

TABLA DE CONTENIDO

1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.	OBJETIVOS	6
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2	OBJETIVO ESPECIFICO	6
3.	JUSTIFICACION E IMPORTANCIA.....	7
4.	DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	7
5.	ALCANCE.....	8
6.	MARCO TEORICO	9
6.1	LA CAPACITACION	9
6.2	FACTORES QUE INFLUYENEN LA CAPACITACION	10
6.2.1	FACTORES PERSONALES	13
6.2.2	FACTORES DIRECTIVOS.....	16
6.2.3	FACTORES DE LOS CAPACITADORES	19
6.2.4	FACTORES ECONOMICOS.....	22
6.3	FUNCION DE LA CAPACITACION	25
6.4	LA FUNCION DE PREVENCION DE RIESGOS EN LA CAPACITACION	28
7.	RESULTADOS	31
8.	CONCLUSION.....	37
9.	BIBLIOGRAFIA.....	38
10.	DISEÑO METODOLOGICO	40
11.	CUESTIONARIO.....	41

Agradecimientos

La gratitud en silencio no sirve a nadie, así que quisiera dar mis más sinceros agradecimientos a mi madre, Isabel Matus Garrido, quien me apoyo en todo este proceso universitario y mi padre quien dispuso mucho de su tiempo para poder escuchar y entender las dificultades que se me atravesaban durante mi carrera como alumno en prevención de riesgos y medio ambiente. Asimismo dar mis gracias a la universidad Miguel de Cervantes por inspirarme en este estudio con ganas de poder generar un cambio para el cuidado integral de los brigadistas y nuestro entorno forestal.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la antigüedad donde se llevaba a cabo la construcción de los templos, pirámides y las mismas esfinges, las personas trabajaban en oficios distintos y especializados, donde se necesitaba de manera clara la mano de obra capacitada solamente para elaborar una sola tarea, como, por ejemplo: Los talladores, Arquitectos, Pintores, Escultores, etc. Asimismo, la capacitación en tiempos remotos jugó un papel importante en la formación de los trabajadores, incluso la capacitación se establece como una labor educativa.

De esta forma, en el mundo la capacitación ha sido una herramienta fundamental para la formación de los trabajadores. En países como España existen equipos para combatir incendios forestales llamados BRIF (Brigadas de Refuerzos en Incendios Forestales), los cuales, mediante capacitaciones dadas permanentemente a brigadistas forestales, proporcionan un mayor desempeño en las labores que éstos deben cumplir. Estas brigadas reciben entrenamientos obligatorios en asuntos de seguridad, análisis de casos de incendios ocurridos con anterioridad y también trabajan de manera frecuente en la manipulación de equipos de combate, primeros auxilios, liderazgo y comportamiento del fuego, que son claves al momento que se enfrenta a un incendio forestal.

De esta manera, la BRIF rescata un punto de vista muy particular que es la condición física de los brigadistas, para ello este equipo de combate deben estar apto físicamente para cualquier tipo de incendio, sea este de baja o gran magnitud, en planicies o pendientes que podrían provocar daños severos a la salud de brigadista si no se está apto para enfrentar un combate contra el fuego.

Para esto se cuenta con profesionales encargados de capacitar al equipo de combate mediante tareas físicas que incrementan la resistencia y el fortalecimiento de cuerpo, como también capacitaciones teóricas que buscan prevenir cualquier tipo de accidente en un incendio forestal y de manera conjunta son participes en la recolección de antecedentes relacionados a las capacidades que tiene cada brigadista, para así ampliar así sus habilidades personales.

Asimismo, en otros países como Colombia las capacitaciones son constantes en la formación de los equipos contra incendios forestales, como también en las inducciones de formación a los mismos capacitadores que se lleva a cabo en el país, los cuales se realizan mediante talleres donde se organiza, modifica y actualiza los procedimientos que deben cumplir los brigadistas de incendios forestales, sin embargo, en este país disponen también de programas no formales, es decir, los realizados en foros o seminarios que buscan lograr un mayor fortalecimiento a través de una continua capacitación.

Desde el año 2002 en Colombia, en las ciudades de Cali y Villavicencio se incentivó la instauración de centros de capacitación para la formación de brigadistas forestales, de los cuales las autoridades del medio ambiente y bomberos estaban encargados de instruir en la materia, todo esto a criterio de la Comisión Nacional Asesora para la Prevención y Mitigación de Incendios Forestales del país.

En la actualidad, en Chile los incendios forestales son provocados por diversas razones y condiciones, mayormente por intervención humana y tendidos eléctricos. Debido a esto, existen brigadas encargadas y dedicadas a la extinción del fuego, pero la problemática es que las brigadas de incendios forestales deben fortalecer sus conocimientos y habilidades abarcando más territorio en materias combate de incendios y prevención de riesgos.

La falta de un mayor financiamiento en capacitación provoca problemas al momento que el equipo de brigada enfrente el incendio. De esta forma, podemos determinar que los accidentes dentro de un incendio forestal son por la falta de una continua capacitación de los brigadistas, ya que alguno de estos equipos de combate podría desconocer la importancia de la labor que deben cumplir y la consecuencia que conlleva el trabajo que realizan.

Debido a esto, se aprecia que los brigadistas al no estar capacitados de forma permanente, es probable que se expongan constantemente a los riesgos y peligro de un incendio forestal, ya sea por la falta de conocimientos preventivos, técnicas de combate, un capacitador guía, las medidas de seguridad, entre otros factores.

La previsión de esta problemática es la capacitación como una herramienta clave para mejorar el desempeño de los brigadistas forestales, donde las habilidades y conocimientos que posean son primordiales para el enfrentamiento de cualquier eventualidad que ocurra durante un incendio forestal.

No obstante, predecir un incendio forestal es difícil, por lo cual se deben tomar medidas preventivas para extinguirlo. Asimismo, el combate de incendios y el problema en la falta de formación es el motivo por el cual ocurren los accidentes.

De esta manera, los síntomas más claros en esta investigación son el descenso de las prácticas formativas, que generan un bajo rendimiento en las habilidades como en el conocimiento que poseen los brigadistas, provocando bajas en la eficiencia de las brigadas forestales y todo el equipo encargado del combate de incendios, ocasionando el aumento del porcentaje de accidentalidad en estos eventos.

Toda esta problemática es causada por el bajo hábito de formación en las brigadas, las malas prácticas de capacitación, la falta de una capacitación permanente y de calidad en ámbitos preventivos y ambientales, la falta de un equipo preventivo especializado en los adiestramientos de brigadas forestales y una carencia en la cultura preventiva sobre incendios forestales.

Asimismo, el pronóstico que se aprecia es un aumento del porcentaje de desconocimiento en materias preventivas del equipo de combate y un descenso de las inversiones en capacitación para el desarrollo físico e intelectual de los brigadistas, como también se prevé el riesgo de perder vidas por falta de conocimientos y habilidades del equipo al combatir el fuego, provocando consecuencias fatales para el equipo de incendios forestales.

A causa de todo este enigma por la falta de prácticas formativas, el brigadista tendrá consecuencias negativas al pertenecer en un equipo con conocimientos vagos en materia de prevención de riesgos, donde se producirán daños en la salud de los miembros de la organización y consigo efectos nocivos en el medio ambiente tras la quema de grandes cantidades de plantaciones, como también pérdida en las capacidades del suelo fértil.

Finalmente, existen soluciones como instaurar políticas públicas respecto a una obligatoria formación de brigadas forestales, para establecer motivación en la organización en temas de capacitación a brigadas forestales, como también contar con personal capacitado para la formación de equipos de combate para así mejorar las técnicas y prácticas de formación.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la Importancia de la Capacitación en Prevención de Riesgos como herramienta de formación para Brigadistas de Incendios Forestales.

2.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Describir la capacitación.
- Identificar los Factores que influyen en la capacitación de brigadistas de incendios forestales.
- Identificar la función de la capacitación en brigadas de incendios forestales.
- Describir la función que cumple la Prevención de Riesgos en la capacitación.

3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

La presente investigación se justifica ya que está estructurada sobre los problemas sociales y ambientales que se producen debido a la falta de una capacitación constante que sea capaz de eliminar o persuadir cualquier tipo de consecuencia por efecto de un incendio forestal. Asimismo, existen problemas al no contar con un adiestramiento suficiente para los brigadistas, recayendo en la falta de técnicas y conocimientos preventivos sobre un combate de incendio forestal.

De igual forma, la falta de conocimientos y habilidades del equipo encargado del combate de incendios forestales es también ocasionada por los limitados financiamientos que se tienen que invertir en brigadistas, como también el contratar a un instructor capacitado para efectuar las labores de formación de las brigadas forestales del parque. Esto se justifica en la investigación, siendo fundamental analizar la importancia de la capacitación como una herramienta de formación para los brigadistas de incendios forestales del Parque Metropolitano de Santiago de Chile.

4. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

El análisis está enfocado al sector forestal, donde encontramos a los brigadistas de incendios forestales del parque metropolitano encargados del combate del fuego, de acuerdo a esto se analizará los objetivos que cumple la capacitación y formación en Prevención de Riesgo en las brigadas de combate.

La línea de investigación apunta a la capacitación como una herramienta importante y factible para la formación de brigadas encargadas de los combates de incendios forestales. Asimismo, toda la base de datos analizada en la recolección de antecedentes se delimita en torno a todos los factores que conlleva la capacitación de los brigadistas en dicho sector, todo esto en base a temas de prevención de riesgos e incendios forestales.

5. ALCANCE

Se analizarán los factores que influyen en la capacitación y de esta forma podremos identificar cuáles son los agentes causales del manejo de las capacidades de los brigadistas. Asimismo, se identificarán las falencias que existen dentro de la organización encargada de las capacitaciones, para así poder describir las herramientas fundamentales que logran una mayor eficiencia en los combates de incendios forestales.

La importancia de la Capacitación como herramienta de formación en Prevención de Riesgos se hará una pieza fundamental en el alcance de los objetivos del brigadista, ya que necesitaremos plasmar de una u otra manera lo importante de su labor y las condiciones a las cuales los brigadistas se enfrentan en un incendio forestal.

Esto ocurre involuntariamente debido a que los equipos de combate requieren de una capacitación obligatoria en esta materia para intervenir en las zonas de riesgo y evitar cualquier tipo de siniestro, asimismo esta herramienta tendrá que ser elaborada y dar a conocer de la forma más clara posible, para un buen entendimiento de las labores que cumplirán.

De esta manera se elaborará una idea del ámbito de estudio al cual se pretende enfocar, para así poder entender el objetivo que cumple la capacitación como herramienta de formación en Prevención de riesgos dentro de las brigadas de combate de incendios forestales en el parque.

6. MARCO TEORICO

6.1 LA CAPACITACION

Según Saracho (2005), La capacitación trata de un grupo de experiencias examinadas con anterioridad, donde la organización busca generar un progreso en el rendimiento de los trabajadores en determinados plazos. En esta descripción, el mejoramiento intenta generar un desarrollo en las habilidades y conocimientos del trabajador, con el fin de ejercer mejor las actividades que se les han asignado dentro de la organización.

La formación de los trabajadores está vinculado al concepto de sala o aula, donde se dedica exclusivamente a transmitir el saber. Este término, comprende la creencia de la enseñanza, donde nuestros estados de intelecto nos proporcionan un entendimiento más claro de la realidad. De igual manera, dentro del concepto de capacitación se encuentra una tendencia al incremento de las habilidades, es por ello, que la formación en los trabajadores de la organización favorece en el traspaso de los conocimientos. Asimismo, la formación es un tema serio cuando hablamos de cambios conductuales, donde los trabajadores ven distintas maneras de ver su entorno laboral, debido a que tienen mayor entendimiento de la realidad que los rodea.

Para Siliceo (2006), La formación y el crecimiento que se generan en las empresas son consideradas como un tipo de entrenamiento, donde es indispensable elaborar una imagen conceptual de la organización, justificada en la eficacia de las actividades laborales. No obstante, el control de los sistemas y las cifras no es suficiente para mejorar el desempeño, debido a que estamos otorgando una enseñanza para automatizar a los trabajadores y no para generar un crecimiento en la imaginación y las aspiraciones propias de los empleados en sus labores.

Agrega Calva (2007), La programación de sistemas de capacitación para los empleados se justifican por la carencia de recursos apropiados y competentes, incluso en momentos cuando la organización se encuentra con personal de sobrante. Debido a esto, los proyectos de capacitación se argumentan ya que admite el incremento de los empleos en grupos prioritarios. Por otra parte, en condiciones de pleno empleo, la formación genera un desarrollo en los ingresos de los empleados y la organización, promoviéndose con un alto rendimiento y originando mayor satisfacción de los consumidores.

Según lo descrito anteriormente por los autores sobre la capacitación y con un enfoque en materia de incendios forestales, las prácticas de formación se elaboran con el objetivo claro de generar un desarrollo en la habilidades y actitudes de los brigadistas para que ejecuten de manera correcta cada una de las funciones que debe cumplir en un combate contra el fuego, debido a esto, se puede inferir que la capacitación promueve un cambio en los equipos de combate y forja sus conocimientos.

Por lo tanto, este progreso que es logrado por el equipo de combate en la capacitación se consigue a través del entrenamiento físico y la constancia en las actividades preventivas, junto con la correcta forma de ejecutar cada una de las funciones del brigadista forestal. Sin embargo, cabe destacar que la capacitación conlleva un gasto extra para la organización, pero en condiciones de pleno empleo genera ingresos para el empleado y la empresa, pero en este caso los brigadistas estarán mejor preparados en caso de un incendio forestal.

6.2 FACTORES QUE INFLUYENEN LA CAPACITACION

Para Mondy y Noe (2005), la presencia y ayuda de los niveles directivos es fundamental para los planes de capacitación y desarrollo del personal. Asimismo, da a conocer por medio de un ejemplo a una empresa, donde el director administrativo estaba seguro de una iniciativa de cambio en la organización para el progreso y el desarrollo en el trabajo.

Entonces, debido a esta situación se le solicitó al director general de dicha empresa que diera una breve platica sobre el planteamiento del programa de capacitación, sin embargo, este no se presentó, ya que suponía que un cambio no sería un elemento eficaz para el desarrollo de la empresa. De esta forma, nunca se produjo un cambio en la empresa ya que jamás hubo un total apoyo por parte de los directivos.

Según Ferrada, Vargas y Santillán (2007), para determinar los procesos de formación es indispensable considerar los factores externos e internos, que recaen en el propio proceso de formación de prevención de catástrofes y soluciones a los problemas de Emergencia, donde se utiliza un instrumento llamado FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

De igual modo, este instrumento se realiza con las particularidades que tiene cada uno de los participantes del adiestramiento, destacando que esta visualización se puede complementar más adelante en el tiempo con la mirada o apreciación de los trabajadores formados, originalmente, la población, las autoridades, funcionarios del sector e inclusive los afectados por alguna catástrofe.

Agrega Sánchez (2012), para que la capacitación logre en la organización la eficacia es indispensable tener en cuenta todos los aspectos que recaen en esta. Dentro de la organización existen distintos y diversos factores que lo predominan, sean estos internos o externos a la empresa, ya que estos pueden perjudicar de manera directa o indirecta al proceso de capacitación. No obstante, todos los factores que influyen en la formación dependerán de las características de la organización y el ambiente en el cual se rodea.

Los factores externos son amenazas que se transformaran en nuevos objetivos dentro de la organización, mediante las cuales se busca intervenir en ellas y combatirlas. Sin embargo, el factor externo no requiere del actuar mismo de la organización, ya que está vinculada al ambiente que la rodea.

Dentro de la organización existen debilidades, las cuales en múltiples instancias se necesita el apoyo de la capacitación, como también las fortalezas que influyen en la inversión en capacitación de la organización.

De lo anterior descrito por los autores se puede establecer que para que se efectúe un programa de capacitación la totalidad de los mandos superiores son primordiales en este proceso de desarrollo para el equipo de combate de incendios forestales, por lo tanto, deben involucrarse y ser parte activa de ella. De este modo, por un lado, tenemos al profesional con todas las habilidades y facultades técnicas dentro del programa para capacitar a los brigadistas, y por el otro tenemos la presencia de los niveles superiores que ayudan al ser parte activa en el proceso de formación.

Por otro lado, los factores fundamentales que influyen en la capacitación son provocados por causas internas, como estudiar el desempeño físico y psicológico que tiene el brigadista para enfrentar las condiciones de un incendio forestal y capacitar para proporcionar conocimiento en tácticas de combate contra el fuego, sin embargo, los brigadistas forestales del parque metropolitano tienen constantemente problemas externos, debido a que lidian de forma tenaz con individuos que provocan intencionalmente estos incendios, así también, en sectores donde el clima puede ayudar a las plantaciones y habitantes del sector forestal.

Por ejemplo, un sitio ubicado en una zona de rápido acceso a grandes cantidades de agua como en el sector de Tupahue del Parque Metropolitano, que puede prevenir el desplazamiento del fuego en caso de un incendio forestal, ya que existe la posibilidad que mediante naves aéreas se puede extraer agua de las piscinas para atacar el fuego, provocando que sea más difícil la propagación de un incendio forestal.

Finalmente, en el proceso de formación de los brigadistas, se tendrá en cuenta la participación de los mandos superiores y los factores internos y externos que deben estar presentes en el proceso de capacitación.

6.2.1 FACTORES PERSONALES

Para Zarate (2004), al obtener una conexión entre las obligaciones que tiene el trabajador en la empresa para que esta sea competitiva y la de sus propios conocimientos, crea un vínculo donde surge con precisión la cultura jerárquica de los mandos superiores, ya que estos se consideran indispensables para sí mismo, e incluso en momentos en que se expresan discrepantes ante las capacidades que tienen los trabajadores.

Sin embargo, existe desigualdad que prevalece entre los directivos, que recae en el saber y el saber hacer, la cual es asignándole al trabajador la obligación de saber hacer, tornándose más intenso en los que creen que sus trabajadores no son lo suficientemente competentes.

De esta manera, los directivos no constituyen la misma participación que los trabajadores en aquellos aspectos de mejora en el ambiente laboral, ni tampoco se especula sobre la inteligencia, discernimiento o el saber de los trabajadores al sacrificio que se hace en conjunto. Los anhelos de conductas sobresalientes, experiencias y habilidades del empleado son borrosas y no son parte del actuar preciso de la empresa, y esta incluye la colaboración de los trabajadores que contengan distintos conocimientos y destrezas o directivos en un aspecto de organización empresarial.

Existe una confusión en la organización donde la valorización de las habilidades del empleado, la cual se expresa en los directivos y los obstáculos que tienen para proponer los objetivos a los trabajadores correctamente, en un entorno en el cual se reconoce como la inserción gradual de nuevas innovaciones tecnológicas, pero estas sin haberse asociado a cambios apropiados en la organización.

De este modo se hace indispensable vincular una interrupción verdadera en el rendimiento del personal a través de la capacitación. Sin embargo, existe una paradoja en el cálculo de los costos del trabajador que consideran sueldos más elásticos a corto plazo después de la capacitación.

Agrega Sánchez (2012), los factores del personal están directamente vinculados al actuar de las personas, de esta forma la organización podría verse afectada y con una clara necesidad de capacitación, tomando en cuenta a los trabajadores, niveles directivos y especialistas encargado de capacitar, ya que son los miembros activos dentro de la capacitación.

Asimismo, existen características propias del trabajador, como los valores y criterios adquiridos desde pequeño, ya sean los valores propios, el ambiente en el cual se han introducido algunos comportamientos del trabajador o las creencias religiosas que adquiere. Estos mismos logran cambiar el comportamiento del personal mediante los objetivos que se persiguen en la capacitación.

También las diferencias individuales y las capacidades intelectuales son un factor importante, ya que cada persona posee diferentes capacidades. Es por ello que el conocimiento, la información y la comprensión son fundamentales para el funcionamiento del programa y su efectividad. También las barreras psicológicas como el miedo a lo desconocido, vinculado a la predisposición del trabajador frente a los cambios, es una barrera con aptitudes que conllevan a las personas durante muchos años, haciéndose difícil innovar o implementar nuevos métodos para el desarrollo de un proceso o cualquier otro cambio mediante la capacitación.

De este modo, para una organización encontrar nuevas aptitudes y estímulos para hacer creer al personal que estos nuevos cambios, atraerán un mayor desarrollo de la organización y participando de manera eficaz en la capacitación obtendrán un mayor aprendizaje. También existen las dudas personales que afecta al trabajador debido a ciertas actitudes negativas que fueron desarrollándose a lo largo de su vida por múltiples insultos recibidos.

Entonces, en el instante que se produce un cambio el trabajador presentara dudas acerca de sí mismo, como también existe el temor hacer el ridículo, donde una persona opta por no afrontar las situaciones desconocidas, sintiendo el rechazo de sus compañeros de trabajo, ya que este busca constantemente la aceptación.

Asimismo, la motivación negativa también es un factor importante dentro de las funciones que cumple el trabajador, debido a que el empleado realiza su labor con el mínimo esfuerzo posible, sin anhelos de mejorar ni esforzarse solo cumplir los objetivos.

También existe el miedo al fracaso que se produce porque los trabajadores al estar en un ambiente competitivo tienden a incrementar su temor durante los posibles cambios y esto afecta de una u otra manera al trabajador. Por otro lado, un trabajador con una mentalidad más positiva tiende a ser un empleado con satisfacción, calma, comodidad y conciliación en su miedo, así este no tendrá problemas que afecten sus aptitudes ante una posible capacitación.

De acuerdo a lo descrito anteriormente por los autores y con el enfoque puesto en la capacitación a los brigadistas de combate contra incendios forestales, se afirma que existen barreras significativas dentro de la formación del brigadista, donde la cultura posee un gran dominio dentro de la organización. También existe el temor de que te exijan más después de haber recibido la capacitación, debido a que los brigadistas ya han pasado por el proceso de formación y han tomado todas las herramientas necesarias para enfrentar un incendio forestal.

Existe el pensamiento de ciertos brigadistas que creen que el adquirir conocimientos o nuevas destrezas por medio de la capacitación, tendrán algún tipo de beneficio extra u obtendrá otro privilegio, pero lo que busca realmente la formación es implementar un desarrollo a nivel personal y profesional del brigadista que recibe formación en incendios forestales, mejorando así sus habilidades y conocimientos en materias de preventivas.

Sin embargo, se destaca que la resistencia de los jefes o personal de mando en las actividades de capacitación es un factor crucial para el progreso del equipo de combate, pero cuando se cuenta con la asistencia de los mandos superiores en las labores de formación se genera un progreso en la ejecución de su labor y tomar control frente a un incendio forestal.

Como se menciona anteriormente existe un temor de los integrantes al no consumir las expectativas que tiene como objetivo la capacitación, cuando en realidad busca favorecer la confianza en sí mismo y ampliar los conocimientos del brigadista. De esta manera, la concepción debe ser previa ante los eventuales cambios post-capacitación con los nuevos métodos de combate, ya que existe una resistencia por parte de algunos brigadistas a la aplicación de nuevas prácticas formativas.

De este modo, teniendo a los mandos superiores sin motivación en la formación y progreso del personal, no generaran un mejoramiento en sus labores, ya que estos no logran alcanzar un afinamiento en sus tareas o actividades.

6.2.2 FACTORES DIRECTIVOS

Para Eroles (2004), una de las ideas fundamentales en el proceso de formación es la participación de los mandos superiores, ya que al mantener su presencia en las capacitaciones los trabajadores no tendrán una frontera que les impida subir más allá de las capacidades o habilidades de los gerentes y/o jefes, todo esto demostrado por medio del conocimiento que se va adquiriendo durante todo el tiempo en el que el trabajador practica su labor. Entonces para la formación de los trabajadores no es necesario invertir demasiados gastos, si contamos con un personal despierto en sí mismo para progresar y perfeccionarse.

Para Curos et ar. (2005), los directivos ya no dan ordenes solamente en la empresa o tienen la responsabilidad de verificar el cumplimiento de las labores asignadas, sino que también son parte de las tareas del equipo en el programa de capacitación, siendo participes de cada una de las labores diarias para el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores que cargan responsabilidad y para que los encargados del personal intervengan en las distintas actividades.

La totalidad de los trabajadores que conllevan una función responsable sobre otros tienen la obligación de difundir los objetivos de la organización, como también ser parte activa del programa de capacitación para mejorar las actitudes del personal. Dicho de otra forma, son estos directivos los que están vinculados permanentemente con los procesos de la empresa para lograr un aumento en la oferta de sus productos, la calidad y la mejor atención al consumidor.

De esta manera, los directivos dejan de limitarse a dar órdenes y supervisar el cumplimiento estricto de tareas previamente definidas para pasar a ser más bien coordinadores de equipo, con una responsabilidad directa en las tareas que día a día han de optimizar el desarrollo del potencial de las personas a su cargo.

Todas las personas que en la empresa tengan responsabilidad sobre otras comparten un conjunto de tareas y obligaciones, con independencia de su área de responsabilidad técnica, ya que todos son gestores de personas.

De esta manera, los directivos dejan de limitarse a dar órdenes y supervisar el cumplimiento estricto de tareas previamente definidas para pasar a ser más bien coordinadores de equipo, con una responsabilidad directa en las tareas que día a día han de optimizar el desarrollo del potencial de las personas a su cargo.

Asimismo, aquellas personas con responsabilidades sobre otras han de saber comunicar a su equipo los objetivos y valores de la empresa, así como contribuir activamente a la mejora de la capacitación profesional y de la motivación de sus miembros.

Mientras siga habiendo directivos (en especial, mandos superiores) que piensen que la gestión de los procesos solo debe hacerse por parte del personal o desde recursos humanos, seguirán sin poder superarse a los obstáculos fundamentales que impiden la optimización del esfuerzo conjunto del colectivo humano en la organización.

Por lo tanto, la gestión de personas es, o tendría que ser, una responsabilidad compartida entre los especialistas de recursos humanos (encargado del desarrollo organizacional, gerente de calidad, encargado de reclutamiento, etc) y el conjunto de directivos denominado "de línea", es decir, los directivos de todos los niveles vinculados de un modo u otro al proceso de obtención de productos o servicios que produce u ofrece la empresa.

Estos directivos de línea son los que están en contacto, día a día y codo con codo, con las personas que realizan el trabajo de base que, al fin y al cabo, ha de traducirse en un producto de mayor calidad, más ventas, una mejor atención al cliente o una mejor imagen ante la sociedad.

Agrega Sánchez (2012), todos los miembros representantes de las actividades de formación deben disponer de ciertas características necesarias que ayudaran a tomar decisiones dentro de la organización al estar capacitándose. Además, es de vital importancia determinar la instauración de capacitaciones con intervención de todos los trabajadores comprometidos y los mandos superiores a ellos, ya que esto afecta directamente en las actitudes propias del empleado para afrontar la capacitación de la que será participe.

Los directivos son fundamentales en la formación para el desarrollo de la organización, por lo tanto, se debe despertar cierto interés en ellos para contar con su participación, debido a que esto nos conlleva a un mejoramiento en cuanto a políticas y expectativas que desea la organización. Asimismo, un factor clave que crea la obligación de un adiestramiento laboral, es la Pro actividad, la cual consiste en anteponerse a los hechos, donde los directivos pueden estar pendientes a cualquier cambio que se presente en el trabajo, para así ganar tiempo y pensar en nuevos métodos de mejora.

De acuerdo con lo descrito anteriormente por los autores y en relación a la capacitación en materia de incendios forestales, los mando superiores y/o jefes de brigada cumple una función importante durante el proceso de aprendizaje, en el ámbito de hacer respetar el cumplimiento de las labores que estos deben cumplir, dando las respectivas órdenes generales al equipo y a cada integrante en

particular, siendo clave su participación dentro de la organización, ya que aporta con la toma de decisiones en los cambios que se efectuaran dentro de la organización.

No obstante, los directivos que son participes de forma activa en las actividades de formación cumplen un rol fundamental para el desarrollo de la organización encargada de atacar los incendios forestales, cooperando e interviniendo con cada una de las tareas ejecutadas periódicamente en las brigadas de combate. Sin embargo, para que los brigadistas puedan poseer la motivación para ampliar sus conocimientos y habilidades para generar un progreso a nivel personal, como también de la organización, los directivos o mandos superiores deben permanecer en todo el proceso de capacitación haciéndose participes en las prácticas formativas sobre incendios forestales.

6.2.3 FACTORES DE LOS CAPACITADORES

Para Ferradas, Vargas, Santillán (2007), el capacitador es capaz de aclarar sus objetivos, tanto en los procedimientos como en otros temas. De esta forma, las metas que se proponen las empresas deben establecerse en las bases asesoras primordiales. Asimismo, el encargado de capacitar debe ser un creador de su mismo ejercicio, trabajando colectivamente con los empleados en proceso de formación.

Entre sus labores primarias que ejecuta un capacitador en materia de prevención de catástrofes y resolución a las situaciones de accidentes, es crear y programar los procedimientos de formación sobre el origen de indagación previa de los dominios organizacionales, los que requieren de requisitos que exigen los trabajadores formados, como la disposición de los bienes materiales, las eventualidades semejantes que se desarrollan, como las que prontamente lo harán, y las perspectiva de los integrantes que participan de la capacitación conjuntamente con las organizaciones.

Asimismo, el capacitador debe asociar el material con el cual dará la formación y con la ayuda de las destrezas sobresalientes de cada uno de los que participan en

el proceso de formación, se alcanzara la motivación a través de acontecimientos, declaraciones y también las acciones y efectos dramáticos. Asimismo, simplifica el meditar sobre hechos o vivencias personales y de equipo, que se vinculan con los contenidos que se van a aplicar en la capacitación, con el objetivo de estimar los eventos ocurridos que no ayuden de modelo.

También debe posibilitar la invención, o sea, recopilar la información que el integrante conoce acerca de los asuntos tratados en la capacitación, para poder generar una explicación de los aspectos que más se destacan.

Esto sucede en las juntas o reuniones de estudio en la capacitación, a través de las colaboraciones que ofrecen los integrantes, la ratificación de temas no solucionados, el aumento de lluvias de ideas o propuestas a los actuales problemas, y así todo esto ayuda a poder lograr constituir los conocimientos.

Por lo tanto, el encargado de la capacitación debe ser capaz de fortificar los vínculos que se producen entre los trabajadores, basándose en el respeto, la cordialidad, compañerismo, obediencia, obligaciones, el trabajo en conjunto dentro de la capacitación, debiendo estructurar las habilidades de cada uno para que aporte un trozo en el desarrollo de temas o asuntos en la fase de formación. Igualmente, debe tener en cuenta tanto los asuntos en concordancia como los que discrepan, apelando a las conocimientos o habilidades grupales para revelar la generación de sabiduría en los trabajadores.

Según Sánchez (2012), existen fases en la formación para cumplir con las metas de la organización, y una de ellas es la constante búsqueda de los problemas y el ordenamiento práctico de las fases que conlleva. También es fundamental descubrir las obligaciones, los propósitos, el cumplimiento, la valoración y el desarrollo que tuvo de dicho adiestramiento.

De esta manera, la falta de participación de cualquiera de las dos podría recaer en una formación ineficiente que no producirá los beneficios esperados. Entonces, los capacitadores son un factor clave en la formación de los trabajadores, debido a que muchas cosas dependen del desempeño que tienen para elaborar sus actividades, como reflejar sus convicciones, los procedimientos que tendrán sus conferencias y también encontrar un entorno donde el proceso de capacitación se lleve a cabo de la mejor manera posible y posteriormente despertar esa disposición del personal para participar en las actividades de capacitación.

Agrega Gómez y Alemán de la Garza (2013), un sistema de capacitación necesita a encargados de la formación que colaboren con la maestría de profesionales experimentados en materia de capacitación, y que puedan realizar labores como estimar los plazos, tiempo o periodo para el proceso de formación propuestos por la jefatura, relacionar la formación con otras mediciones como la retribución, reestructuración, elección y planificación de un recorrido propuesto por la estructura organizativa.

El capacitador es un individuo que ha logrado una gran sucesión de enfrentamientos formativos en un entorno de expertos, por medio de sus habilidades laborales o a través del aprendizaje básico, para proponer distintos modelos de formación vinculada con el gozo de las obligaciones establecidas, sean determinadas por los expertos u otra sección formativa que pertenezca o no a la organización.

De esta forma, se debe determinar, proyectar y encajar el transcurso de formación correspondiente a cada equipo de estudio y comunicar anticipadamente el programa de capacitación del cual se dispone. Asimismo, proyectar los componentes o elementos formativos y estimar el aprendizaje dado, asignando las herramientas que proporcionen la materia indispensable para la capacitación.

Lo descrito por los autores anteriormente y en correlación a las funciones que debe cumplir un capacitador en el proceso de formación de los brigadas forestales, es que toda capacitación para que sea efectiva necesita de la colaboración indispensable de un especialista en materias de formación o adiestramiento de trabajadores, en este caso el jefe de brigada del parque no podrá tomar este rol de formador, aunque tenga más experiencia que los demás integrantes del equipo. Asimismo, el capacitador es el encargado de dar a conocer a los brigadistas cada uno de los objetivos del equipo de combate contra incendios, ya sea planificando cambios y/o efectuando modificaciones en los procedimientos de combate para la prevención de los accidentes que ocurren dentro de un incendio forestal, o también implementando mejoras para enfrentar siniestros de mayor magnitud.

El capacitador es el encargado de aclarar todas las dudas, problemas, funciones, actividades o tareas que deben realizar los brigadistas, como también los plazos para la ejecución de las labores de capacitación, siendo este individuo un factor clave en la formación del equipo y en el desarrollo de la organización forestal.

6.2.4 FACTORES ECONOMICOS

Según Hernández (2003), la ayuda de las accesorias externas en cuanto a la ejecución de proyectos, que en particular la organización no consigue obtener por la escasez de trabajadores preparados o con destreza, no será la mejor elección. De esta manera, a las organizaciones esta disyuntiva les ha salido más costosa, debido a que no se hallan listas para disponer de servicios competentes ni tampoco comprenden como realizarlo, básicamente se someten a las prácticas formativas de los capacitadores (por desconocimiento) que estipulan para el proceso de formación.

De esta manera, surgen distintas problemáticas cuando solicitan una accesoria con sujetos sin maestría justificada en la problemática a solucionar, donde la organización considera combatir con los problemas después que los capacitadores recogen sus sueldos y se marchan.

Debido a esto, se originan disgustos y molestias, ya que las remuneraciones entregadas a los capacitadores son más grandes que la otorgada a técnicos profesiones que se encuentran dentro de la empresa y que parecen saber más que los asesores.

Finalmente, cuando los capacitadores acaban un proyecto de capacitación de esta manera, no existe en la organización quien les reclame sobre los componentes obligatorios para elaborar las tareas, descuidando así los procesos de mejoramiento y generando que los trabajadores sean sometidos por asesores por un lapso impreciso, es así como de esta manera se aumentan desmesuradamente los gastos iniciales destinados a la capacitación.

Para Mercado A. (2008), la acción de destinar dinero a la capacitación está fuertemente vinculada con la productividad de la empresa, sin embargo, las que no son participes de algún financiamiento para la formación de los trabajadores, no generan ningún desarrollo de mercado.

Esto involucra una participación del gobierno, debido a que son ellos los que modifican las políticas en el adiestramiento laboral, donde las políticas de formación tendrán que ser elaboradas con el fin de permitir la adquisición de una educación laboral privada o pública en las empresas, igualmente, poder ayudar a los sistemas que afrontan las deficiencias en el mercado como los impuestos o contribuciones que se generan por la formación laboral.

Según Sánchez (2012), toda formación es eficaz cuando se tiene presente cada una de las variantes, siendo indispensable poseer un plan integrador financiero para los recursos que forman parte de la capacitación, como lo son las políticas presupuestarias, donde se definan todos los objetivos que pretende alcanzar la organización y así poder suministrar de forma eficiente el capital o los bienes designados a este mismo.

También la ayuda que se le otorga al empleado durante en proceso de formación le incentiva a fortificar lo practicado y aprendido, para poder intervenir en la eficacia de la formación a través de políticas compensatorias. En el instante que un organismo de la empresa dispone de estas políticas ante el potencial que tienen los trabajadores en las labores que cumplen, estas pueden recibir gratificación si los rendimientos son notables dentro de las actividades de la empresa, pudiendo ser subidas de sueldo o alguna modificación en los puestos de trabajo.

Igualmente, dentro de una organización una política como esta intervendrá en la manera en que los participantes toman su importancia dentro de las actividades y tareas que se realizaran, estimulando de esta forma su deseo por conseguir un progreso y obtener alguna recompensa por los méritos obtenidos en el trabajo. Igualmente, el empleado aspirara a conseguir un mejoramiento y así efectuar sus labores de una forma más eficiente.

De igual manera, una ayuda a través de las recompensas monetarias es un punto fundamental dentro de los efectos triviales que conlleva la formación de los trabajadores, tales como los generados en el momento que el empleado estima que su trabajo es más apreciado al interior de la empresa, en esta ocasión la disposición del trabajador en progresar para incrementar sus ingresos a fin de mes, después de prepararse en el adiestramiento laboral, en la mayoría de los casos, los empleados estiman que teniendo una mayor formación se tendría que esperar un aumento en los sueldos.

Sin embargo, debido a estos eventos la gerencia de la organización necesitara tomar en cuenta los costos vinculados al adiestramiento y también considerar la expectativa de la capacitación, ya sean aspectos prácticos y que se puedan demostrar dentro de los gastos efectuados, o sea, son esos trabajadores que necesite formación, y si estos verdaderamente argumentan alguna probable subida de sueldo.

Lo descrito por los autores anteriormente determina que las organizaciones, en este caso brigadas de incendios forestales, al estar invirtiendo para la formación lo hacen con asesoría externa, lo cual requiere de un gasto significativo para la organización forestal, debido a que se necesita invertir con un capital extra en profesionales especialistas en esta área para que elaboren y ejecuten este proceso. De esta manera, el factor económico es el principal responsable en la decisión entre tomar la capacitación y no hacerlo, sin embargo, al generar prácticas de formación estaremos ayudando a los brigadistas a confeccionar mejor sus labores, lo cual se convierte en una inversión para el desarrollo de las habilidades y la preparación del equipo de combate de incendios forestales.

El brigadista obtendrá conocimientos como también capacidades nuevas y mejoradas, sin embargo, este supondrá por su parte un aumento en el valor de su labor, lo cual provoca problemas en el interior de la organización si las expectativas de la capacitación no fueron las esperadas, desembocando así discusiones para decidir si poder implementar de nuevo este proceso de desarrollo basado en las prácticas formativas.

6.3 FUNCION DE LA CAPACITACION

La función de la capacitación como en cualquier proceso de educación y/o formación del personal es ejecutar los distintos objetivos dentro de una organización, se fundamenta en el desarrollo de un personal capacitado para llevar acabo las actividades, asimismo, en la actualidad la capacitación es calificada como una actividad extracurricular y no como un método para el desarrollo personal. Sin embargo, una organización que tiene en sus funciones principales participar en los procesos de capacitación responderá a los avances tecnológicos que se presente.

Según Gore (2003), las empresas usan la capacitación o el adiestramiento como un instrumento común para integrar diferentes actitudes e innovar las tareas o actividades. Comúnmente, se basa en capacitaciones hechas en salas o algún recinto, sin embargo, también logra acaparar otro aspecto como el adiestramiento en el mismo sector donde se trabaja o bien en una posición cercana. Esto aplica en tareas previstas y parcialmente concretadas en preparación y educación, que se generan para progresar en el desarrollo propios de los empleados en sus distintos puestos de trabajo.

La formación es un desarrollo constructivo que establece un propósito para conseguir alguna enseñanza.

Constantemente el concepto de formación posee un firme sentido profesional y se mantiene generando un traspaso de lo instruido en la capacitación a la propia ejecución de sus labores, no obstante, esconde más que el detallar las enseñanzas que se obtienen mediante la acción repetitiva de los procedimientos, esta se encarga del estudio, los debates y su consideración para generar un mejoramiento.

Para Hernández (2003), el asunto del adiestramiento de trabajadores en las organizaciones viene siendo un tema bastante debatido y discutido, mientras tanto algunas organizaciones descuidan las capacitaciones y desligan al trabajador para que se ejercite mediante el transcurso de sus actividades, pero existen otros que destinan gastos considerables en la formación. Es por estos, que un bajo número de organizaciones podrían confirmar que el financiamiento generado por el adiestramiento ha rendido sus frutos.

En el momento en que una organización omite la necesidad de capacitación a sus trabajadores, estará presente la probabilidad de generar pérdidas, debido que el índole de productividad no es el esperado, ya que los efectos generados por no saber elaborar las tareas o actividades de manera correcta, subirá los costos de los artículos fabricados, o también los costes de productividad deficientemente estructurados son capaces de generar una disminución en su rendimiento y encaminan a la organización al estancamiento.

Las pérdidas que se producen en las organizaciones son debido a la ineficiente funcionalidad de los trabajadores, la misma que es provocada por aquellos empleados que laboran sus actividades de manera intuitiva y no con una procedencia basada en las habilidades y el entendimiento, pudiendo ser angustioso el generar desventajas dentro de la organización por solo el hecho de economizarle el gasto de la capacitación.

Agrega Según Siliceo (2006), es evidente que la función que cumple la formación en los trabajadores sea fundamental dentro de la organización, donde se encarga de generar la planificación, administración y el manejo de las actividades dentro de la empresa, es por esto, que implementa un procedimiento de dos fases; la primera se constituye de dos sistemas, uno que es el Receptor y el otro Productor, donde cada uno de estos implican dos elementos que son el identificar y resolver los conflictos de la empresa.

En la fase inicial el sector encargado de la formación de los trabajadores identificara el Sistema Receptor respaldándose en la base de datos que tenga la empresa a su disposición, como la elección de los empleados, el registro o balance del sector de recursos humanos, el estudio de los puestos de trabajo, una organización responsable, el detalle de las tareas o actividades y una necesidad para el crecimiento de la misma institución.

La segunda fase se elabora una investigación minuciosa para mencionar los requerimientos en temas de formación, para el personal sometido a las posteriores actividades de adiestramiento. Teniendo que discernir entre “lo que es” y “lo que debería ser” siendo esto particularmente crucial, ya que otorga un punto de referencia objetivo y capaz de medirse para emplearse después en el Plan de Capacitación sugerido.

Lo descrito anteriormente por los autores y con relación a los brigadistas forestales, la capacitación cumple la función de generar cambios progresivos en las actitudes del brigadista, innovando las funciones que debe este cumplir dentro del equipo. De esta manera, el proceso de formación es una herramienta eficaz para generar cambios positivos en los brigadistas que se relacionan dentro de su equipo de combate, sean estas actividades antiguas o nuevos procedimientos que se incorporan con el tiempo, donde se busca lograr el perfeccionamiento en cada uno de los puestos de combate, de este modo la capacitación se encarga de estudiar, planificar y administrar cada puesto de combate con mayor control posible, a través de una preparación y educación adecuada en base al perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades que poseen los brigadistas sobre incendios forestales.

La función que cumple la capacitación es brindar a los brigadistas un mayor manejo de su puesto de combate y así desarrollar mejor sus funciones en el desempeño general del equipo de combate, debido a que el principal motivo en la ocurrencia de accidentes es el desconocimiento de su labor. No obstante, en el combate de un incendio forestal existe brigadistas que elaboran sus funciones a través de la intuición, sin respetar los procedimientos correctos señalados durante el proceso de capacitación, generando problemas y pérdidas al tomar acciones inadecuadas.

6.4 LA FUNCION DE PREVENCION DE RIESGOS EN LA CAPACITACION

Según Cabaleiro y Fernández (2013), las disputas principales se generan en los responsables de la incorporación de un personal experto en prevención de riesgos a las labores de trabajo, debido a esto se deben localizar en los sitios adecuados los requisitos de sanidad y seguridad para la empresa. Asimismo, en las organizaciones la prevención se hace fundamental incorporarla, ya que aquí se define una meta común entre todos los integrantes de la misma organización, teniendo como objetivo el respaldo de la integridad en los empleados y así también responder a las necesidades de prevención ante la ley.

Por lo tanto, esta meta o propósito que tiene la empresa incluye la permanente investigación para un persistente mejoramiento de las tareas o actividades, generando acciones que desarrollan e incrementan la seguridad con la que se encuentra. En este aspecto, se tiene que establecer un sistema preventivo que se ajuste a la organización en el trabajo, además de encargarse de archivar las funciones de prevención de riesgos que realizan cada uno de los participantes según su ocupación y su grado dentro de la empresa.

Los mandos intermedios, como los técnicos profesionales, también requieren de un apoyo y una orientación de los expertos en materias preventivas para cada uno de los lugares de trabajo con los que se involucra, con el objetivo de hacerlos parte del sistema preventivo establecido por la empresa.

Según García (2014), el Mando Intermedio (MI) tiene que poseer y aplicar la autoridad encomendadas por los mandos superiores, para así eludir las discusiones entre las funciones de ambos mandos en la organización, sin embargo, si consideramos que el mando intermedio acoge una postura firme frente al ámbito legal en materias preventivas del trabajo y los mandos superiores posean una actitud descuidada en asuntos de prevención de riesgos, el mando intermedio permanecerá sin autorización frente a los empleados que tiene como su responsabilidad.

Por otro lado, los técnicos profesionales en prevención de riesgo deben disponer de un poder diferente del jerárquico, que son su propio entendimiento acerca de las actividades o tareas de producción elaboradas, como también emplear sus diferentes métodos de autoridad para fortalecer dominio frente a los empleados y así generar un cambio positivo en las conductas y poder cumplir con la realización de un ámbito legal en materia de prevención de riesgo.

Agrega Fernández (2015), en las empresas es necesario contar con los mandos intermedios para ser partícipes en planificar, ejecutar y controlar los temas de seguridad y la previsión de los accidentes que ocurren en la organización. Asimismo, este grupo dentro de la organización se compromete a entregar su función con un valor jerárquico, y así poder generar modificaciones en las conductas de los empleados frente a los accidentes que ocurren.

Las principales funciones de prevención de riesgos son el garantizar la mayor cantidad de métodos preventivos para el cuidado de los empleados, originar un Plan de Prevención de Riesgos, participar en la estimación y valoración de los peligros en el trabajo, inspeccionar que la situación adentro de la empresa se encuentre bajo un margen admisible, vigilar el uso o empleo de los suministros de seguridad de cada trabajador, tomar las acciones necesarias en caso de alguna emergencia, y finalmente dar a conocer cada uno de los riesgos donde los empleados estarán comprometiendo su seguridad.

Lo descrito anteriormente por los autores y en relación al desempeño que genera una organización forestal en materias de prevención de riesgos, son un elemento indispensable que debe contener un equipo de combate contra los incendios forestales para la planificación, administración, ejecución y control de la seguridad en estos eventos catastróficos, analizando cada uno de los riesgos que se encuentran en los puestos de combate, con el objetivo de mantener a los brigadistas y a todo el equipo de combate en un sitio lejano a los accidentes. Por otro lado, existen los mandos intermedios que están conformados por los profesionales encargados de entregar las respectivas materias preventivas para transmitir las órdenes a los brigadistas de los mandos superiores (jefes de brigada) para poder dar así cumplimiento a las labores que deben ejecutar y las normas de seguridad que deben respetar. Sin embargo, con la falta de participación de los mandos superiores durante el proceso de capacitación, es difícil generar un cambio en la conducta y aptitudes del brigadista, como así también avanzar en el desarrollo integral de la organización mediante labores preventivas.

7. RESULTADOS

Para la aplicación de la encuesta se realizó un cuestionario de 60 preguntas a 12 brigadistas de incendios forestales, se requirió de un día de asistencia a Tupahue del Parque Metropolitano y la entrega de cada uno de los cuestionarios fue de forma física y anónima para su óptimo desarrollo.

TABLA N°: RESUMEN TOTAL DE RESPUESTAS

ENUMERACION DE BRIGADISTAS	NUMERO DE PREGUNTAS QUE APLICAN	NUMERO DE PREGUNTAS NO APLICAN
B1	50	10
B2	58	2
B3	60	0
B4	58	2
B5	54	6
B6	56	4
B7	60	0
B8	55	5
B9	57	3
B10	53	7
B11	60	0
B12	56	4
TOTAL	677	43

Fuente: Creación propia Daniel Contreras M, Datos adquiridos en cuestionario aplicado en Parque Metropolitano, febrero 2019.

La tabla anterior muestra las respuestas que aplican y no aplican según el cuestionario realizado por los 12 brigadistas para el análisis de los objetivos de la investigación sobre la importancia de la capacitación como herramienta de prevención de riesgos en brigadistas de incendios forestales del parque metropolitano de Santiago de Chile.

Los resultados demuestran que los brigadistas están con los siguientes porcentajes de conformidad e inconformidad con el estudio de investigación acerca de la importancia de la capacitación en brigadistas de incendios forestales:

- Brigadista 1: 83.4% de conformidad - 16.6 % de inconformidad
- Brigadista 2: 96.7% de conformidad - 3.3 % de inconformidad
- Brigadista 3: 100% de conformidad
- Brigadista 4: 95.7% de conformidad - 4.3 % de inconformidad
- Brigadista 5: 95% de conformidad - 5% de inconformidad
- Brigadista 6: 93.4% de conformidad – 6.6% de inconformidad
- Brigadista 7: 100% de conformidad
- Brigadista 8: 91.7% de conformidad – 8.3% de inconformidad
- Brigadista 9: 91.7% de conformidad – 8.3% de inconformidad
- Brigadista 10: 88.4 % de conformidad – 11.6 de inconformidad
- Brigadista 11: 100% de conformidad
- Brigadista 12: 91.7% de conformidad – 8.3% de inconformidad

De acuerdo analizado en esta investigación se obtuvieron los siguientes resultados para cada uno de los objetivos:

Objetivo General

- Instrumento de medición: Encuesta anónima.

El análisis de esta investigación para el objetivo general se cumple ya que existe un 94% de conformidad a la aplicación de este estudio y un 6% de inconformidad.

Objetivos Específicos

- El resultado en el análisis de la descripción de la capacitación se consuma, ya que la conceptualización que abarca este tema concuerda con las opciones de conformidad que optaron los brigadistas en correlación a los estudios descritos en el cuestionario.
- El resultado del análisis en los factores que influyen en la capacitación se demuestra los 4 componentes de esta investigación, que son el factor del personal, los directivos, los capacitadores y el factor económico.
- El resultado en el análisis sobre la función de la capacitación está en conformidad con aplicación de estas prácticas formativas que se describe en el estudio de investigación desarrollado, además, se determina que el material entregado a los brigadistas aplica a las funciones que cumple la capacitación.
- Los resultados del análisis de la función que cumple prevención de riesgo demuestran que la implementación de esta materia es fundamental para las prácticas de capacitación.

A continuación, se describe cada pregunta con su respectiva tabla grafica describiendo cada respuesta en conformidad e inconformidad que obtuvieron los brigadistas y de esta forma verificar si realmente es necesaria la intervención de una capacitación dentro del equipo.

**TABLA N°2: RESUMEN DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO EN
BRIGADISTAS DEL PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO**

Conceptualización de los símbolos:

- ✓ N°: Número de la pregunta del cuestionario.
- ✓ B1 al B12: Numero de brigadistas que realización el cuestionario.
- ✓ C: Respuestas en conformidad.
- ✓ I: Respuestas en inconformidad.
- ✓ X: no aplica.
- ✓ O: Aplica.

N°	B1		B2		B3		B4		B5		B6		B7		B8		B9		B10		B11		B12	
	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I
1		x	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
2	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
3	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
4	o		o		o		o			x	o			x	o		o		o					x
5	o		o		o		o			x	o			x	o		o		o		o		o	
6		x	o		o		o			x	o		o		o		o		o		o		o	
7	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
8		x	o		o		o			x	o		o		o			x	o					x
9	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
10	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
11	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
12		x	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o			x
13		x	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
14	o		o		o			x	o		o		o		o		o		o		o			x
15	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
16	o			x	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
17		x	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
18	o		o		o		o		o		o			x		x		x		o		o		o
19	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
20	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
21	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
22		x	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
23	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	
24	o		o		o			x	o		o		o		o			x	o		o		o	
25	o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o		o	

De acuerdo al cuestionario podemos destacar que, según los resultados existe asertividad en 677 preguntas de un total de 720, correspondientes a las 60 preguntas para cada uno de los 12 brigadistas, lo que indica que un 94% de las preguntas fueron contestadas correctamente y conforme con el objetivo principal de la investigación realizada, donde los participantes concuerdan con la implementación de prácticas formativas dentro de la organización.

De esta manera, se da resultado a cada uno de los objetivos específicos que se investigaron durante este proceso, la capacitación es un elemento eficiente para lograr un aumento en las habilidades y conocimientos del brigadista y los factores que influyen en este son los personales procedentes de influencia adquiridas durante toda su vida, los directivo con su presencia en los procesos de capacitación, el factor económico que es un gran disputa entre tomar la opción de formar un brigadista capaz de combatir un incendio forestal u otra que cumpla solamente con los requisitos que se le establecen, y también los capacitadores resultan ser un componente clave en el traspaso de conocimientos al brigadista, debido a que se necesita contar con un profesional especialista en las áreas de capacitación e incendios forestales para que logre los objetivos.

Los resultados obtenidos de acuerdo a la función de la capacitación es el deber de cumplir todos los objetivos propuestos en el equipo de brigadistas forestales, para así generar un desarrollo a nivel general y personal. Asimismo, la Prevención de riesgos resulto ser un elemento fundamental que logra implementar métodos de combate más seguro para el brigadista y también genera un fortalecimiento en las labores que debe cumplir para lidiar con un incendio forestal.

8. CONCLUSION

Esta investigación se consuma en la importancia de las prácticas formativas entregadas a los brigadistas de incendios forestales, debido a que existen distintos factores que la estancan y no dejan a la organización innovar y progresar en el tiempo. No obstante, estos factores económicos, personales del brigadista, capacitadores calificados para ejecutar las funciones de formación son capaces de llevar a la organización al crecimiento.

Para la solución de la problemática de esta investigación es necesario implementar políticas públicas que ayuden a la obligatoria participación de programas de capacitación para brigadistas forestales. Se debe poner en práctica las experiencias y habilidades propias de cada brigadista que aportan al progreso del equipo de combate.

También invertir en la formación es fundamental para adquirir nuevos conocimientos y llevarlos a la siguiente etapa. Asimismo, la presencia de los mandos superiores en los procesos de capacitación conlleva a una mayor participación por parte del brigadista, debido a que todos los integrantes de la organización conforman un equipo de combate.

Finalmente, cabe destacar que esta investigación se basa en la importancia de la capacitación para los brigadistas, recalando todos los factores que diferencian una formación ineficiente a una formación basada en el estudio de las habilidades y conocimientos personales de los miembros del equipo de combate en incendios forestales y las prácticas formativas en cuanto a la prevención de riesgos.

9. BIBLIOGRAFIA

- Alfonso Siliceo/ Capacitación y desarrollo personal/ Editorial Limusa/ 2002/ México.
- Antonio Eroles G./ Capsulas gerenciales para directivos de empresas pequeñas y medianas/ Editorial Panorama/ 2004/ México. Jorge Sánchez Henríquez/ Auditoría y control de gestión de procesos de capacitación/ Editorial Legal Publishing Chile/ 2012/ Chile.
- Felisa Fernández López/ Función del Mando Intermedio en la Prevención de Riesgos Laborales/ Editorial Tutor Formación/ 2015/ España.
- Gore, Ernesto/ Conocimiento Colectivo: La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos/ Editorial Granica S.A./ 2003/ Chile.
- José Luis Calva/ Educación, ciencia, tecnología y competitividad/ Editorial Dirección general de publicaciones y fomento editorial/ 2007/ México.
- José María Saracho/ Un modelo general de gestión por competencias/ Editorial RIL/ 2005/ Chile.
- Mad Comunicación/ El Plan de Formación de la Empresa/ Editorial Fundación Confemetal/ 2005/ España.
- M. Pilar Curos Vila, Christian A. Cuevas, Victor Oltra Comorera, Juan C. Rodríguez-Serrano, Rosa Teba Nuez, Jorge Tejero Lorenzo/ Desarrollo del factor humano/ Editorial UOC/ 2005/ España.
- Pedro Ferradas, Adolfo Vargas, Giovana Santillán/ Metodología y herramientas para la capacitación en gestión de riesgo de desastres/ Instituto Nacional de Defensa Civil; Soluciones prácticas/ 2007/ Perú. Rubén Zarate/ conocimiento, periferia y desarrollo: los nuevos escenarios en la Patagonia Austral/ Editorial Biblos/ 2004/ Argentina.
- Ricardo Hernández/ Administración de la Función informática; una nueva profesión/ Editorial Limusa/ 2003/ México.

- R. Wayne Mondy y Robert M. Noe/ Administración de los recursos humanos/ Editorial Pearson/ 2005/ México.
- Víctor Manuel Cabaleiro Portela/ Función del Mando Intermedio en la Prevención de Riesgos Laborales. Gestión de actividades de seguridad y salud laboral/ Editorial Ideas Propias/ 2013/ España.
- Víctor Oltra Comorera, M. Pilar Curós Vilà, Christian A. Díaz Cuevas, Juan C. Rodríguez-Serrano, Rosa Teba Nuez, Jorge Tejero Lorenzo/ Desarrollo del factor humano/ Editorial UOC/ 2005/ España.

10. DISEÑO METODOLOGICO

1. Definición de área de estudio sobre la importancia de la capacitación en brigadas de incendios forestales, donde se identifican los factores fundamentales que influyen en la formación de las brigadas de combate en materias preventivas.
2. Investigación del material del estudio sobre la importancia de la capacitación en brigadistas, recopilado anteriormente para proceso de investigación de los factores que generan daño al medio ambiente por generación de incendios.
3. Análisis de la Información obtenida sobre capacitación y actividades formativas relacionadas a los progresos en el desarrollo de la organización.
4. Formular temas y ejemplos sobre la importancia de la capacitación en relación a los brigadistas de incendios forestales.
5. Conseguir los objetivos de investigación basados en la capacitación de los brigadistas de incendios forestales, la función y los factores que influyen en esta misma, junto con la función que cumple Prevención de Riesgos mediante las prácticas formativas.

11. CUESTIONARIO

1. La capacitación trata de un grupo experiencias examinadas con anterioridad.
Aplica ___ No aplica ___
2. La organización busca generar un progreso en el rendimiento de los brigadistas.
Aplica ___ No aplica ___
3. El mejoramiento intenta generar un desarrollo en las habilidades y conocimientos del brigadista.
Aplica ___ No aplica ___
4. El mejoramiento tiene el fin de ejercer las actividades que se les han asignado dentro de la organización.
Aplica ___ No aplica ___

5. La formación de los brigadistas sólo está vinculado al concepto de sala o aula.
Aplica ___ No aplica ___
6. La formación se dedica exclusivamente a transmitir el saber.
Aplica ___ No aplica ___
7. El término de formación comprende la creencia de la enseñanza.
Aplica ___ No aplica ___
8. La capacitación conlleva a un incremento únicamente de la organización.
Aplica ___ No aplica ___
9. La formación en los brigadistas de la organización favorece en el traspaso de conocimientos.
Aplica ___ No aplica ___
10. La formación es un tema serio cuando hablamos de cambios conductuales.
Aplica ___ No aplica ___
11. La formación es considerada como un tipo de entrenamiento.
Aplica ___ No aplica ___
12. La formación es justificada en la eficacia de las actividades laborales.
Aplica ___ No aplica ___

13. El control de los sistemas y las cifras es suficiente para mejorar el desempeño.
Aplica ___ No aplica ___
14. La formación otorga una enseñanza para automatizar a los brigadistas.
Aplica ___ No aplica ___
15. La formación genera un crecimiento en la imaginación y las aspiraciones propias de los brigadistas en sus labores.
Aplica ___ No aplica ___
16. La programación de sistemas de capacitación para los empleados se justifica por la carencia de recursos apropiados.
Aplica ___ No aplica ___
17. Los proyectos de capacitación se argumentan por el incremento de los empleos en grupos prioritarios. Aplica ___ No aplica ___
18. En condiciones de pleno empleo la formación genera una baja en los ingresos de los brigadistas y la organización. Aplica ___ No aplica ___
19. La formación en condiciones de pleno empleo se promueve con un alto rendimiento y origina mayor satisfacción en los consumidores.
Aplica ___ No aplica ___
20. La presencia y ayuda de los niveles directivos es fundamental para los planes de capacitación y desarrollo del personal. Aplica ___ No aplica ___
21. En el proceso de formación es indispensable considerar los factores externos e internos. Aplica ___ No aplica ___
22. El instrumento llamado FODA se utiliza exclusivamente para la prevención de catástrofes y soluciones a los problemas de Emergencia.
Aplica ___ No aplica ___
23. Para que la capacitación logre el objetivo es indispensable tener en cuenta todos los aspectos que recaen en las actividades que se ejecutan.
Aplica ___ No aplica ___

24. Los factores externos son amenazas que se transformarían en nuevos objetivos dentro de la organización. Aplica ___ No aplica ___
25. Todos los factores que influyen en la formación dependerán exclusivamente de las características de la organización. Aplica ___ No aplica ___
26. El objetivo principal de la capacitación busca intervenir en las amenazas y combatirlas. Aplica ___ No aplica ___
27. Es necesario el apoyo de la capacitación dentro de la organización. Aplica ___ No aplica ___
28. Las fortalezas de la organización influyen en la inversión de la capacitación. Aplica ___ No aplica ___
29. Entre los directivos prevalece la desigualdad. Aplica ___ No aplica ___
30. La participación de los directivos es la misma que aportan los brigadistas en aspectos de mejora en el ambiente laboral. Aplica ___ No aplica ___
31. Los anhelos de conductas sobresalientes, experiencias y habilidades del brigadista son claras y son parte del actuar preciso de la organización. Aplica ___ No aplica ___
32. Las habilidades del empleado se reconocen mediante la inserción gradual de nuevas innovaciones tecnológicas. Aplica ___ No aplica ___
33. Existe una paradoja vinculada a capacitación de los brigadistas que consideran sueldos más elásticos. Aplica ___ No aplica ___
34. Genera temor en el brigadista ante la creencia de un aumento en la exigencia de parte de la organización por la adquisición de nuevas habilidades. Aplica ___ No aplica ___
35. La formación procura encontrar una mayor eficacia con el mismo desgaste laboral. Aplica ___ No aplica ___

36. Los brigadistas creen que el adquirir conocimientos tendrán mayores ingresos. Aplica ___ No aplica ___
37. La formación busca implementar un desarrollo a nivel personal y laboral de individuo. Aplica ___ No aplica ___
38. La capacitación genera un mejoramiento en las actividades de la organización. Aplica ___ No aplica ___
39. La resistencia a participar por parte de los jefes o del personal de mando en las actividades de capacitación, genera un desarrollo del equipo de brigadistas. Aplica ___ No aplica ___
40. La presencia de los mandos superiores en las labores de formación incentiva a la inasistencia de los brigadistas. Aplica ___ No aplica ___
41. La falta de apoyo de los mandos superiores en las labores de formación se debe al miedo de perder su poder dentro de la organización. Aplica ___ No aplica ___
42. La formación busca mantener la conducta y actitudes de los brigadistas. Aplica ___ No aplica ___
43. La capacitación busca favorecer la confianza en sí mismo. Aplica ___ No aplica ___
44. Existe un temor de los brigadistas al no consumir las expectativas de la organización. Aplica ___ No aplica ___
45. Existe una resistencia por parte de los brigadistas a la aplicación de prácticas formativas. Aplica ___ No aplica ___
46. Los factores que influyen en el brigadista están directamente vinculados con el actuar del equipo de combate. Aplica ___ No aplica ___
47. Los brigadistas, niveles directivos y mandos intermedios, siempre son miembros activos de la capacitación. Aplica ___ No aplica ___

48. Los valores y criterios adquiridos desde pequeño son características propias del brigadista. Aplica ___ No aplica ___
49. El objetivo de la capacitación es controlar el comportamiento del personal. Aplica ___ No aplica ___
50. Las diferencias individuales y las capacidades intelectuales de cada brigadista son factores importantes para el proceso de capacitación. Aplica ___ No aplica ___
51. El conocimiento, la información y la comprensión son características esenciales para el funcionamiento de la capacitación y su efectividad. Aplica ___ No aplica ___
52. Un brigadista con miedo a lo desconocido se le hace fácil innovar o implementar nuevos métodos para el desarrollo de un proceso. Aplica ___ No aplica ___
53. En el instante que se produce un cambio el brigadista presenta dudas acerca de sí mismo. Aplica ___ No aplica ___
54. El temor del brigadista de hacer el ridículo, provoca que no afronte las situaciones desconocidas. Aplica ___ No aplica ___
55. La motivación es un factor importante dentro de las funciones que cumple el brigadista. Aplica ___ No aplica ___
56. Los brigadistas al estar en un ambiente competitivo tienden a incrementar su temor ante posibles cambios. Aplica ___ No aplica ___
57. Un brigadista con una mentalidad más clara en su entorno tiende a ser un integrante con más satisfacción. Aplica ___ No aplica ___
58. La participación de los mandos superiores permite a los brigadistas llegar más allá de sus capacidades. Aplica ___ No aplica ___
59. Para la formación de los brigadistas no es necesario invertir demasiados gastos, si contamos con un personal proactivo para progresar y perfeccionarse. Aplica ___ No aplica ___