.05	0.10	0.23	0.03	Si	2.39	2.39 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	17	42.50	0.4250	0.5750	0.08	0.15	0.58	0.28	Si	5.44	5.44 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	16	40.00	0.4000	0.6000	0.08	0.15	0.55	0.25	Si	5.16	5.16 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	2	5.00	0.0500	0.9500	0.03	0.07	0.12	-0.02	Si	1.45	1.45 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	95	1									
Circunstancia e vida optima para desarrollo de trabajo	Muy de acuerdo	13	32.50	0.3250	0.6750	0.07	0.15	0.48	0.18	Si	4.39	4.39 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	Si	1.80	1.8 < 1.96	No Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Actividades necesarias para un nivel adecuado de calidad de vida	Muy de acuerdo	8	20.00	0.2000	0.8000	0.06	0.12	0.32	0.08	Si	3.16	3.16 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	31	77.50	0.7750	0.2250	0.07	0.13	0.91	0.65	Si	11.74	11.74 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	1	2.50	0.0250	0.9750	0.02	0.05	0.08	-0.03	Si	1.01	1.01 < 1.96	No Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Conocimiento recibido para el manejo de emociones	Muy de acuerdo	6	15.00	0.1500	0.8500	0.06	0.11	0.26	0.04	Si	2.66	2.66 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	10	25.00	0.2500	0.7500	0.07	0.13	0.38	0.12	Si	3.65	3.65 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Beneficio de la relación con compañeros	Muy de acuerdo	14	35.00	0.3500	0.6500	0.08	0.15	0.50	0.20	Si	4.64	4.64 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	23	57.50	0.5750	0.4250	0.08	0.15	0.73	0.43	Si	7.36	7.36 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	3	7.50	0.0750	0.9250	0.04	0.08	0.16	-0.01	Si	1.80	1.8 < 1.96	No Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Riesgos de agentes biológicos	Muy de acuerdo	9	22.50	0.2250	0.7750	0.07	0.13	0.36	0.10	Si	3.41	3.41 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	19	47.50	0.4750	0.5250	0.08	0.15	0.63	0.33	Si	6.02	6.02 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	7	17.50	0.1750	0.8250	0.06	0.12	0.30	0.06	Si	2.91	2.91 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	5	12.50	0.1250	0.8750	0.05	0.10	0.23	0.03	Si	2.39	2.39 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Enfermedades físicas o biológicas por el entorno laboral	Muy de acuerdo	7	17.50	0.1750	0.8250	0.06	0.12	0.30	0.06	Si	2.91	2.91 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	23	57.50	0.5750	0.4250	0.08	0.15	0.73	0.43	Si	7.36	7.36 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	9	22.50	0.2250	0.7750	0.07	0.13	0.36	0.10	Si	3.41	3.41 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	1	2.50	0.0250	0.9750	0.02	0.05	0.08	-0.03	Si	1.01	1.01 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									
Plan de capacitación sobre prevención de riesgos	Muy de acuerdo	15	37.50	0.3750	0.6250	0.08	0.15	0.53	0.23	Si	4.90	4.9 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	1	2.50	0.0250	0.9750	0.02	0.05	0.08	-0.03	Si	1.01	1.01 ≥ 1.96	No Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Equipo necesario para prevención de riesgos	Muy de acuerdo	11	27.50	0.2750	0.7250	0.07	0.14	0.42	0.14	Si	3.90	3.9 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	24	60.00	0.6000	0.4000	0.08	0.15	0.75	0.45	Si	7.75	7.75 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	5	12.50	0.1250	0.8750	0.05	0.10	0.23	0.03	Si	2.39	2.39 ≥ 1.96	Significativo
	Totalmente en desacuerdo	4	10.00	0.1000	0.9000	0.05	0.09	0.19	0.01	Si	2.11	2.11 ≥ 1.96	Significativo
	Totales	40	100	1									
Capacitaciones sobre salud ocupacional para un cambio positivo	Muy de acuerdo	10	25.00	0.2500	0.7500	0.07	0.13	0.38	0.12	Si	3.65	3.65 ≥ 1.96	Significativo
	De acuerdo	28	70.00	0.7000	0.3000	0.07	0.14	0.84	0.56	Si	9.66	9.66 ≥ 1.96	Significativo
	En desacuerdo	1	2.50	0.0250	0.9750	0.02	0.05	0.08	-0.03	Si	1.01	1.01 < 1.96	No Significativo
	Totalmente en desacuerdo	1	2.50	0.0250	0.9750	0.02	0.05	0.08	-0.03	Si	1.01	1.01 < 1.96	No Significativo
	Totales	40	100	1									

Fuente: Trabajo de campo (2021)

Los resultados obtenidos en la segunda variable son fiables y significativos en su mayoría, ya que el 95% de los colaboradores considera que el recibir capacitaciones sobre salud ocupacional podría establecer beneficios notables en la salud de los mismos, por ejemplo el generar un cambio positivo entre el área de vida laboral y personal por medio del manejo del temperamento y emociones.

**Tabla Núm. 4.4**

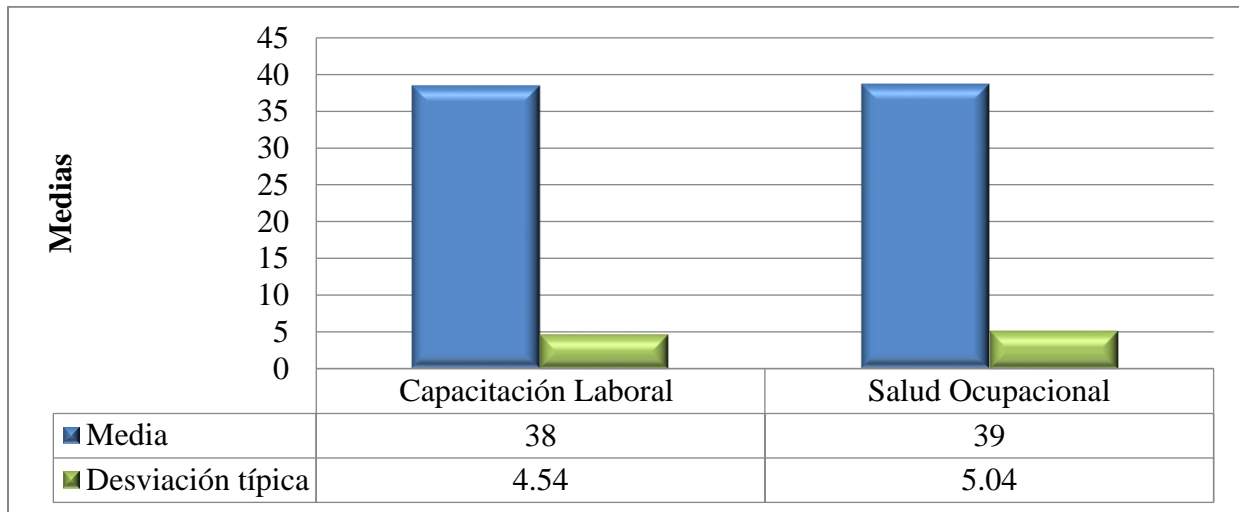
**Significación y fiabilidad de la media de capacitación laboral y salud ocupacional.**

Variables	N o	Nota máxim a	$\bar{X}$	$\sigma$	$\sigma \bar{X}$	E	IC		Fiabl e	Rc $\geq$ 1.96	Significació n
							+	-			
Capacitación Laboral	40	48	38	4.5	4	0.72	1.4	37.0	<input type="checkbox"/>	53.59	<input type="checkbox"/>
Salud Ocupacional		52	39	5.0	4	0.80	1.5	37.1	<input type="checkbox"/>	48.57	<input type="checkbox"/>

Fuente: Trabajo de campo (2021)

**Gráfica Núm. 4.1**

**Medias y desviaciones típicas de capacitación laboral y salud ocupacional.**



Fuente: Trabajo de campo (2021)

Los resultados que se obtuvieron a través de la fórmula de media aritmética aplicada a ambas variables de análisis son estadísticamente significativas y fiables; las medias reflejan que la muestra de 40 colaboradores está interesado en tener una calidad de vida dentro del área laboral, así también está de acuerdo con realizar el proceso de capacitación laboral para poder cumplir con

los objetivos de ampliar sus conocimientos, conseguir herramientas idóneas para el puesto en el que se encuentran y recibir instrucciones sobre procesos de seguridad lo cual propone un plan que beneficie a los colaboradores a mejorar su salud ocupacional.

**Tabla Núm. 4.5**

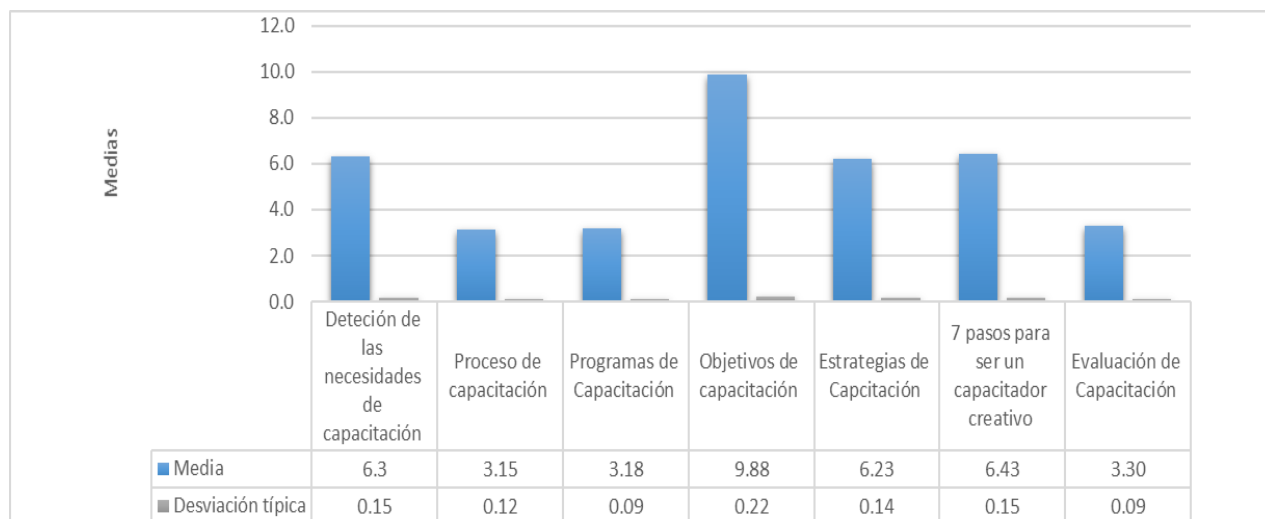
**Significación y fiabilidad de las medias específicas de la capacitación laboral.**

Capacitación Laboral	N o	Nota máxima	$\bar{X}$	$\sigma$	$\sigma \bar{X}$	E	IC		Fiabl e	Rc $\geq$ 1.96	Significaci ón	
							+	-				
Detención de las necesidades de capacitación	40	8	6.3	0.97	0.15	0.30	6.63	6.02		41.20	<input type="checkbox"/>	
Proceso de capacitación		4	3.15	0.77	0.12	0.24	3.39	2.91	<input type="checkbox"/>	25.89	<input type="checkbox"/>	
Programas de Capacitación		4	3.18	0.55	0.09	0.17	3.35	3.00	<input type="checkbox"/>	36.54	<input type="checkbox"/>	
Objetivos de capacitación		12	9.88	1.40	0.22	0.43	10.3	1	9.44	<input type="checkbox"/>	44.63	<input type="checkbox"/>
Estrategias de Capacitación		8	6.23	0.89	0.14	0.28	6.50	5.95	<input type="checkbox"/>	44.18	<input type="checkbox"/>	
7 pasos para ser un capacitador creativo		8	6.43	0.96	0.15	0.30	6.72	6.13	<input type="checkbox"/>	42.43	<input type="checkbox"/>	
Evaluación de Capacitación		4	3.30	0.56	0.09	0.17	3.47	3.13	<input type="checkbox"/>	37.01	<input type="checkbox"/>	

Fuente: Trabajo de campo (2021)

**Gráfica Núm. 4.2**

**Medias y desviaciones típicas de capacitación laboral.**



Fuente: Trabajo de campo (2021)

Los datos que se obtuvieron durante el trabajo de campo a través de la fórmula de media aritmética son fiables y estadísticamente significativos, por lo cual se puede resaltar que una de las necesidades del trabajador es recibir capacitaciones laborales sobre temas como; peligros del área laboral, gestión y seguridad del trabajo, manejo de la carga laboral, entre otros, esto beneficia a que los colaboradores mejoren su salud ocupacional.

**Tabla núm. 4.6**

**Significación y fiabilidad de las medias específicas de la salud ocupacional.**

Salud Ocupacional	N o	Nota máxima	$\bar{X}$	$\sigma$	$\sigma \bar{X}$	E	IC		Fiabl e	Rc $\geq$ 1.96	Significació n
							+	-			
Salud / Trabajo	40	8	5.35	1.39	0.22	0.43	5.78	4.92	□□	24.38	□
Riesgos Laborales		4	2.75	0.95	0.15	0.30	3.05	2.45	□□	18.23	□

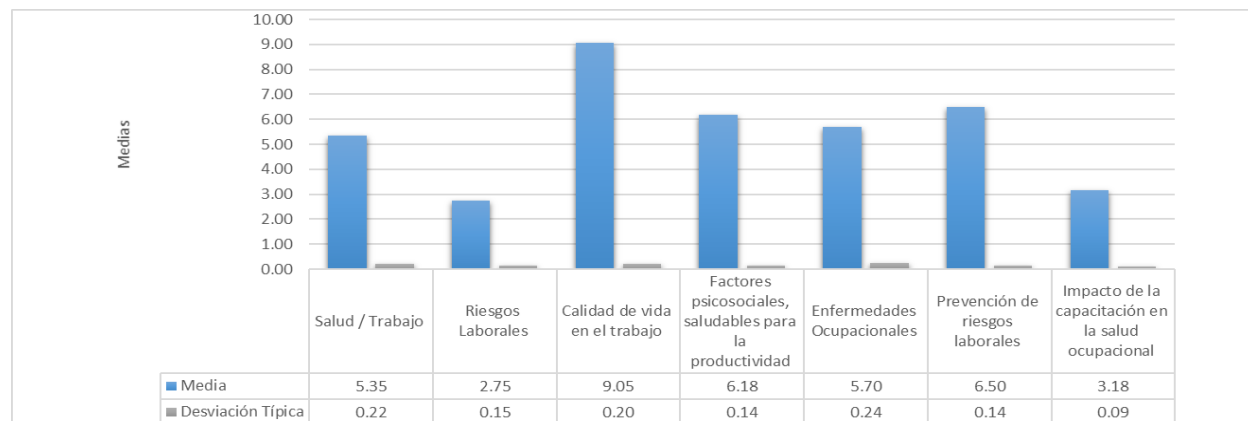


Calidad de vida en el trabajo	12	9.05	1.24	0.20	8	9.43	8.67	□□	46.18	□
Factores psicosociales, saludables para la productividad	8	6.18	0.90	0.14	8	6.45	5.90	□□	43.27	□
Enfermedades Ocupacionales	8	5.70	1.49	0.24	6	6.16	5.24	□□	24.22	□
Prevención de riesgos laborales	8	6.50	0.91	0.14	8	6.78	6.22	□□	45.38	□
Impacto de la capacitación en la salud ocupacional	4	3.18	0.59	0.09	8	3.36	2.99	□□	33.79	□

Fuente: Trabajo de campo (2021)

**Gráfica Núm. 4.3**

**Medias y desviaciones típicas de salud ocupacional.**



Fuente: Trabajo de campo (2021)

Dentro de los aspectos destacables se encuentra que el 92% de los colaboradores cree que el tener buenas relaciones interpersonales en el área en la que se desempeñan, puede aportar a la mejora de la calidad de vida ya que al brindarles capacitaciones acerca de; el temperamento, cuidados de la salud mental, entre otros, puede ayudarlos a tener una vida optima. Por lo que esto ratifica la importancia de darle seguimiento al programa de capacitaciones laborales enfocadas en salud ocupacional.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, existen algunos puntos importantes que serán analizados en este capítulo, como lo es; identificar que los programas de capacitación están dirigidos a la salud ocupacional de los colaboradores de una Empresa Textil de la ciudad de Quetzaltenango.

Gómez y Alemán (2013) exponen que existe una relación directa entre formación y trabajo, debido a que es necesario instruir a los colaboradores en su área específica para que puedan desarrollarse de una mejor manera, los resultados de la escalada de Likert reflejan que la mayor parte está de acuerdo con esta aseveración, dentro de la capacitación existe una diversidad de procesos o temas a tomar en cuenta, para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, los cuales son: detección de necesidades, procesos, programas, objetivos, estrategias y evaluaciones, todo esto con el fin de poder mejorar tanto el ambiente como la salud que presentan los colaboradores dentro de su área de trabajo.

Al realizar este estudio se toman en cuenta aspectos de salud ocupacional tales como; riesgos laborales, calidad de vida en el trabajo, entorno psicosocial, productividad, enfermedades que pueden presentarse dentro del área laboral, prevención de riesgos laborales y el impacto que puede tener la capacitación en la salud ocupacional, todo esto con el fin de poder establecer la relación que describe Gil (2018) entre la salud y el trabajo, ya que él expone que existe una interdependencia entre la salud y el trabajo; si la salud del colaborador se ve afectada, claramente la productividad también, parte de las preguntas realizadas tienen como prioridad la salud del trabajador y por ende su calidad de vida dentro y fuera de la empresa.

Por otra parte, dentro de los resultados obtenidos se demuestra que las capacitaciones que se realizan dentro de la empresa; cierto porcentaje va dirigido a salud ocupacional, por lo que Orozco (2017) plantea que la capacitación es necesaria para que las empresas puedan permanecer y desarrollarse, así mismo se comprueba que la Empresa Textil dedica una inversión, ya que le brinda a su personal lo necesario, según sus funciones o desempeño, por lo que, de forma paralela se establece que existen programas de capacitación que responden a la demanda del colaborador.

Dessler y Varela (2011) proporcionan una lista de beneficios y objetivos de la capacitación, entre los cuales se mencionan; incremento en la productividad, mejor ambiente laboral, seguridad dentro del área de trabajo, desarrollo de habilidades, cambios de comportamiento, entre otros, con lo cual se puede comparar los resultados obtenidos en la escala de Likert los cuales indican que; los procesos de capacitación benefician al colaborador con conocimiento de diferentes temas los cuales mejoran su desempeño, al mismo tiempo le brindan al colaborador herramientas que contribuyen a la mejora de procesos según las funciones de cada uno, esto con el fin primordial de cumplir con las metas establecidas por la empresa y así mantener la imagen, calidad y productividad dentro de la misma.

Gonzales (2014) expone que las capacitaciones están estructuradas de varios pasos los cuales son un proceso vital para mejorar el desempeño de los colaboradores, la aseveración anterior se confirma con los resultados obtenidos de la encuesta, ya que la misma sostiene que todos los trabajadores creen que las capacitaciones conllevan un beneficio continuo en las actividades que realiza cada uno, en sus diferentes áreas de trabajo.

Tal como lo indica Aguilar (como se citó en Fletcher, 2000) que un programa de capacitación sirve para explicar propósitos formales e informales y describe también las condiciones administrativas de la empresa. La capacitación se centra en mejorar el conocimiento y la salud del colaborador, los resultados de la escala demuestran que un programa de capacitación bien aplicado puede ayudar a crear una estabilidad emocional, inclusive ayuda a mejorar la toma de decisiones y cambios en toda la estructura de la empresa.

Uribe cita a Juárez y Camacho (2011) para explicar que los beneficios que tiene el colaborador de llevar una vida psicosocial estable repercuten en buena salud y productividad para las instituciones, esto concuerda con los resultados de la encuesta la cual establece que las capacitaciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales dentro del área en donde se desempeñan, así como mejorar aspectos psicológicos y a controlar las emociones en cada persona. Esto beneficia así en gran manera a la empresa, al momento de tener a colaboradores con una estabilidad tanto física como psicológica, ya que provoca en ellos la mejora en el desempeño que realizan, ser más productivos, responsables y tener compromiso para poder realizar lo que se solicita.

Pero así también existe otra posibilidad, la cual Diaz (2015) expone que todo colaborador puede estar expuesto a sufrir daños derivado del trabajo, por lo cual dentro del estudio realizado se puede evidenciar que dentro de las necesidades detectadas se encuentran las siguientes; el colaborador requiere estar seguro mientras desarrolla sus actividades, así mismo se corrobora que la empresa provee a sus colaboradores del equipo necesario para prevenir los riesgos. Por consiguiente, se tiene que brindar a los mismos, el conocimiento necesario para poder utilizar el equipo de la mejor manera para prevenir cualquier circunstancia que se presente independiente a las actividades que desempeñe.

Para un buen desarrollo dentro de la empresa el colaborador necesita un entorno psicosocial saludable, Vicente, Puertas y Martinez (2016) plantean que el ambiente depende de varios factores tales como; liderazgo, clima laboral, el desarrollo personal y profesional, dentro la escala de Likert se comprueba que tener una buena relación con los compañeros de trabajo puede mejorar el desempeño laboral, de la misma manera se distingue que el conocimiento que se proporciona en las capacitaciones beneficia al manejo del temperamento, y así también a la manera que se responde ante una situación percibida, ya sea positiva o negativa.

El ser humano en general depende de muchos aspectos para poder vivir y desarrollarse, así mismo los trabajadores tienen ciertas necesidades con respecto al área en donde se desempeñan, una de ellas puede ser el sentirse seguro, alejado de riesgos biológicos, con esto se comprueba lo que menciona Moriano, Topa y García (2019) los cuales hacen referencia a que el ser humano depende de las condiciones organizacionales, porque mientras más carga tengan, esto podría influir en su bienestar físico, provocándoles enfermedades que con el paso del tiempo pueden afectarles en gran manera y provocar que dentro de su área laboral, tengan una baja productividad y no cumplan a cabalidad sus funciones.

Otras de las necesidades presentadas por los colaboradores son: que las capacitaciones se desarrollen de manera presencial, al igual que los materiales que se utilicen, los cuales deben de tomarse en cuenta para que vayan acordes al tema, ya que estos son un recurso de vital importancia para promover el aprendizaje de acuerdo con García (2017).

Álvarez y Faizal (2012) indican que las condiciones del trabajador influyen en la salud, la encuesta refleja que hay un balance entre las opiniones de los colaboradores, ya que una parte si cree que la carga laboral influye en su bienestar físico y otra parte está en desacuerdo, esto indica que la empresa tiene bien estructurados sus horarios laborales al igual que la carga de trabajo impuesta al colaborador. Por lo que la respuesta de los mismos, puede verse influida por la cantidad de trabajo acumulado, mientras más organizados sean los colaboradores, mejor respuesta se tendrá a las solicitudes que se presentan en su puesto y así conseguir el balance necesario entre vida laboral y psicológica.

Uno de los objetivos específicos de esta investigación era recopilar información útil para elaborar una propuesta, adjunto a esto un plan de capacitaciones que beneficie a los colaboradores a mejorar su salud dentro del trabajo, basándose en lo que expone Bellón (2019) el cual menciona que se necesita ser creativo e innovador con las capacitaciones, porque esto hace que haya interés de parte de los colaboradores en aprender nuevas cosas o en reforzar lo que ya se conoce; la encuesta refleja que la mayoría de colaboradores cree que la empresa realiza una buena labor respecto a la innovación de sus capacitaciones, al mismo tiempo se hace evidente que se necesita un capacitador creativo para que el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolle de la mejor manera posible y también se les brinde el acompañamiento necesario para conseguir las metas personales propuestas, o las metas que la empresa les imponga.

Los resultados indican que la implementación de una evaluación de capacitación respecto al desarrollo, didáctica, materiales, entre otros, es necesaria para conocer la opinión concreta de los colaboradores y así poder mejorar el desarrollo de las mismas, este resultado va acorde con lo que plantea el centro de educación de los derechos humanos (2010) el cual indica que la evaluación es precisa para recabar información acerca del individuo y en este caso específico, del grupo al que se capacita para poder identificar aspectos tanto positivos como negativos en los cuales se tiene que prestar atención para mejorar constantemente lo que se realiza.

Por lo que, se puede evidenciar que, dentro de la empresa en mención, si se realizan programas de capacitación dirigidos al personal, por lo que se toma en cuenta una diversidad de temas los cuales son importantes, así también a salud ocupacional pero, es necesario que se tomen en cuenta los

distintos temas que se relacionen con lo anteriormente mencionado, para que se pueda tener a colaboradores con una estabilidad física y psicológica dentro de su área laboral y así conseguir una respuesta positiva a las situaciones por las que cada uno se vea implicado.

## VI. CONCLUSIONES

- Según los resultados obtenidos, se observa que dentro de la empresa textil se realizan programas de capacitaciones periódicas de temas diversos los cuales si toman en cuenta la salud ocupacional de sus colaboradores.
- Se verifica que dentro de la Empresa Textil existen capacitaciones laborales enfocadas en salud ocupacional, en donde se toma en cuenta el bienestar psicológico y físico de los colaboradores, con el fin de prevenir riesgos que pongan en peligro la vida de los mismos.
- Se identificaron varios aspectos en relación a las necesidades del colaboradores, entre los cuales se incluye; el sentirse óptimos para desempeñar su trabajo, la seguridad de estar resguardados de agentes biológicos, lesiones físicas o síndromes psicológicos que provoquen un estado emocional negativo, los cuales fueron notorios al momento de analizar los resultados de la escala utilizada.
- En relación a los beneficios de la capacitación, se comprobó que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que, al recibir nuevos conocimientos sobre salud ocupacional, pueden mejorar su salud tanto física como emocional, y así poder diferenciar la vida laboral de la personal, ya que de este modo se consigue que los colaboradores tengan un equilibrio entre vida y trabajo.
- Se determinó la necesidad de realizar un plan de capacitación laboral para poder darle seguimiento a las necesidades identificadas de los colaboradores, esto con el propósito de brindarles un beneficio adecuado en su salud ocupacional.



## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa que se continúe con la realización de programas de capacitaciones enfocados en salud ocupacional, para reducir los riesgos a los cuales los colaboradores están expuestos en su área laboral.
- Continuar con la realización de capacitaciones enfocadas en su salud ocupacional, con el fin de que todos los colaboradores tengan estabilidad en su vida laboral y personal lo cual desarrolla a su vez un mejor nivel de productividad.
- Orientar al personal según las necesidades encontradas sobre los riesgos que existen, y aportarles las herramientas y equipos de protección que puedan mejorar su salud física y psicológica.
- Brindarle seguimiento a cada colaborador independiente al puesto en el que se encuentre, para corroborar que el beneficio de las capacitaciones enfocadas en salud ocupacional sea el indicado.
- Realizar evaluaciones continuas para poder conocer las necesidades de los colaboradores y así elaborar un plan de capacitaciones adecuado para mejorar tanto la salud como el desempeño de los mismos.

## VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2010). *Elaboración de programas de capacitación* . México: Asociación Oaxaqueña de psicología A.C.
- Álvarez, F., & Enriqueta, F. (2012). *Salud ocupacional guía prácticca* . Colombia : Ediciones de la U.
- Bellón, F. (2019). *Cómo Capacitar Excelentes Docentes Innovadores*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Camacho, E., & Vega, C. (2014). *Autocuidado de la salud*. México: ITESO.
- Parra, C. (2016). La Capacitación y su Efecto en la Calidad Dentro de las Organizaciones. *Revista de investigación, Desarrollo e Innovación* , 143.
- Carrasco, J. (2013). *Monografías de Bioestadística Conceptual*. Madrid, España.
- Centro Internacional para la Educación en Derechos Humanos. (2010). *Cómo evaluar las actividades de capacitación en derechos humanos*. Canadá, Montreal.
- Cervera, D. (2010). *Didáctica de la tecnología* . Barcelona: GRAÓ.
- Cortés, J. (2012). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. España: Tebar flores S. L.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* . México : Pearson.
- Díaz, O. (2015). *La Administración en el deporte*. Badalona, España.
- Diaz, P. (2015). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral*. España: Gráficas summa.
- Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas . *Psicología* , 99.
- Camacho, C. (2014). *Autocuidado de la Salud* . Guadalajara, México : ITESO.

- Fiszbein, C. (2016). La Capacitación Laboral en América Latina. *The Dialogue Leadership for the Americas, Laurate International Universities*, 19.
- Francia, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. México: UNID.
- García, L. (2015). Salud y seguridad ocupacional en Guatemala . *Industria y negocios* , 2.
- García, L. (2017). *Manual elaboración de materiales y medios didácticos* . Madrid, España: CEP S.L. .
- Garriga, A., Lubin, P., Merino, J., Padilla, M., Recio, P., & Suarez, J. (2010). Introducción al análisis de datos. España.
- Gil, F. (2018). *Tratado de medicina del trabajo* . Barcelona : Bigsa.
- Gil, P. (mayo de 2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Medicina experta en salud de Perú*, 237.
- González, M., Olivares, S., González, N., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos* . México : Patria.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología* , 271-276.
- Guzmán, C., Hernández, M., & Castillo, M. (2013). Serie de salud, trabajo y ambiente. *Perfil de salud ocupacional Guatemala*, 23-33.
- Henao, F. (2010). *Seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá: ECOE.
- Hernández, R., Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill, sexta edición.
- Hotmart. (07 de Agosto de 2018). *Hotmart/Blog* . Obtenido de Hotmart/Blog: <https://blog.hotmart.com/es/capacitacion-y-desarrollo/>.
- Humberto, M. (2018). *Metodología de la Investigación* . Bogotá, Colombia : Ediciones de la U .

- La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. (febrero de 2016).  
*Desarrollo e innovación vol. 6*, 143.
- Lago, A. (2013). Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* , 109.
- Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica* . México : El manual moderno.
- Llaurado, O. (12 de Diciembre de 2014). *netquest*. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>.
- López, L., (2015). *Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo* . Nicaragua : Cartilla educativa.
- Montoya, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente* . Bogotá: Ediciones Universidad cooperativa de Colombia .
- Morales, P. (2014). *Guía de Análisis Estadístico combinado con Excel y Programas de Internet (2a Edición)*. Guatemala : Cara Parens.
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales* . España : Sanz y orres.
- Nicolás, C. (2013). Capacitación y Capital Humano: Análisis de las Últimas Dos Decadas . *Revista de Psicología* , 99.
- Orozco, A. (2017). *El impacto de la Capacitación* . México: UNID.
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y el impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme (Tesis de maestría)*. Sonora, México.
- Pérez, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo* . México : El manual moderno .

- Pérez, U. (2013). Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras. (Tesis de grado). Quetzaltenango.
- Raffino, M. (12 de febrero de 2019). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/salud-segunda-oms/>.
- Rodríguez, S. (2018). *Terapia ocupacional y bienestar psicológico (Tesis de grado)* . Quetzaltenango.
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral (Tesis de grado)*. Quetzaltenango.
- Santiago, F. (2015). *Gamificación: Cómo motivar a tu alumnado y mejorar el clima*. Logroño, España: Digital-Text.
- Serrano, A. (2018). *Garantía de Calidad en salud* . Bogotá : Ediciones de la U.
- Trabajo, O. (2010). *Lista de enfermedades profesionales* . Suiza : Oficina Internacional del Trabajo.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* . México : Manual Moderno S.A.
- Vicente, M., Puertas, I., & Martínez, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. México : Área de innovación y desarrollo.
- Zermeño, M., & Alemán, L. (2013). *Administración de proyectos de capacitación basados en tecnología*. Monterrey, México: Digital.

## ANEXOS

### Anexo I

#### Propuesta para Empresa Textil

##### El conocimiento genera vida

- **Introducción**

La capacitación en el personal laborante de cualquier empresa es fundamental si se toma en cuenta que de ésta, dependerá el alto o bajo rendimiento de los colaboradores, por ende, los logros económicos de la empresa, así como el bienestar físico y psicológico. Esta propuesta pretende realizar un seguimiento en cuanto a la salud ocupacional de los trabajadores, para que los mismos se sientan apoyados y de este modo tener un nivel de bienestar en su área laboral, y así lograr un desempeño óptimo dentro de una Empresa Textil, generar estabilidad entre la vida y el trabajo que les permita mejorar el potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en el ambiente en el que se desempeñan.

- **Justificación**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores. Es por ello que las empresas deben velar por la salud y seguridad de las personas en las respectivas áreas de trabajo o lugar físico.

Esta propuesta se plantea con el objetivo de poder cuidar la salud de los colaboradores dentro de la institución, tanto la salud física y psicológica. Dentro del trabajo existen riesgos psicosociales, la exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, sin embargo, si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar el comportamiento, las cogniciones o la emoción para adaptarse a la situación y convivir con ella. Por esto, es importante desarrollar

programas de capacitación en materia de prevención junto a otro tipo de acciones dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo, con esto se busca que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de la actividad laboral, además de tener la posibilidad de utilizar el talento, el conocimientos, las destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar ocupacional.

Es por eso que como punto de partida se busca realizar un estudio que ayude a encontrar las necesidades del trabajador respecto a puntos específicos enfocados a preservar la salud y así poder llevar a cabo una propuesta de capacitaciones que ayuden a la Institución en los puntos antes mencionados.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Proponer a la empresa un programa de capacitación laboral que vaya dirigido a la salud ocupacional de los colaboradores pertenecientes a una Empresa Textil de la Ciudad de Quetzaltenango.

### **Objetivos específicos**

- Establecer temas relacionados a la salud ocupacional de los colaboradores, para que puedan tener un mejor desempeño dentro de su área laboral.
- Dar a conocer los objetivos que se desean alcanzar con el programa de capacitaciones laborales dirigidas a la salud ocupacional de los colaboradores.
- Proponer estrategias pertinentes que se enfoquen a la salud ocupacional de los colaboradores, por ejemplo; brindar herramientas necesarias para reducir riesgos, trabajar en equipo, manejo de la presión laboral, entre otros.

## **Actividades a Desarrollar**

Se proponen seis temas los cuales pueden implementarse al momento de realizar las capacitaciones laborales ya que estos son de vital importancia para la salud ocupacional de los colaboradores, a continuación, se describe cada uno de los temas con las actividades respectivas:

### **Peligros que enfrento en mi área laboral**

El enfoque de este tema sería identificar los peligros que existen en el área laboral para el colaborador, y así poder brindarle al mismo las herramientas necesarias para prevenir algún accidente. Para llevar a cabo esta capacitación sería necesario evaluar los riesgos tanto físicos, psicológicos y biológicos.

Dentro de las actividades a realizar en la capacitación, se tomaría en cuenta la situación actual y el desempeño de la empresa, se tendría que decidir realizarlas de manera virtual o presencial; seguidamente, se realizaría la presentación del tema, por medio de una actividad lúdica para motivar a los participantes y crear expectativa sobre el tema, después se empezaría con la exposición del tema, con ejemplos, figuras o videos, según sean las posibilidades que la empresa tenga o decida, esto quedaría a criterio del expositor para poder brindar a los colaboradores una explicación más detallada, posteriormente se resolverían dudas y para finalizar sería una despedida o espacio para opiniones.

### **Gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

En este caso, se daría a conocer una serie de pasos que ayudarían al trabajador a poder identificar, gestionar y manejar los riesgos y seguridad dentro de su área laboral, los compromisos a los cuales se llegue deben ser por parte de la empresa, para brindarle a los colaboradores las herramientas necesarias para prevenir lesiones y enfermedades que puedan darse por el tipo de funciones que realicen a diario.



Dentro de las actividades a realizar en esta capacitación, se tendría que iniciar con una actividad introductoria para que los colaboradores tengan el interés necesario en el tema; seguidamente, se realizaría la exposición del mismo, y se podrían brindar ejemplos de casos reales para que los colaboradores analicen y brinden su opinión, y para finalizar se concluiría el tema para que pueda quedar el tiempo para la resolución de dudas, despedida por parte del expositor y se tomaría el tiempo para la evaluación de la actividad en general.

### **¿Cómo manejar la presión y carga laboral?**

En este tema, se pretende brindarles a los colaboradores, independiente al puesto en que se encuentren, recomendaciones que vayan enfocadas al cuidado de su estado psicológico, esto para prevenir algún trastorno o afección psicológica que pueda repercutir en sus labores; así también el manejo de la carga laboral que tengan diariamente, para poder ser productivos y no caer en algún síndrome como podría ser el de burnout.

En las actividades de esta capacitación, se iniciaría concretamente con la exposición del tema en específico; seguidamente, se realizaría una actividad que proponga un caso de manejo del tiempo para poner en práctica el trabajar bajo presión y como resolver la situación, posteriormente se da un tiempo para conocer las opiniones y las situaciones que se presentaron dentro de la actividad, se despide, se agradece la actividad y se evalúa como tal.

### **Equilibrio entre familia y trabajo**

Con este tema, se recomendarían algunas lecciones concretas para orientar el equilibrio en la vida de los colaboradores, esto podría mejorar la felicidad, sentir paz, y sobre todo podría conseguir la estabilidad entre la familia y el trabajo, sin afectar a ninguna de las partes involucradas, ya que se busca conciliar el trabajo y familia como tal, al momento de establecer prioridades y decisiones que mejoren el rendimiento en el trabajo y la convivencia con la familia.

En las actividades a realizar en la capacitación, se comenzaría con una actividad rompe hielo que quede a criterio del expositor; así también al momento de la presentación del tema, se expongan cuatro casos entre familia y trabajo, para que sean evaluados en grupos y se den a conocer las soluciones que ellos tomarían en cuenta para mejorar la situación, posteriormente se resolverían dudas, finalmente se despediría y se daría tiempo para la evaluación de la capacitación en general.

### **Trabajo en equipo**

Este tema va enfocado directamente a la estadía dentro de la empresa, con la finalidad de que una o más personas puedan realizar una tarea o proceso, de manera rápida y eficiente, fomentar la confianza entre los mismos en sentido de pertenencia para que tengan la confianza y compromiso de apoyarse entre sí, esto por medio de la comunicación asertiva para cumplir con los objetivos propuestos dentro de su puesto.

En este tiempo, se presentaría al expositor y daría inicio con actividades en grupos que requieran de colaboración entre todos los participantes, posterior a esto se daría tiempo a cada uno de los grupos para que expongan como le dieron solución al reto que se les impuso, el expositor así concluiría con la explicación de las actividades que ellos realizaron y las posibles soluciones que pueden tomar en cuenta y finalmente se daría el tiempo de opiniones, dudas, despedida y la evaluación de la actividad en general.

### **En qué enfoco mi motivación**

Se tomaría en consideración la opinión personal de cada colaborador, y en general se brindaría un tipo de reflexión para que los mismos, se hagan conscientes de como encontrar y mantener la motivación para las distintas áreas que se desempeñan en la vida diaria.

En esta última capacitación, se iniciaría con la presentación del tema con preguntas directas que vayan enfocadas al tema, posterior a esto se daría el tema como tal, así también se daría un caso real y el ejercicio sería analizar el mismo para identificar la motivación dentro de la situación

expuesta, finalmente se daría el tiempo para resolución de dudas, despedida y evaluación de la actividad en general.

- **Cronograma**

<b>TEMA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Peligros que enfrento en mi área laboral	-Presentación -Exposición de tema -Resolución de dudas/opiniones -Despedida -Evaluación de capacitación	Actividad mensual de una hora.	A criterio y disposición de la empresa.
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	-Presentación -Exposición de tema -Resolución de dudas/opiniones -Despedida -Evaluación de capacitación	Actividad mensual de una hora.	A criterio y disposición de la empresa.
¿Cómo manejar la presión y carga laboral?	-Presentación -Exposición de tema -Ejercicios/actividad -Resolución de dudas/opiniones -Despedida -Evaluación de capacitación	Actividad mensual de una hora.	A criterio y disposición de la empresa.
Equilibrio entre familia y trabajo	-Presentación -Exposición de tema	Actividad mensual de una hora.	A criterio y disposición de la empresa.

	-Resolución de dudas/opiniones -Despedida -Evaluación de capacitación		
Trabajo en equipo	-Presentación -Ejercicios/actividad -Explicación de ejercicios -Resolución de dudas/opiniones -Despedida -Evaluación de capacitación	Actividad mensual de una hora.	A criterio y disposición de la empresa.
En qué enfoco mi motivación	-Presentación -Exposición de tema -Ejercicios/actividad -Resolución de dudas/opiniones -Despedida -Evaluación de capacitación	Actividad mensual de una hora.	A criterio y disposición de la empresa.

- **Recursos**

- Humanos: participantes, área administrativa y equipo de seguridad y salud ocupacional.
- Repetitivos: lapiceros, hojas, marcadores, lápices, entre otros.
- Mobiliario: edificio, sillas, mesas.
- Tecnológicos: computadora, teléfono, cañonera, bocinas e internet.

- **Evaluación**

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, la cual debe valorar en relación con lo percibido durante la actividad llevada a cabo; marque con una X la opción que mejor describa su sentir.

<b>No.</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Necesita Mejorar</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
1.	¿Cómo considera el contenido de la capacitación?				
2.	¿Considera que el tiempo de la capacitación es?				
3.	¿Cree que el método y material utilizado en la capacitación es?				
4.	¿Cómo considera el desempeño del capacitador?				
5.	El desarrollo de la capacitación en general, ¿Cómo le pareció?				

## Anexo II

Universidad Rafael Landívar  
Campus de Quetzaltenango  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

### Escala de Likert

El siguiente instrumento de investigación servirá para determinar si existe relación entre capacitación laboral y salud ocupacional en el área en la que actualmente se desempeña. La información que se recaba será utilizada de forma confidencial y con fines académicos.

**Instrucciones:** Lea detenidamente los enunciados que se presentan y marque con una X la respuesta que considere, según la percepción que tenga dentro de su ambiente laboral. Así mismo se solicita que responda con sinceridad cada uno de los enunciados presentados.

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Género:** \_\_\_\_\_

**Puesto:** \_\_\_\_\_ **Correo Electrónico:** \_\_\_\_\_

No.	Enunciado	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	Considero que la empresa toma en cuenta dentro del programa de capacitación aquellas necesidades que contribuyen a mi salud ocupacional				
2.	Los procesos de capacitación me benefician con una mejor salud mental				
3.	Considero que las capacitaciones contribuyen a la mejora continua de				

	las actividades laborales en las que me veo implicado				
<b>4.</b>	Los programas de capacitación a través de las diferentes estrategias pueden contribuir a una estabilidad emocional durante mi horario laboral				
<b>5.</b>	Considero que uno de los objetivos de las capacitaciones que brinda la empresa es ampliar mi conocimiento en diferentes temas que beneficien mi desempeño				
<b>6.</b>	Considero que las capacitaciones, me brindan herramientas que contribuyen a la mejora de procesos según las funciones que realizo				
<b>7.</b>	He recibido instrucciones de mis superiores acerca de los procesos de seguridad que debo de tomar dentro de mi área laboral				
<b>8.</b>	Considero que las capacitaciones, desde el enfoque de las diversas estrategias, se desarrollan de mejor manera presencial que de forma virtual				
<b>9.</b>	Considero que el material que se utiliza en las capacitaciones es el indicado para la asimilación de conocimientos				
<b>10.</b>	Considero que las capacitaciones que se me facilitan son innovadoras				
<b>11.</b>	Creo que es necesario que el				

	capacitador sea creativo y didacta para aprender de una mejor manera				
<b>12.</b>	Considero que la implementación de evaluación de capacitación como una estrategia para mejorar actividades futuras				
<b>13.</b>	Considero que la carga laboral que realizo a diario afecta mi bienestar psicológico				
<b>14.</b>	Creo que mi salud se vería beneficiada si las actividades que realizo diariamente disminuyen				
<b>15.</b>	Tengo en cuenta que mi salud se ve arriesgada con alguna actividad que realizo con frecuencia				
<b>16.</b>	Considero que mi vida personal afecta el temperamento que presento en el área laboral				
<b>17.</b>	Considero que mi circunstancia de vida es óptima para desarrollar un buen trabajo				
<b>18.</b>	Le doy la importancia necesaria a mis actividades dentro del área laboral para conseguir un nivel adecuado en mi calidad de vida				
<b>19.</b>	El conocimiento que recibo de las capacitaciones beneficia al manejo de mis emociones				
<b>20.</b>	La buena relación con mis compañeros beneficia mi desempeño laboral				



<b>21.</b>	Dentro de mi área laboral existen riesgos de agentes biológicos que afecten mi salud				
<b>22.</b>	Considero que mi entorno laboral podría influir en la presencia de alguna enfermedad física o biológica				
<b>23.</b>	Considero que un plan de capacitaciones sobre prevención de riesgos beneficiaría mi salud dentro de la empresa				
<b>24.</b>	Considero que obtengo de la empresa el equipo necesario para prevenir algún riesgo				
<b>25.</b>	Considero que el recibir capacitaciones sobre salud ocupacional podrían generar un cambio positivo en mi vida				