

# PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

**Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:**

**PREVENCIÓN DE  
PELIGROS EN EL  
SECTOR  
MANUFACTURA**



**El cuidado de sí  
suma a tu vida**

# "SESIÓN 7: LAS PRUEBAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL ENTRENAMIENTO COMO ESTRATEGIA EN LA GESTIÓN DEL RIESGO EN EL SECTOR MANUFACTURA"

## Experto Líder:

Michael Joseph Sanabria

## Perfil Profesional:

Ingeniero Químico, Tecnólogo en Salud Ocupacional, Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. Auditor interno ISO 45001 y Decreto 1072 de 2015.



[joseph.sanabria@gmail.com](mailto:joseph.sanabria@gmail.com)



3125171266



# Ruta del conocimiento



# Ruta del conocimiento



*“Somos lo que hacemos repetidamente. La excelencia, entonces, no es un acto, es un hábito”.*

*Aristoteles – Filósofo griego*



# Objetivo general

Denotar la importancia de desarrollar estrategias de selección de personal como medida de intervención en la reducción de accidentes de trabajo en el sector manufactura en las áreas de operación y logística





# Objetivos específicos



Asociar los factores personales definidos en las causas básicas de los accidentes de trabajo a deficiencias en la selección de personal



Factores a tener en cuenta en las pruebas de selección de personal para el diagnóstico de competencias técnicas



El desarrollo de programas de capacitación y entrenamiento a partir de los resultados de las pruebas de selección de personal.

# Evaluémonos



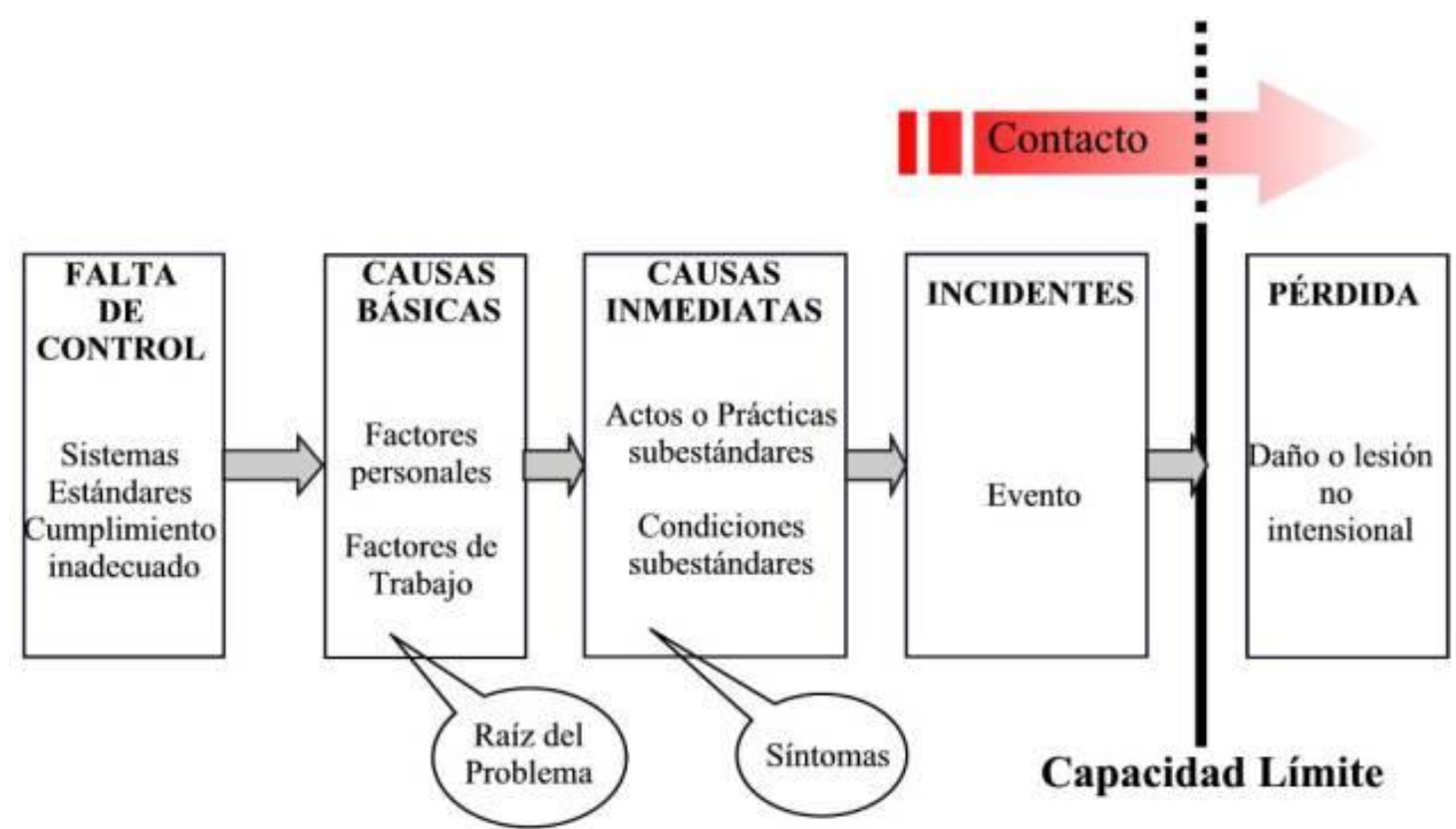
# Los factores personales como causa básica en la accidentalidad



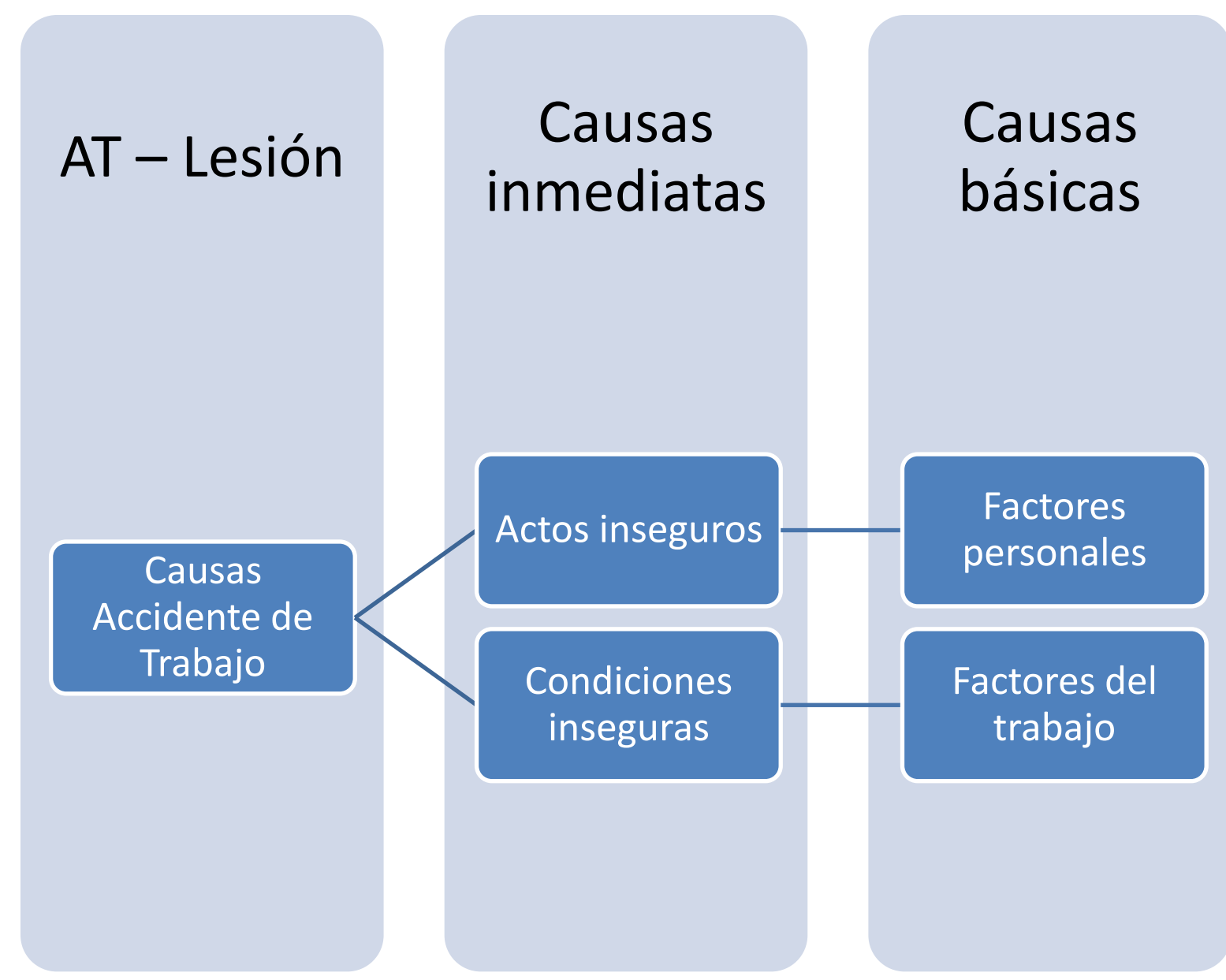
# Definiciones (R. 1401 de 2007)

**Causas inmediatas:** Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en **actos subestándares** o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y **condiciones subestándares** o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

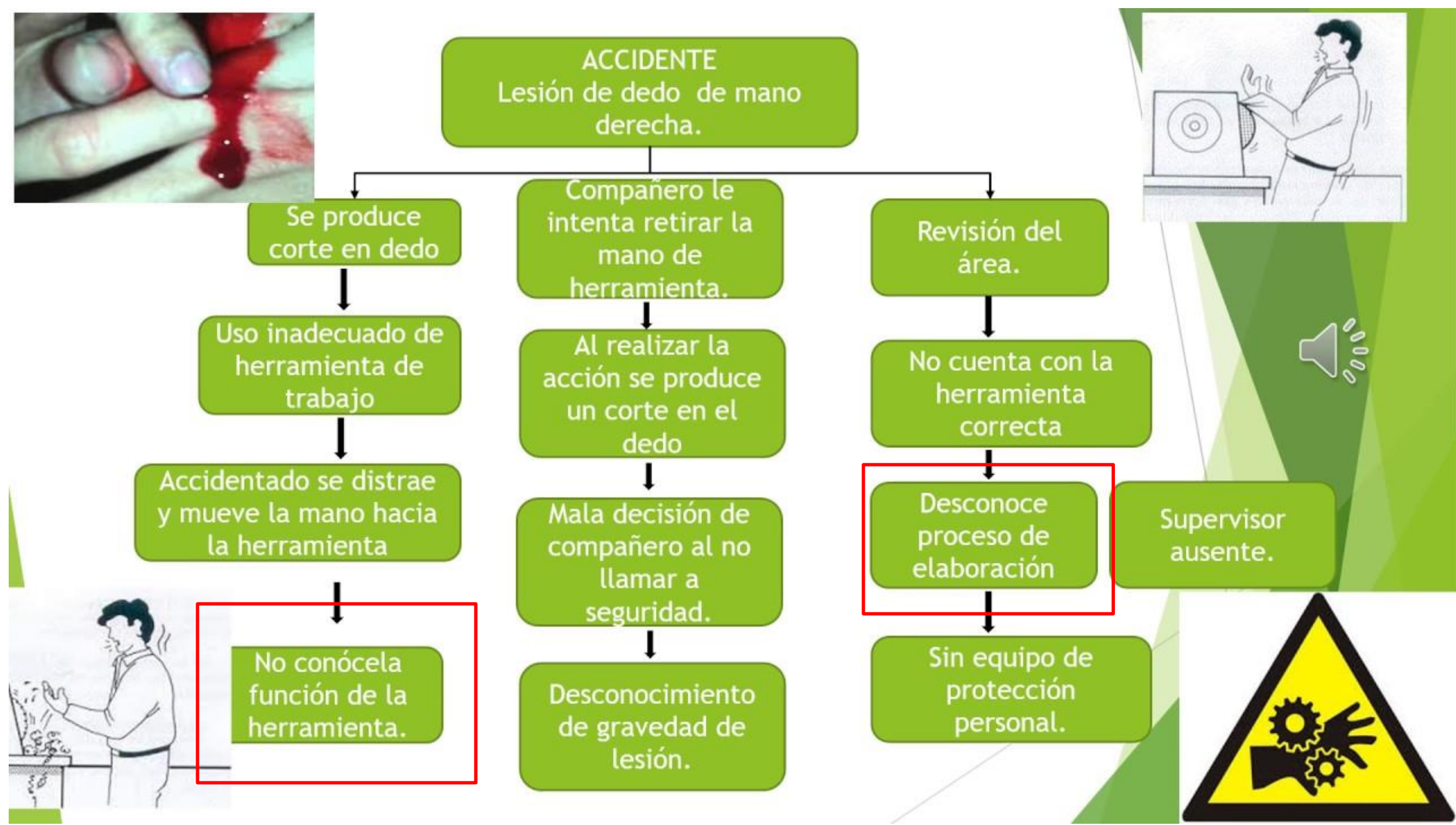
**Causas básicas:** Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; **razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros**; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.



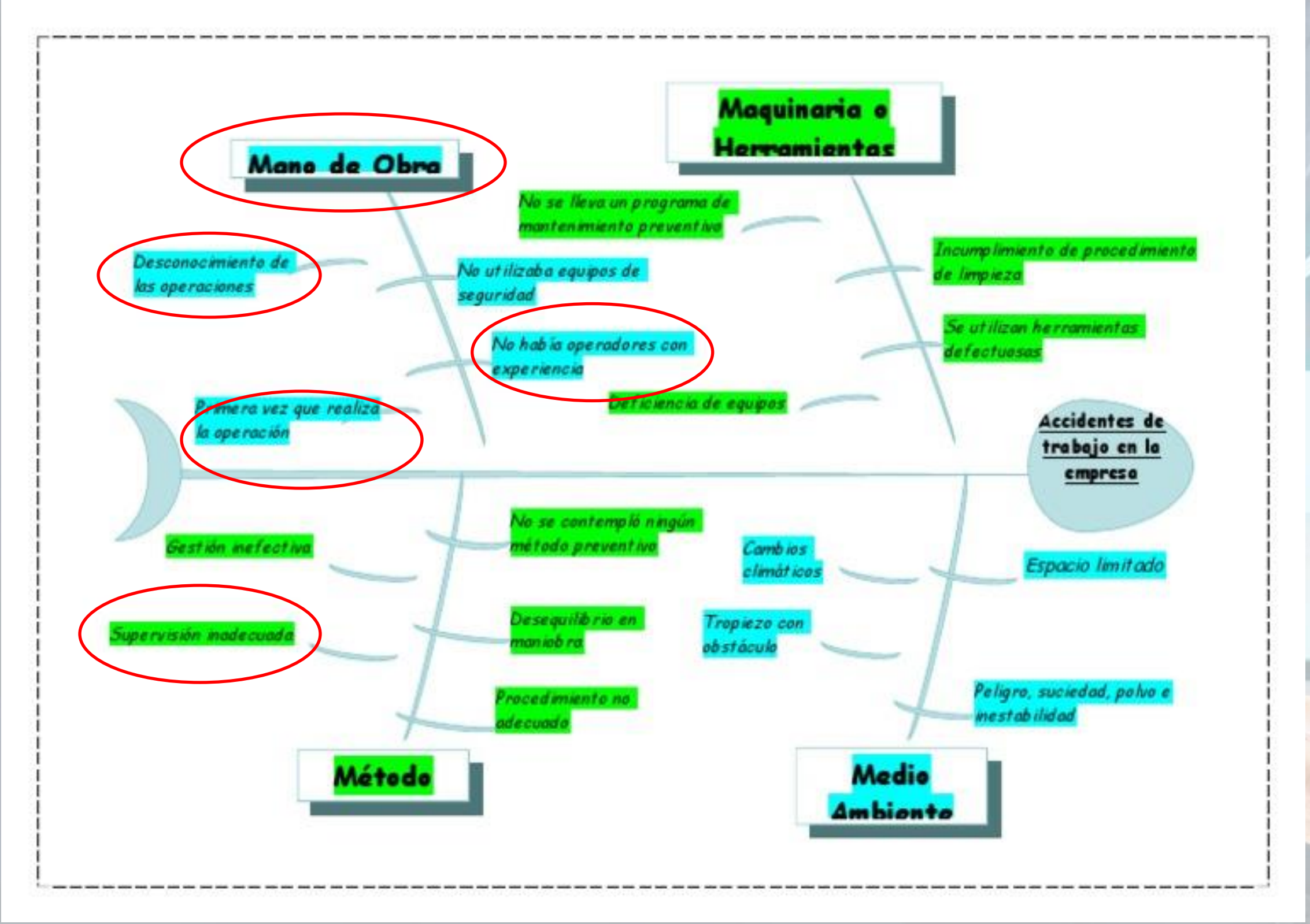
# Relación causas básicas y causas inmediatas



# Ejemplo de accidente de trabajo

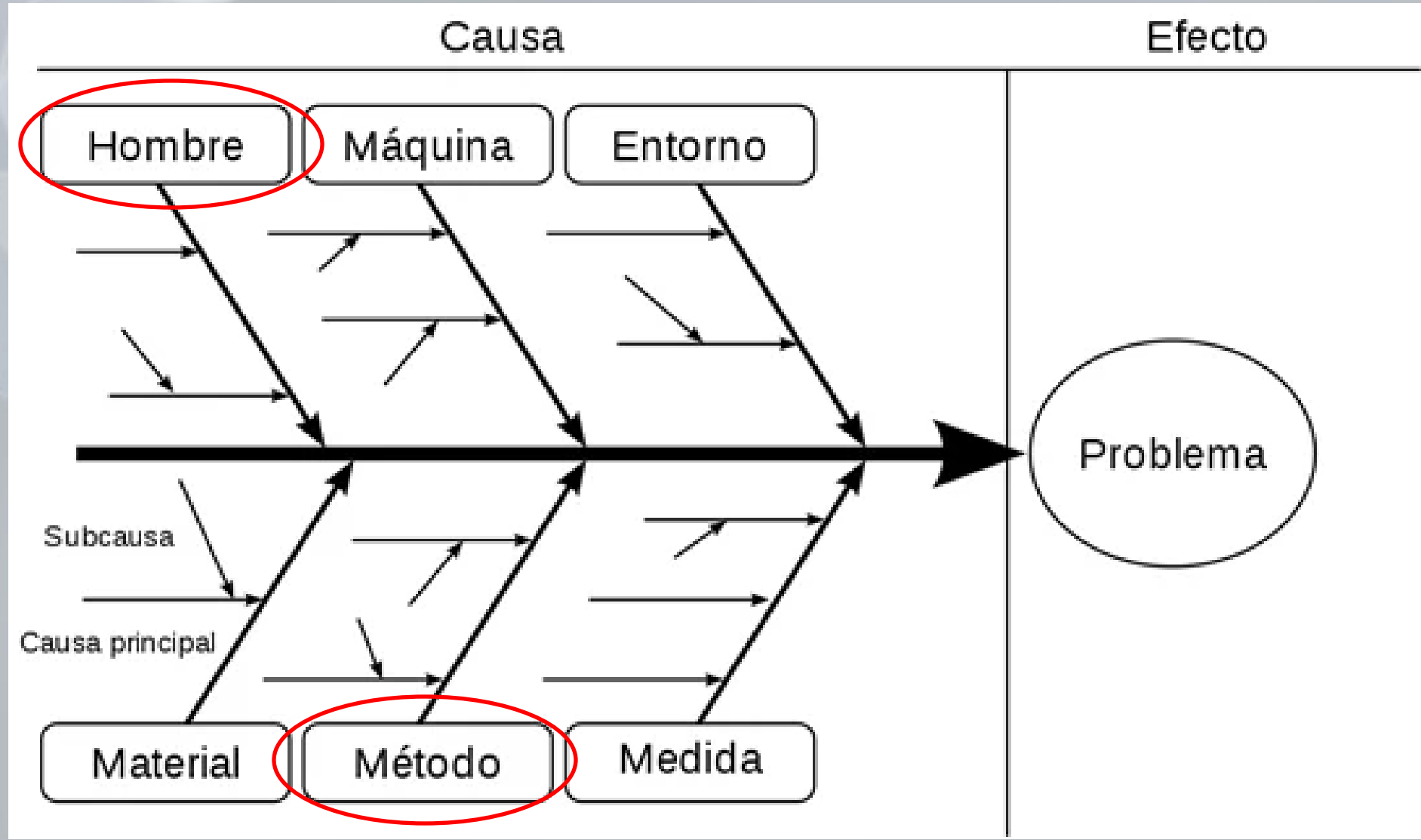


# EJEMPLO DE ACCIDENTE DE TRABAJO



Accidente de trabajo Leopoldo Laborde

# ESPINA DE PESCADO COMO METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS INMEDIATAS Y CAUSAS BASICAS





# NTC 3701 – Causas básicas

## Factores personales

- **Capacidad física / fisiológica inadecuada**
- **Capacidad mental / psicológica inadecuada**
- Tensión física o fisiológica
- Tensión mental o psicológica
- **Falta de conocimiento**
- **Falta de habilidad**
- Motivación deficiente

## Factores del trabajo

- **Supervisión y liderazgo diferentes**
- Ingeniería inadecuada
- Deficiencia en las adquisiciones
- Mantenimiento deficiente
- Herramientas y Equipos inadecuado
- Estándares deficiente de Trabajo
- Uso y desgaste
- Abuso o maltrato



# NTC 3701 – Causas Inmediatas

## Condición insegura

- Defectos de los agentes 000
- Riesgo de la ropa o vestuario 100
- Riesgos ambientales no especificados 200
- Métodos o procedimientos peligrosos 300
- Riesgo de colocación o emplazamiento (400)
- Inadecuadamente protegido (500)
- Trabajos exteriores (600)
- Riesgos públicos (700) y
- Condiciones ambientales (800)

## Actos inseguros

- Limpieza, Lubricación, ajuste o reparación de cuerpo móvil (050)
- **Omitir el uso de equipo de protección personal** (100)
- Omitir el uso de atuendo personal seguro (150)
- No asegurar o advertir (200)
- Bromas o juegos pesados (250)
- **Uso inadecuado del equipo** (300)
- **Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo** (350)
- Falta de atención a las condiciones de piso
- Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad
- Operar o trabajar a velocidad insegura
- Adoptar una posición insegura
- Errores de conducción
- **Colocar mezclar, combinar, etc inseguramente**
- Usar equipo inseguro



# Identificación de competencias para la selección y entrenamiento.



# COMPETENCIAS

Definición: Conjunto de **capacidades**, que son necesarias por parte de un trabajador para desarrollarse en un determinado rol.

**Competencias básicas personales:** Son aquellas obtenidas mediante la formación académica de la persona

**Competencias básicas sociales:** Obtenidas a través del entorno social en el que se ha desarrollado la persona a lo largo de su vida (Valores y principios)

**Competencias laborales técnicas:** Son aquellas referidas al uso eficaz de los sistemas, herramientas o mecanismos, exclusivamente necesarios para un puesto de trabajo específico. Son adquiridas a lo largo de la vida profesional y mediante formaciones especializadas en el área.

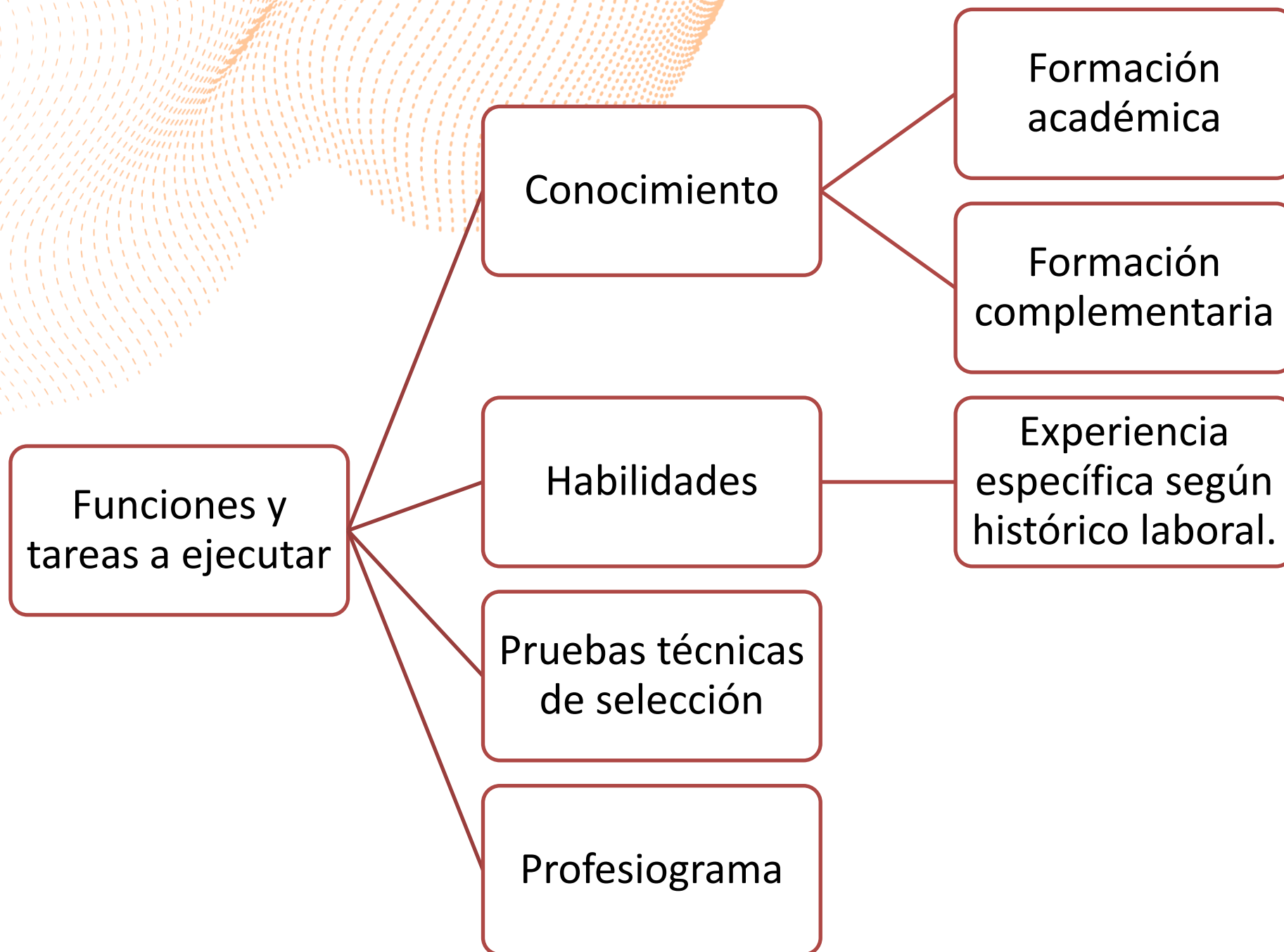
**Competencias sobre liderazgo** Se trata de las cualidades que conforman la capacidad y disposición para la conducción de grupos, que es además plausible de ser medida. Esta competencia se enfoca en conocer la gestión eficiente del equipo de trabajo

### Ejemplos de competencias laborales

Competencias básicas y de comportamiento	Competencias técnicas	Competencias de liderazgo
Ser proactivo, tener respeto por los demás, habilidad para expresarse, compromiso, entre otras.	Manejo de herramienta o equipos, capacidad para hablar distintos idiomas, manejar programas de ofimática, etc.	Empatía hacia los demás, comunicación asertiva, trabajo en equipo, toma de decisiones, adaptarse a los cambios y más.
		

<https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/#:~:text=Destrezas%2C%20habilidades%2C%20actitudes%20y%20aptitudes,que%20conocemos%20como%20competencias%20laborales.>

# IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN



## ASPECTOS PARA DESARROLLAR MANUAL DE FUNCIONES

- 1. Definir estructura organizacional de la empresa
- 2. Definir la denominación y número de cargos que conformarán la estructura.
- 3. Asignar a cada cargo las funciones que le corresponden
- 4. Establecer los requisitos (estudios, experiencia, perfil) necesarios para desempeñar las funciones asociadas.



- 5. Establecer las relaciones jerárquicas entre los diferentes cargos.
- 6. Aprobar y divulgar el manual en la empresa

# RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DE SELECCION

Características personales	Competencias	Necesidades específicas de la empresa
<p>Aptitudes físicas</p> <p>Aptitudes mentales</p>	<p>Conocimientos: Cumple con los requisitos establecidos desde los componentes curriculares del plan de estudios</p> <p>Habilidades: Tiene la experiencia específica acorde a los procesos y actividades de la empresa</p>	<p>Transversales: Organizacional</p> <p>Proceso: Tecnología específica de la empresa</p> <p>Procedimientos: Desarrollados al interior de la empresa</p>

# Diseño de actividades de entrenamiento en puesto de trabajo y capacitación



# Insumos de la matriz de capacitación y entrenamiento

## Entrenamiento en puesto de trabajo

- Tareas a desarrollar
- Tecnología empleada en el proceso
- Frecuencia de ejecución de actividades
- Peligros identificados en el proceso
- Procedimientos desarrollados para hacer las tareas
- Evaluación del entrenamiento desarrollado
- Selección de quien o quienes realizan el entrenamiento



# Plan de Capacitación






## Transversal

- Plan de Capacitación en SST
- Habilidades de Liderazgo

## Específica

- Matriz por cargos
- Acorde a resultados de la evaluación del entrenamiento de puesto de trabajo.

# Bibliografía

-  Higiene y Seguridad. Guía para la Clasificación, Registro y Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales. Norma Técnica colombiana NTC 3701 <https://www.implementandosgi.com/wp-content/uploads/2018/06/NTC-3701.pdf>
-  ABC Normalización de Competencias Laborales SENA. Cartilla N° 2. Noviembre de 2022 [https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Documents/ABC%20Normalizacion%20V7-24NOV2022%20\(2\).pdf](https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Documents/ABC%20Normalizacion%20V7-24NOV2022%20(2).pdf) .
-  Jiménez Guerra, Marjorie Katherine. Marriaga Rios. Jesús David. Modelo de entrenamiento para el área de operación de una empresa basado en benchmarking. Tesis de maestría en Ingeniería Adminsitrativa Universidad del Norte. 2017.  
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8195/133234.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



# Evaluémonos

---





# ¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

# Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

# ***¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!***



**Escanea el código  
QR con tu celular**

# POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

## Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

## ¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp

