**La lúdica en la enseñanza del autocuidado en el trabajo**

**Diana Maritza Ramos Cruz**

**Miguel Alexander Flórez García**

**Ricardo Rodríguez Pulido**

**Fundación Universitaria Horizonte**

**Vicerrectoría Académica y de Investigaciones**

**Facultad de Ingeniería**

**Ingeniería de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional**

**Bogotá, 2019**

**TABLA DE CONTENIDO**

[AGRADECIMIENTOS 4](#_Toc21602628)

[DEDICATORIA 4](#_Toc21602629)

[RESUMEN 5](#_Toc21602630)

[ABSTRACT 6](#_Toc21602631)

[INTRODUCCIÓN 7](#_Toc21602632)

[CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 9](#_Toc21602633)

[1.1 Descripción del problema de investigación 9](#_Toc21602634)

[1.2 ºProblema 10](#_Toc21602635)

[1.3 Justificación 10](#_Toc21602636)

[1.4 Objetivos 11](#_Toc21602637)

[1.4.1 General 11](#_Toc21602638)

[1.4.2 Específicos 11](#_Toc21602639)

[1.5 Impacto 11](#_Toc21602640)

[1.6 Hipótesis 12](#_Toc21602641)

[CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL 12](#_Toc21602642)

[2.1 Antecedentes 12](#_Toc21602643)

[2.2 Bases Teóricas 17](#_Toc21602644)

[2.3 Bases Legales 19](#_Toc21602645)

[CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 20](#_Toc21602646)

[3.1 Enfoque 25](#_Toc21602647)

[3.2 Alcance 25](#_Toc21602648)

[3.3 Diseño 25](#_Toc21602649)

[3.4 Población 26](#_Toc21602650)

[3.5 Muestra 27](#_Toc21602651)

[3.6 Instrumentos de Recolección de datos 28](#_Toc21602652)

[CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 28](#_Toc21602653)

[3.1 Resultados 28](#_Toc21602654)

[3.2 Discusión 28](#_Toc21602655)

[3.3 Respuesta a la pregunta problema 29](#_Toc21602656)

[3.4 Producto 29](#_Toc21602657)

[CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 29](#_Toc21602658)

[4.1 Conclusiones 29](#_Toc21602659)

[4.2 Recomendaciones 29](#_Toc21602660)

[REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 30](#_Toc21602661)

[ANEXOS 33](#_Toc21602662)

# AGRADECIMIENTOS

*Quiero agradecer en primer lugar a Lucía Rodríguez de Castañeda y a Efraín Castañeda Jimenez, mis suegros, por el apoyo que me han dado en este camino que ha sido una travesía nada fácil; a mis amigos Diana Alejandra Montaña Torres, Ana María Dávila Correay Santiago Lara Silva, por el acompañamiento en el desarrollo y ejecución de todo este proyecto, y por último a la Constructora Gallery, y en especial a los Arquitectos Alvaro Rueda, Pablo Rueda, Julian Rueda y el Doctor Juan Pique, por confiar en mis aptitudes y dejarme aplicar mi proyecto.*

# DEDICATORIA

*Este trabajo se lo dedico a Jacques Mark Willton Edson Mané Castañeda Rodríguez, por tantos años de amor, amistad y compañía; por ser él, para que yo pueda ser yo. A German Ramos, Marie Eva Cruz Ayala mis padres, a Brenda Yesenia Ramos Cruz y Samuel Ricardo Escobar Cruz por ser un motor para nunca abandonar mis sueños.*

# RESUMENLogotipo UNIHORIZONTE-01 (1)

**Autores:**

La presente investigación tiene como objetivo determinar la efectividad de la lúdica en la asimilación del autocuidado como práctica de vida, esto es, no solo en el ámbito de lo laboral sino que busque trascender otros espacios vitales. Con la elaboración de este documento se presentan los resultados de las estrategias aplicadas y se busca generar una conciencia tanto en los trabajadores como en las empresas de la importancia de la implementación de los sistemas de SST. La investigación parte de una elaboración teórica que se lleva a la práctica aplicando varias actividades lúdicas diseñadas para establecer la efectividad de estas en el ámbito del autocuidado mostrando que la forma de capacitar sí influye en el resultado de las capacitaciones y por tanto en la correcta aplicación de las normas contempladas en los sistemas de SST.

*Palabras claves: Seguridad y salud en el trabajo, autocuidado, prácticas lúdicas, capacitación..*

# ABSTRACTLogotipo UNIHORIZONTE-01 (1)

**Autores:**

*The research ahead has the objective to determine the effectiveness of playful strategies on the assimilation of self-care for daily life, both in the working field as in the transcendence in other vital spaces. Through the writing of this document, the results of the exercise of applying the strategies are presented, and this is an attempt to raise awareness both in workers and companies about the importance of implementing these strategies in HSEQ systems. This paper starts from a theoretical development and takes it into practice, applying different playful activities that were designed to stablish the effectiveness of the strategy in the self-care scope showing the way to train the staff, to assess the result of the training, and therefore the right enforcement of the laws contemplated in the HSEQ systems.*

# INTRODUCCIÓN

Ante el avance de la industrialización en las últimas décadas se ha venido desarrollando a nivel mundial una preocupación por el autocuidado, en 2007 la Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud OMS lanzó el Plan Global de Acciones para la salud de los trabajadores GPA por sus siglas en inglés, sobre todo en las áreas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Colombia las regulaciones normativas son cada vez más completas, entre ellas podemos contar con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que en el capítulo 6 del título 4: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que establece una serie de directrices de cumplimiento obligatorio para llevar a cabo la implementación del SG-SST.

Las normas OSHAS 18001 e ISO/DIS 45001, definen los requisitos a cumplir para que los sistemas implementados puedan tener un efectivo control de los riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; Ley 1562 de 2012, que establece los conceptos del Sistema General de Riesgos Laborales y sobre el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que regía en el momento; además de una gran cantidad de resoluciones y decretos que han venido a regular, definir y establecer la seguridad de los trabajadores en el país y que serán materia de análisis en este documento.

Sin embargo es posible ver que a pesar de las normativas al rededor del tema, no siempre las prácticas de autocuidado son implementadas por los trabajadores de diferentes áreas, es más, es posible afirmar que actualmente la conciencia social sobre el autocuidado es más bien deficiente. Los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo son vistos por los propietarios y empresas, generalmente *Mi pymes* como un sobrecosto adicional, y no hay aún una cultura que permita ver la implementación de los sistemas de gestión como una inversión. Muchas veces sucede que se implementan algunas prácticas por cumplir con indicadores o por no contravenir la norma y no por que exista verdaderamente una clara idea de lo que es el autocuidado y mucho menos de la importancia de interiorizar dichos conceptos.

En este sentido se implementan en Colombia la ley 1562 de 2012 y el decreto 1443 del año 2014 y posteriormente el decreto 1072 del año 2015, donde se unifica un solo reglamento del sector trabajo, que dispuso la implementación obligatoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y debe incluir: la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo(Mintrabajo, 2014 decreto 1443)

La implementación de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, representa un claro desafío en Colombia, porque no solo ha existido en la cultura colombiana un marcado desinterés por la salud propia sino un desprecio latente por la normativa y la regulación.

El presente proyecto, plantea en la lúdica y el juego una herramienta para implementar planes de autocuidado en las empresas, entendiendo el autocuidado como una estrategia que permita no solo cumplir con las normativas vigentes, si no también que redunde en una verdadera concientización de las personas respecto la importancia del autocuidado y de la preservación en el trabajo en términos de la seguridad y salud en los ámbitos laborales.

Dentro de esta práctica, la agencia de autocuidado busca desarrollar en la población adulta un proceso de maduración que permita discernir los factores que deben ser controlados o tratados para regular su propio funcionamiento y desarrollo para decidir lo que pueden y debería hacerse con respecto a la regulación (…) y finalmente para realizar las actividades de cuidado determinadas para cubrir sus requisitos de autocuidado a lo largo del tiempo (Buitrago y Cárdenas, 2009)

# CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## Descripción del problema de investigación

En la actualidad la preocupación por la seguridad y salud en el trabajo es vital y ha ido adquiriendo una importancia en términos de legislación y normatividad, dado que el cuidado de las personas en sus entornos laborales debe ser un tema en la agenda de gobernabilidad de los países, a este respecto la Organización Mundial de la Salud emitió en el año 2010 los Fundamentos de la OMS para entornos laborales saludables:

En la actualidad, se estima que mueren dos millones de hombre y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo. También existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo. Adicionalmente ocho por ciento de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales. Estos datos, recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reflejan solamente los accidentes y enfermedades que ocurren en lugares de trabajo formal y registrado. En muchos países la mayoría de los trabajadores son empleados informalmente en fábricas y negocios donde no se lleva ningún registro de las enfermedades o accidentes de trabajo, mucho menos se lleva a cabo algún programa para prevenir accidentes o enfermedades. Hacerse cargo de esta impresionante tasa de mortalidad, costo económico y pérdidas a largo plazo de los recursos humanos derivada de ambientes de trabajo no saludables, es por mucho, un reto formidable para países, sectores económicos, promotores y profesionales de la salud. (OMS; 2010)

El autocuidado adquiere relevancia toda vez que hay una relación directa entre la salud y el trabajo, esta relación se establece en un vínculo existente entre el trabajador y el trabajo que desempeña y la influencia que la salud tiene sobre esa labor, llamada triada laboral. A este conjunto de variables que definen la salud completa de un trabajador se les puede llamar “condiciones de trabajo” y se puede decir que se componen tanto del ambiente en el que se desarrollan las actividades, las condiciones en las que se realiza el trabajo y lo que provee o no el empleador.

El Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017 de la OMS, se centra en los trabajadores y la prevención primaria de los riesgos laborales así como de la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo. Podemos identificar que este plan se basa en:

* Todos los trabajadores deben poder disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental y de condiciones de trabajo favorables.
* El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud ni el bienestar. La prevención primaria de los riesgos para la salud de los trabajadores merece una atención prioritaria.
* Todos los componentes de los sistemas de salud deben tenerse en cuenta a la hora de dar una respuesta integrada a las necesidades de salud concretas de la población activa.
* El lugar de trabajo también puede servir de marco para llevar a cabo otras intervenciones esenciales de salud pública y promover la salud.
* Las actividades relacionadas con la salud de los trabajadores se deben planificar, poner en práctica y evaluar, con miras a reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos en lo que respecta a la salud de los trabajadores.
* Además, en esas actividades deben participar trabajadores y empleadores y sus representantes (Organización Mundial de la Salud, 2008)

A pesar de la latente preocupación mundial en términos de la seguridad y salud en el trabajo, en los países latinoamericanos los sistemas implementados y las legislaciones vigentes tienden a ser poco implementadas y a no tener el seguimiento apropiado, a este respecto Céspedes y Martínez (2016) mencionan que:

En ocasiones, los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementados en nuestras empresas no cumplen su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, lo cual responde básicamente a las inminentes insuficiencias que muestran la implementación de este sistema en las empresas y por consiguiente la inadecuada aplicación de la responsabilidad social empresarial (RSE). (PP., 4)

Existe una responsabilidad de los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo de generar estrategias mediante las cuales se resuelvan los problemas de implementación que actualmente presentan los sistemas de gestión y las legislaciones vigentes, no se trata solamente de conocer el campo de acción, sino de asegurar la implementación y seguimiento utilizando estrategias diferentes, esta es la razón por la cual la lúdica es una opción para concientizar a los trabajadores en el tema.

## ºProblema

*¿La lúdica es una metodología más efectiva que los talleres o clases magistrales para asimilación de conceptos de autocuidado?*

## Justificación

*Actualmente el autocuidado es uno de los temas de mayor importancia cuando se habla de seguridad y salud en el trabajo y no basta con normalizar la implementación de planes de este tipo en las empresas, se debe tener un interés real en que esos planes generen una verdadera autoconciencia sobre la importancia de la seguridad de los trabajadores, no solo en las plantas directivas sino en los individuos, por lo tanto se espera plantear una alternativa eficaz para la implementación de conceptos de autocuidado en lo laboral y ver cómo la lúdica aporta una herramienta importante a la generación de esta conciencia tan necesaria, puesto que, si el individuo adquiere una idea clara del autocuidado y de su importancia, ya no se implementarán por cumplir, si no por un verdadero sentido del autocuidado y su importancia.*

*Basado en el enfoque lúdico que se pretende presentar, el sujeto es quién aprende, no un objeto en el que se depositan los conceptos, por lo tanto la enseñanza debe generar un desarrollo integral del sujeto y, en este sentido, la enseñanza del autocuidado debe redundar en buenas prácticas del trabajador en el entorno de trabajo, generando así mejores resultados en la implementación de los sistemas de gestión en seguridad laboral puesto que suponemos una más alta conciencia de la importancia de la vida y una mejora en la autoestima generará una mayor preocupación por la prevención del riesgo.*

## Objetivos

### General

*Determinar la efectividad de las herramientas lúdicas en la asimilación del autocuidado.*

### Específicos

* *Conceptualizar la lúdica en el entorno laboral como medio de autocuidado*
* *Desarrollar una estrategia basada en estrategias lúdicas para capacitar a personal operativo y administrativo en los conceptos del autocuidado*
* *Aplicar la estrategia planteada en una empresa para comprobar la efectividad de los planteamientos.*
* *Planear una acción de mejora con base en los resultados de la aplicación y análisis de la estrategia.*

## Impacto

Desarrollar estrategias que permitan la correcta implementación de los conceptos de seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia ya que el autociudado es la primera línea de defensa que se tiene en el ámbito laboral para prevenir los riesgos asociados a cada actividad laboral. Actualmente las legislaciones internacionales y la leyes internas muestran una preocupación por la seguridad de los trabajadores en todos los ámbitos y se han establecido estrategias que pasan por lo regulativo para presionar la implementación de sistemas que permitan disminuir estos riesgos, sin embargo tanto el interés de las empresas como el de los propios trabajadores en implementar sistemas funcionales que no se queden en el papel son insuficientes. La presente investigación busca ir más allá de la implementación y generar una conciencia real de los riesgos y de la importancia de la prevención mediante la aplicación de capacitaciones de manera lúdica lo que generará a largo plazo una aprehensión de conceptos y métodos de autocuidado que redunden en el bienestar general de los trabajadores y el cuidado de la vida humana como recurso invaluable.

## Hipótesis

*El concepto de autocuidado es asimilado de manera más efectiva por los trabajadores cuando se usan herramientas lúdicas que en talleres o en clases magistrales.*

# CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

*Escriba una breve introducción sobre el objetivo de este capítulo y la información que encontrará el lector.*

## Antecedentes

La implementación de la lúdica en el autocuidado no es nueva, ya en varios paises diversos autores han encontrado en la lúdica una herramienta útil para la implementación de conceptos de autocuidado, a continuación se muestran algunos de los más importantes y que sirvieron como marco de referencia para la realización de esta investigación.

En términos de la lúdica encontramos a Pablo José Pinto Ariza y su trabajo en LudoPrevención: Juegos para fomentar el autocuidado de los trabajadores, en la que se explica la importancia e impacto de aplicar gamificación y juegos serios a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante ejemplos que ilustran los conceptos.

Recuperado de: https://prevention-world.com/actualidad/articulos/ludoprevencion-juegos-fomentar-autocuidado-trabajadores/

Por otro lado en Aprender Jugando de la autora Paola Andrea Álvarez Corrales Psicopedagoga Educativa, se plantea que la lúdica es un instrumento formativo y educativo en la medida en que permite despertar el interés, así como motivar y acercarse emocionalmente a la realidad. Crea además un espacio en el cual el participante se siente confiado y descubre sus capacidades o potencialidades, activándolas y disponiéndo de ellas, para lograr un aprendizaje experiencial significativo.

Recuperado de: https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/1002--sp-28169

El aprendizaje mediante la lúdica no solo se encuentra de manera teórica por ejemplo Natalia Marulanda Gaviria, Paola Ximena Mejia Caceres y Sharon Lizeth Franco presentan el estudio: Diseño de un plan de intervención en promoción y prevención de accidentes laborales basado en métodos lúdicos para una empresa prestadora de servicios generales de la ciudad de Manizales, con el cual buscan validar la asimilación del concepto de autocuidado en el personal a través de observaciones del comportamiento, por medio de las cuales se identifiquen las necesidades de formación y transformación de comportamientos, y de esta manera desarrollar estrategias de capacitación efectivas basadas en métodos lúdicos que consigan transmitir el mensaje adecuado.

Recuperado de: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2329/Natalia%20Marulanda%20Gaviria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Isabel Lombardía y Lola Palmero, recopilan por medio de la experiencia 47 Casos prácticos y actividades didácticas en materia de prevención de riesgos laborales. El contenido de las Fichas incluye: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del terna, un Caso Práctico, actividades didácticas que se pueden desarrollar a partir de dicho Caso Práctico y un apartado de legislación que corresponde a la fecha en que se editaron y que se puede actualizar en la web del INSHT en el momento de la utilización de la ficha. Las propuestas didácticas son orientativas y tienen como finalidad el que puedan ser utilizadas por el profesorado como herramienta de apoyo en la enseñanza de temas preventivos y de salud laboral.

Recuperado de: http://prevencionar.com.co/2015/06/19/47-casos-practicos-y-actividades-didacticas-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/

Juegos en la empresa para prevenir accidentes presentado por Gabriel César Jiménez, muestra como lo lúdico no choca con la seguridad y seriedad, y cada vez es mayor el número de compañías, sobre todo del sector industrial, que están recurriendo a estas técnicas en cuestiones de protección.

Recuperado de: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/04/25/sentidos/1461610346\_075730.html

La seguridad y la prevención como valores de vida : una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales de Paula Andrea Correa Tangarife plantea que las categorías analíticas que emergieron en el estudio investigativo se encuentran relacionadas en las diferentes concepciones sobre salud, accidentalidad, sobre el riesgo, la prevención y trabajo en equipo, aprendizajes y experiencias vividas. Los principales hallazgos se definieron teniendo en cuenta las concepciones de salud necesarias para preservar la salud y fortalecer el concepto de la prevención, las concepciones sobre los riesgos en los puestos de trabajo, los factores intervinientes en la accidentalidad laboral en el sector industrial, las concepciones sobre la prevención como valor de vida, el papel del lenguaje en los procesos de prevención de riesgos laborales

Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20130320121217/TesisPaolaAndreaCorrea.pdf

JUEGOS PARA APRENDER PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES II es un estudio colegiado de los siguientes autores; Adriana Fernández Barandela, Ana Castro, Andi Iglesias, Andrea Malvido, Brais Koecklin, Chema Garcia, Dani Díaz, Daniel Artiel, Eduardo Daniel Murillo Montes, Elena Mosquera, Félix Ruiz, Fernando Galvan Garcia Perez, Javier Bastero, Julio Figueroa, Luis Expósito García, Marcos Navas, María Jesús Fungueiriño, Sandra Aguado, Sandra Guijarro, Sara Núñez, Sergio Monedero Lacaba, Tatiana Maroñas.

Estas aplicaciones informáticas se las tenemos que agradecer a la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales que contó con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y pretenden reforzar actitudes frente a los riesgos laborales, a través de divertidos juegos de habilidad.

Recuperado de: <https://www.educadictos.com/juegos-para-aprender-prevencion-de-riesgos-laborales-ii/>

Técnicas Lúdicas Aplicadas a la Concienciación y Capacitación Para la Prevención de Riesgos Laborales de Edgardo Erbojo, Lucio Margulis toma como base el bagaje de conocimientos y experiencias desarrollados por las ciencias de la educación y las ciencias empresariales; surge el valor del juego como elemento facilitador del compromiso emocional, de la retención de contenidos, la toma de decisiones y la adopción de medidas en consecuencia.

Recuperado de: http://www.ecofield.com.ar/images-blog/archivo/PI-Erbojo\_Margulis.pdf

Ideas Para Dinamizar Una Formación Preventiva (II)

Mónica Del Pino parte de la siguiente pregunta para presentar su estudio ¿Por qué no expandir los juegos al mundo de la seguridad y salud? Divertirse no significa que no nos tomemos en serio la seguridad sino todo lo contrario, conseguimos que las acciones de formación sean más participativas y que lleguen a sensibilizar mucho más que una sesión tradicional.

Recuperado de: https://prevenblog.com/ideas-dinamizar-una-formacion-preventiva-ii/

De la misma manera se encuentran varios estudios que reflexionan sobre las dinámicas como base de la capacitación en SST.

Utilización De Dinámicas Grupales En El Taller De Inserción Laboral de Samanta Fridman, María Celeste Borrás:

La técnica de taller permite facilitar el proceso de aprendizaje porque plantea interrogantes, abre cuestionamientos, facilita búsquedas y estimula la provocación de conflictos.

Recuperado de: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\_catedras/practicas\_profesionales/714\_insercion\_laboral/material/utilizacion.pdf

Dinámicas útiles para la prevención de riesgos y accidentes de Enrique Escobar G.

Sensibilizar a los participantes sobre el proceso de toma de decisiones irracionales, debido a lo que el líder indica, sin tener una reflexión del riesgo que se toma. En una primera instancia se le solicita a los participantes que se imaginen que tienen entre sus manos una “esfera de vida”, parecido a una pelota. La cual contiene a su familia, hijos, casa, auto, todo lo que ellos son, sueños a futuro, lo que desean realizar y las creencias que tienen con los suyos.

Recuperado de: https://www.monografias.com/trabajos-pdf4/dinamicas-prevencion-riesgos-y-accidentes/dinamicas-prevencion-riesgos-y-accidentes.shtml

Dinámica psicopreventiva. Motivación positiva en P.R.L. de Javier Herrán Gamarra

Fundamentalmente, creando un liderazgo participativo. Hacer que cada miembro del grupo se sienta responsable del éxito de las tareas emprendidas por el equipo. Motivando y criticando actividades en un constante esfuerzo por mejorar los objetivos del mismo. Conseguir que cada miembro llegue a sentir responsabilidad por los demás miembros del grupo. Todo ello en un ambiente distendido de participación por parte de los miembros del grupo y empoderamiento del monitor hacia el equipo de trabajo.

Recuperado de: https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/03/09/dinamica-psicopreventiva-motivacion-positiva-en-prl

Teatro de prevención “el arte de aprender a cuidarse” de Paola Andrea Alvarez Corrales

La propuesta del teatro de prevención se diseña acorde con las necesidades de cada empresa, requiriendo de un análisis previo de su portafolio empresarial y de los factores de riesgo existentes, así como de los controles implementados para la intervención de los factores de riesgos desencadenantes de accidentes de trabajo. Una de las características de esta metodología es la de generar una nueva cultura de prevención, mediante el buen gestionamiento de los riesgos.

Recuperado de: https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/980--sp-403

Manual del Entrenador Lúdico en Seguridad y Salud en el Trabajo: Capacitaciones de Alto Impacto para una Cultura de Trabajo Seguro Versión Kindle

Pablo Pinto Ariza, Iván López Enríquez, Juan José Torres Bucio, Joaquín Ruiz Bosch

En este libro se abordan metodologías y herramientas innovadoras como la Gamification (o Gamificación), Serious Games (o Juegos Serios), Game-Based Learning (Aprendizaje Basado en Juegos), entre otras, aplicándolas a las capacitaciones de prevención de riesgos laborales para que tengan mayor impacto en los trabajadores -al captar más su atención-, involucrándolos en actividades donde aprendan de forma divertida, creando ambientes de aprendizaje más agradables y fomentando su participación activa.

Recuperado de: https://www.amazon.es/Manual-Entrenador-L%C3%BAdico-Seguridad-Trabajo-ebook/dp/B071DMY5SS

Juegos de seguridad para el lugar de trabajo de Tom Ryan

El entrenamiento de seguridad es uno de los componentes más importantes de mantener un lugar de trabajo seguro. Debido a los peligros de trabajar con maquinas pesadas o equipo de cocina, por ejemplo, muchos negocios se enfocan en prevenir heridas en el trabajo usando juegos de seguridad para los empleados. Los juegos de seguridad ofrecen un tipo de incentivo para que los empleados prevengan accidentes de forma consciente como un premio o recompensa en efectivo. Teóricamente, como resultado, el número de heridas relacionadas con el trabajo, disminuye.

Recuperado de: https://www.ehowenespanol.com/juegos-divertidos-oficina-info\_442053/

La Seguridad Y La Salud Es Un Juego muy Serio

Gabriel César Jiménez plantea que cuando necesitamos formar en materias como normativas o políticas internas, debemos tener presente que conseguir que se entienda por las personas, qué hacer, cómo y sobre todo por qué, es mucho más sencillo si la forma de hacerlo es en entornos amigables y lúdicos que faciliten la asimilación de los contenidos, al tiempo que resulten más atractivos e interactivos. Todo esto lo consigue la gamificación.

Recuperado de: http://prevencionar.com.ec/2019/05/29/gabriel-cesar-la-seguridad-y-salud-es-un-juego-y-muy-serio/

¡10 Actividades Recreativas para Empresas TOP! de Manú Romero

Dentro de las empresas saludables, las actividades recreativas para empresas son un gran pilar de la estrategia, y es que dichas dinámicas empresariales permiten conservar la salud, eliminar tensiones emocionales y reducir el estrés.

Recuperado de: https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/actividades-recreativas-para-empresas-top/

Propuesta de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ & DI E.I.R.L. Arequipa - 2017 de Yefre Cesar Delgado Leandro, Brandon Daniel Sanchez Saravia, Walter Gary Urday Velarde

Cada 15 segundos, 153 empleados en todo el mundo están involucrados en un incidente de trabajo. Cada año, más de 317 millones de incidentes ocurren en el lugar de trabajo. Una gran cantidad de estos incidentes son resultado de una falta de conocimiento y concienciación de los trabajadores, en parte ocasionada por el uso de inadecuadas estrategias de capacitación. Los métodos lúdicos y la gamificación pretenden ser un modo para hacer frente a los desafíos relacionados con la concienciación y actitudes vigentes en materia de seguridad.

Recuperado de: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/719/6/Yefre%20Delgado\_Brandon%20Sanchez\_Walter%20Urday\_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional\_T%C3%ADtulo%20Profesional\_2017.pdf

SST Trabajo En Alturas: Juego sobre la norma Resolución 1409/2012 de Wilfer González Torres

Busca intervenir a tiempo y disminuir los factores de riesgo a los que nos exponemos día a día, incluyendo la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora continua con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo del personal de nuestro Ejercito Nacional, con la participación de los sub-programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial: Ergonomía ocupacional, Bioseguridad, Fonoaudiología Ocupacional y Saneamiento Básico Ambiental.

Recuperado de: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/2952860-sst\_trabajo\_en\_alturas.html

## Bases Teóricas

*Actualmente los procesos laborales en Colombia se encuentran en constante regulación y existe una preocupación manifiesta por el bienestar de los trabajadores, aunque en la mayoría de los casos los procesos productivos no pueden frenarse en aras de implementar un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo o una capacitación respecto al autocuidado.*

*"Desgraciadamente, la mayoría de las mediciones que se practican en la actualidad en el campo de la seguridad, hacen necesario que los accidentes que significan pérdidas de cierta consideración tengan que ocurrir primero, antes que sea posible la identificación de los problemas que causan estos accidentes". r. W. E. Tarrants*

*Como resultado se denota que hay muchas empresas que implementan a medias los planes de seguridad, o generan una serie de prácticas nocivas que apenas les permiten pasar la ley por la línea más baja, y esto genera un estado constante de riesgo para los trabajadores. Es así que en Colombia han aumentado las patologías relacionadas con el ejercicio repetitivo de labores diarias. El número de diagnósticos de enfermedades profesionales se incrementó en el Sistema General de Riesgos Profesionales en 111% entre los años 2002 y el 2005. La tasa de enfermedades profesionales se incrementó en 77%, al pasar de 22 a 39 eventos por cada 100.000 5 trabajadores. (Ministerio de Protección Social, 2007). Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, ILO por sus siglas en inglés) (2010) ha manifestado preocupación y la importancia de desarrollar una cultura de seguridad preventiva en todo el mundo.*

*Los datos anuales revelados por esta organización sobre las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales son alarmantes: una pérdida de más de 2 millones de vidas que va en aumento debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo; 1.7 millones de muertes relacionadas con el trabajo que superan los accidentes mortales; 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias laborales de al menos tres días, y 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. Como resultado, los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4% del PIB mundial se pierda por concepto de pago de compensaciones y ausencias laborales.*

*Lo anterior indica que los procesos de formación en prevención de riesgos en la industria no han gozado de la importancia suficiente, pues aún falta definir elementos educativos para fortalecer la cultura en prevención y seguridad, debido a que no se tienen metodologías específicas para orientar estos procesos y en ocasiones se realiza de manera informal.*

*Como menciona Paula Andrea Correa en su documento, La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales.*

*Contradictoriamente, los tiempos para los procesos formativos son limitados porque son vistos como un tiempo improductivo para las empresas. Además, en lugar de estimular el comportamiento positivo o intervenir el comportamiento inseguro o subestandar, a partir de estrategias de retroalimentación positiva hacia el sujeto, las empresas y los líderes de procesos han subestimado el beneficio de la seguridad y prevención, tanto para la persona como para la producción de la empresa. Por lo tanto, muchos trabajadores no asumen posturas preventivas, a pesar de las indicaciones para prevenir los accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo. (Correa, 2002)*

*Es importante recordar el planteamiento de Peña, Hernández & Motta para quienes: la salud tiene que ver con múltiples aspectos, la forma en que vivimos, trabajamos, nos relacionamos, pero también con lo que pensamos y sentimos y el valor que nos otorgamos. Nuestro bienestar está relacionado con nuestra forma de enfrentar los acontecimientos de la vida, de afrontar las dificultades, de utilizar nuestros recursos y capacidades. Sentirse una persona valiosa es una condición indispensable para estimarse, cuidarse, es decir, todo esto es necesario para poder lograr y mantener una salud integral. (Peña, 2015, p.3)*

*Para la realización de este trabajo es importante revisar las definiciones de vida saludable, por ejemplo Moreno & Mayorga (2013) como la relación entre “la salud y el bienestar físico, psicológico, en donde la persona logre encontrarse consigo misma, para que la vida se prolongue por muchos años”. Por su parte Becoña & Vázquez plantean que “Existe una clara relación entre la conducta de las personas y su estado general de salud. El estilo y calidad de vida determina cómo se siente la persona en términos de salud”. (1999).*

*La salud no solo se entiende como no padecer enfermedades si no como de una forma holística como un conjunto de factores de bienestar, entonces son varios los factores que definen la salud, personales, interpersonales, ambientales, institucionales, que incluyen aspectos como ambiente físico y social, las prácticas institucionales e influencias interpersonales (Prado, 2007). Esto en tanto cada uno de estos factores determina las maneras cómo se construyen los hábitos. Becoña & Vázquez retoman a McAlister (1981) quien “entiende por conductas saludables aquellas acciones realizadas por un sujeto, que influyen en la probabilidad de obtener consecuencias físicas y fisiológicas inmediatas y a largo plazo, que repercuten en su bienestar físico y en su longevidad”.*

A parte de la teoría que define salud y en la que podemos enmarcar los primeros conceptos de autocuidado que queremos evidenciar, se revisaran teóricamente tres ejes fundamentales: Autocuidado, lúdica y catedra.

## Bases Legales

Entre la normativa nacional vigente podemos encontrar:

* **DECRETO 1072 DEL 2015** por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo
* **DECRETO 472 DEL 2015** por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones
* **DECRETO 1443 DEL 2014** por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst)
* **DECRETO 1477 DEL 2014** por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales
* **DECRETO 723 DEL 2013** por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
* **RESOLUCIÓN 2087 DEL 2013** por la cual se modifica la resolución 1747 de 2008, modificada por las resoluciones 2377 de 2008,990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 475 y 476 de 2011 y 3214 de 2012 y se dictan otras disposiciones
* **LEY 1562 DEL 2012** por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

# CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

*El desarrollo del proyecto se centrará en una línea denominada Proyecto de Investigación - Acción, originado en las ciencias sociales y que permite un seguimiento detallado de los objetivos de la investigación, al mismo tiempo que se implementan ejercicios o herramientas de campo para ver el avance de los planteamientos.*

*El carácter participativo de esta metodología permite estrategias para cumplir los objetivos de investigación ya establecidos medibles a corto plazo, que se van reformulando en tanto se tabulan y analizan los resultados de investigación, no como una acción perturbadora de la realidad en la que el investigador es un mero observador, sino que establece una acción participante de los sujetos del estudio.*

*En este sentido la metodología de esta investigación se divide en cinco grandes momentos.*

***Momento 1: Empresa***

*La empresa donde se realizó el trabajo de campo para el desarrollo del proyecto, es la Constructora Gallery, que, fundada en el año de 1992, con más de 27 años de experiencia, se ha especializado en el diseño y construcción de viviendas. El proyecto se enfoca en los trabajadores que laboran en los proyectos que se centran en la ciudad de Bogotá. Los desarrollos urbanísticos actuales son:*

* *Gallery Altos de la 92. Ubicado en la Carrera 5 No. 92 – 07*
* *Gallery Apartamentos. Ubicado en la Transversal 13A No. 9 -55*
* *Gallery 124. Ubicado en la Carrera 7A No. 124 – 19*
* *Gallery Chico Reservado I. Ubicado en la Carrera 7A No. 96 - 49*
* *Gallery Chico Reservado II. Ubicado en la Carrera 8 No. 95 - 40*
* *Gallery Nogal. Ubicado en la Calle 80 No. 7 – 89*
* *Gallery Park. Ubicado en la Carrera 9C No. 121 – 30*
* *Gallery Park II. Ubicado en la Carrera 9C No. 121 – 10*
* *Gallery Plaza. Ubicado en la Carrera 15 Bis No. 109 – 43*
* *Gallery Real. Ubicado en la Transversal 34 No. 122 – 59*
* *Gallery Retiro. Ubicado en la Calle 82 No. 9 - 41*
* *Gallery Royal. Ubicado en la Calle 123 No. 46 - 45*
* *Gallery Sierras del Chicó. Ubicado en la Carrera 7 Bis No. 94 – 11A*
* *Gallery Santa Clara. Ubicado en la Calle 127 No. 13 – 78*
* *Gallery Lagartos. Ubicado en la Avenida Calle 127 No. 87 – 51*
* *Gallery Loft 52. Ubicado en la Calle 52 No. 14 – 52*

*En el comité de obra, se autoriza la aplicación del proyecto en la obra Gallery Loft 52, proyecto de vivienda que se desarrolla en la zona de Chapinero Occidental, en la Calle 52 No. 14 – 52, uno de los sectores de mayor transformación urbana de Bogotá. Esto se hace posible porque la investigadora ocupa el cargo de Inspector Health, Safety, Environment and Quality (HSEQ)*

*La obra Gallery Loft 52 consta de una torre de 90 apartamentos que van desde 37 hasta 51m2 de 1 y 2 alcobas con un concepto moderno y funcional.*

*Un lobby contemporáneo les da la bienvenida a los habitantes para que comiencen a disfrutar de las zonas comunes como son:*

* *Primer piso cuenta con:*
  + *Gimnasio semidotado.*
  + *Sala de estudio. Sala de juegos.*
  + *Sala de reuniones.*
  + *Parqueadero de automóviles y bicicletas.*
* *Terraza panorámica en el último piso cuenta con:*
  + *Zona de BBQ.*
  + *Sala Lounge- Chimenea a gas.*
  + *Zona de mascotas.*
* *Sótano cuenta con:*
  + *Lavandería comunal semidotada.*
  + *Salón comunal.*

***Momento 2: Reunión inicial***

*Como la investigadora y la encargada SST son la misma persona, se establece, basados en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, para dar cumplimiento al decreto 1072 del 22 de mayo de 2015, cap. 6 art 2.2.4.6.15; Decreto 1443 del 31 julio de 2014, capitulo 4, art. 15, se concluye que la mayor exposición del personal operativo de la obra, es:*

|  |  |
| --- | --- |
| FACTOR DE RIESGO | TIPO DE RIESGO |
| FISICO | Ruido |
| QUÍMICO | Polvo inorgánico |
| MECÁNICO | Mecanismos en movimiento |
| BIOMECÁNICO | Posturas inadecuadas |
| LOCATIVOS | Superficies y espacios de trabajo |

*Tabla 1*

*Teniendo en cuenta que el autocuidado debe ser una decisión personal que nace de una intención de estar bien, el objetivo es conseguir, a través de las capacitaciones diseñadas basadas en la lúdica y trabajos en el campo de trabajo, los colaboradores de la obra adopten las medidas como propias, con el fin que:*

* *Evalúen los riesgos a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de las diferentes actividades que realizan.*
* *Usen los Elementos de Protección Individual (EPI) básicos dentro de la obra..*

***Momento 3: División del personal***

Una de las condiciones a las que se debió enfrentar el proyecto, fue el constante cambio de personal por áreas de especialización de los contratistas que son aliados de la constructora, por lo que se decidió que las capacitaciones se desarrollarían con todo el personal que llegará a la obra. Para así dar cumplimiento a la normativa que estipula el Decreto 1072 del 22 de mayo de 2015, cap. 6 art 2.2.4.6.11; Decreto 1443 del 31 julio de 2014, capitulo 3, art. 11.

Se debe tener en cuenta que el único lugar autorizado para el desarrollo de las capacitaciones es la locación del proyecto Gallery Loft 52, aprovechando los colaboradores que llegan a la construcción, se tiene un margen amplio frente a la evaluación y aprovechamiento de las actividades realizadas.

A la fecha todo el personal presente fue:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **EMPRESA** | **NOMBRE COMPLETO** | **INGRESO** |
| 1 | CONSTRUCTORA GALLERY | CONSTANTINO TERCERO GALEANO NARVAEZ | 04-09-19 |
| 2 | CONSTRUCTORA GALLERY | DIANA MARITZA RAMOS CRUZ | 08-07-19 |
| 3 | CONSTRUCTORA GALLERY | ELKIN QUICENO GAMBOA | 17-06-19 |
| 4 | CONSTRUCTORA GALLERY | JUAN CARLOS AVILA GUZMAN | 10-07-19 |
| 5 | CONSTRUCTORA GALLERY | JULIO ROBERTO GOMEZ | 29-07-19 |
| 6 | CONSTRUCTORA GALLERY | LUIS ALBERTO MONTAÑO DAZA | 17-06-19 |
| 7 | CONSTRUCTORA GALLERY | MARIA SUNILDE VARGAS CAMARGO | 10-07-19 |
| 8 | CONSTRUCTORA GALLERY | YUVER RICARDO AGUDELO RUANO | 11-07-19 |
| 9 | AZIMUTH TOPOGRAFIA S.A.S. | HECTOR MORALES | 08-08-09 |
| 10 | AZIMUTH TOPOGRAFIA S.A.S. | RAUL OCHOA JAIME | 08-08-09 |
| 11 | BPP CONTRUCCIONES SAS | ANDRES RICARDO SUAREZ RAMIREZ | 27-08-19 |
| 12 | BPP CONTRUCCIONES SAS | JOSE ROLANDO SOTO ZAPATA | 30-08-19 |
| 13 | BPP CONTRUCCIONES SAS | WILLIAM ALBEIRO SUAREZ FORERO | 27-08-19 |
| 14 | BYMO | ALFREDO NOVOA MURCIA | 19-07-19 |
| 15 | BYMO | DAVID FERNEY SIMBAQUEBA SUAREZ | 02-08-19 |
| 16 | BYMO | DIEGO FERNANDO DURAN OJEDA | 19-07-19 |
| 17 | BYMO | JEHISON DANIEL GUERRERO MENDIVELSO | 19-07-19 |
| 18 | BYMO | JESUS ANTONIO MONSALVE BARRERA | 19-07-19 |
| 19 | CONSTRUCIVILES | MARCO ALFONSO MORENO PULIDO | 19-01-00 |
| 20 | CRRB EXCAVACIONES SAS | CARLOS RODRIGO REYES BAYONA | 23-07-19 |
| 21 | CRRB EXCAVACIONES SAS | EDWIN ANACONA VERA | 03-09-19 |
| 22 | CRRB EXCAVACIONES SAS | ERBIN ORMISON GARCIA SOTELO | 02-07-19 |
| 23 | CRRB EXCAVACIONES SAS | FAUSTO MOSQUERA URRUTIA | 08-08-19 |
| 24 | CRRB EXCAVACIONES SAS | JAVIER BARRAGAN ALVARADO | 02-07-19 |
| 25 | CRRB EXCAVACIONES SAS | JORGE IVAN SIERRA VANEGAS | 02-07-19 |
| 26 | CRRB EXCAVACIONES SAS | OSCAR ORLANDO LEMUS NAVARRETE | 17-07-19 |
| 27 | CRRB EXCAVACIONES SAS | RAUL ALBERTO AYALA ZARATE | 13-07-19 |
| 28 | CRRB EXCAVACIONES SAS | VICTOR MANUEL SANCHEZ GUAMAN | 17-07-19 |
| 29 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | ANGEL MEIRO HURTADO VIDAL | 26-08-19 |
| 30 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | ANTONIO MARCO VASQUEZ SUAREZ | 09-09-19 |
| 31 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | CESAR ARNULFO CORTES | 30-08-19 |
| 32 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | DERLY YURANY GALINDO MOLANO | 24-08-19 |
| 33 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | FERNANDO ESQUIVEL SANTA | 24-08-19 |
| 34 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | ISAAC YARA CORREA | 26-08-19 |
| 35 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JESSIKA ALEJANDRA DAZA FONSECA | 27-08-19 |
| 36 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JESUS ALBERTO SALAZAR ARDILA | 24-08-19 |
| 37 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JHON FREDI MORALES CARDONA | 24-08-19 |
| 38 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JONATHAN ANDRES ALEMAN OVIEDO | 11-09-19 |
| 39 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JOSE LUIS PARRA | 04-09-19 |
| 40 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | MARCELA BARON GONZALEZ | 28-08-19 |
| 41 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | MARCO TULIO ROJAS NUÑEZ | 23-08-19 |
| 42 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | MILDRED CELEMIN VELASQUEZ | 04-09-19 |
| 43 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | NICOLAS FELIPE VASQUEZ SUAREZ | 24-08-19 |
| 44 | EXCAVACIONES PESCA | JULIO MAURICIO DIAZ GALLEGO | 19-07-19 |
| 45 | GREMIOS ESTRUCTURAS | ARNALDO JOSE VILORIA CRUZ | 15-08-19 |
| 46 | GREMIOS ESTRUCTURAS | CARLOS ALBERTO OLIVERA CAÑA | 02-08-19 |
| 47 | GREMIOS ESTRUCTURAS | LUIS FERNANDO GARCIA ALTAMIRANDA | 15-08-19 |
| 48 | GREMIOS ESTRUCTURAS | OMAR DE JESUS JIMENEZ | 02-08-19 |
| 49 | HD ACABADOS Y MONTAJES | ANIBAL DE JESUS LONDOÑO VALENCIA | 11-07-19 |
| 50 | HD ACABADOS Y MONTAJES | HECTOR FABIO DUQUE MARULANDA | 11-07-19 |
| 51 | HD ACABADOS Y MONTAJES | LUIS ALFONSO DELGADO | 11-07-19 |
| 52 | LEÑOS EXPRESS | GUIDO ROBERTO DE SANTIS RUFINI | 17-07-19 |
| 53 | LEÑOS EXPRESS | JORGE LUIS SANCHEZ HERNANDEZ | 17-07-19 |
| 54 | LEÑOS EXPRESS | JOSE OVIDIO SERNA HINESTROZA | 17-07-19 |
| 55 | LEÑOS EXPRESS | MANUEL EDUARADO IRIS GARCES | 17-07-19 |
| 56 | MARCO TOVAR | ANDRES ALBERTO NIEETO BARBOSA | 09-09-19 |
| 57 | SEGURIDAD LA FE LTDA | HUGO RAMIRO VALDERRAMA AREVALO | 09-07-19 |
| 58 | SEGURIDAD LA FE LTDA | JHON JAIRO GONZALEZ | 04-09-19 |
| 59 | SEGURIDAD LA FE LTDA | KEVIN OLIVA ALVAREZ | 04-09-19 |
| 60 | SEGURIDAD LA FE LTDA | NICOLAS VASQUEZ CAYCEDO | 09-07-19 |
| 61 | SEGURIDAD LA FE LTDA | ROBINSON CARDENAS TABARES | 15-07-19 |
| 62 | U.R.M.R. TRANSPORTES S.A.S | RIGOBERTO ZAPATA ALTAMIRANDA | 11-07-19 |
| 63 | U.R.M.R. TRANSPORTES S.A.S | SERGIO LUIS ZAPATA ALTAMIRA | 11-07-19 |

*Tabla 2*

***Momento 4: Diseño de las capacitaciones***

A la fecha se han diseñado, una capacitación de inducción, una capacitación para el personal de seguridad y 34 capacitaciones para las charlas de cinco minutos, algunas de un documento público llamado “250 Charlas5Minutos” a las cuales se les realizó una ficha de actividad lúdica, y otras diseñadas en su totalidad, la cuales responden a las necesidades que se identifican en el momento del ingreso y el primer día de labores de los contratistas. Estas se anexarán de manera digital y de manera física si así es requerida (anexo A).

La razón por la cual se tomó el archivo “250 Charlas5Minutos”, es para demostrar que con una simple lúdica o dinámica se puede modificar la forma de dictar la capacitación y sobre todo de como la asumen los colaboradores de las empresas. El tema de la capacitación es la misma al igual que el contenido sin embargo al realizarla de manera Lúdica es más agradable tanto para el capacitador como para el asistente.

***Momento 5: Desarrollo de las capacitaciones***

*Las capacitaciones diseñadas se dictaran en los horarios acordados con la empresa y posterior a estas se evaluará la capacitación por medio de encuestas al personal capacitado y por medio de observación de rutinas o comportamientos modificados.*

*Momento 6: Reflexión y escritura*

*A partir de los datos obtenidos se producirá un informe para la empresa, un documento (trabajo de grado, un artículo y una ponencia que dé cuenta de los resultados de la investigación y del cumplimiento de los objetivos.*

## Enfoque

La presente investigación es de enfoque mixto, mezcla técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación puesto que se centra en el diseño, implementación y análisis de resultados, de actividades lúdicas encaminadas a implementar la lúdica en las capacitaciones de SST.

## Alcance

El acance de la investigación es de tipo explicativo y exploratorio, inicialmente se plantea una hipótesis basada en la pretención de que los conceptos asociados con el autocuidado en el trabajo se aprehende con mayor eficacia por medio de la lúdica, y a partir de esta idea se generaun documento explicativo que permite establecer unos primeros parámetros de aplicación para luego explorar estos parámetros en la aplicación práctica de conceptos en una empresa determinada.

## Diseño

La presente investigación se realiza en dos partes bien diferenciadas, una teórica y una práctica. el diseño teórico se realiza por medio de consultas de los textos que al respecto de la aplicación de la lúdica se encuentran disponibles, luego de seleccionarlos y asimilar los conceptos se realizó una búsqueda de casos de éxito que se relacionan en el apartado de antecedentes y finalmente una segunda parte de aplicación teórica donde con la teoría recogida se aplican actividades diseñadas específicamente para la empresa en la cual se realizó la muestra.

## Población

*La población específica que ha estado presente en la obra se relaciona a continuación con sus correspondientes cargos*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **EMPRESA** | **NOMBRE COMPLETO** | **CARGO** |
| 1 | CONSTRUCTORA GALLERY | CONSTANTINO TERCERO GALEANO NARVAEZ | RESIDENTE |
| 2 | CONSTRUCTORA GALLERY | DIANA MARITZA RAMOS CRUZ | INSPECTOR HSE |
| 3 | CONSTRUCTORA GALLERY | ELKIN QUICENO GAMBOA | OFICIAL |
| 4 | CONSTRUCTORA GALLERY | JUAN CARLOS AVILA GUZMAN | OFICIAL |
| 5 | CONSTRUCTORA GALLERY | JULIO ROBERTO GOMEZ | AUXILIAR OFICIOS VARIOS |
| 6 | CONSTRUCTORA GALLERY | LUIS ALBERTO MONTAÑO DAZA | MAESTRO GENERAL DE OBRA |
| 7 | CONSTRUCTORA GALLERY | MARIA SUNILDE VARGAS CAMARGO | AUXILIAR OFICIOS VARIOS |
| 8 | CONSTRUCTORA GALLERY | YUVER RICARDO AGUDELO RUANO | ALMACENISTA |
| 9 | AZIMUTH TOPOGRAFIA S.A.S. | HECTOR MORALES | AUXILIAR TOPOGRAFIA |
| 10 | AZIMUTH TOPOGRAFIA S.A.S. | RAUL OCHOA JAIME | TOPOGRAFO |
| 11 | BPP CONTRUCCIONES SAS | ANDRES RICARDO SUAREZ RAMIREZ | AYUDANTE |
| 12 | BPP CONTRUCCIONES SAS | JOSE ROLANDO SOTO ZAPATA | AYUDANTE |
| 13 | BPP CONTRUCCIONES SAS | WILLIAM ALBEIRO SUAREZ FORERO | OFICIAL |
| 14 | BYMO | ALFREDO NOVOA MURCIA | AYUDANTE |
| 15 | BYMO | DAVID FERNEY SIMBAQUEBA SUAREZ | INSTALADOR |
| 16 | BYMO | DIEGO FERNANDO DURAN OJEDA | INSTALADOR |
| 17 | BYMO | JEHISON DANIEL GUERRERO MENDIVELSO | INSTALADOR |
| 18 | BYMO | JESUS ANTONIO MONSALVE BARRERA | INSTALADOR |
| 19 | CONSTRUCIVILES | MARCO ALFONSO MORENO PULIDO | CONDUCTOR |
| 20 | CRRB EXCAVACIONES SAS | CARLOS RODRIGO REYES BAYONA | GERENTE |
| 21 | CRRB EXCAVACIONES SAS | EDWIN ANACONA VERA | OPERARIO |
| 22 | CRRB EXCAVACIONES SAS | ERBIN ORMISON GARCIA SOTELO | AYUDANTE |
| 23 | CRRB EXCAVACIONES SAS | FAUSTO MOSQUERA URRUTIA | OPERARIO |
| 24 | CRRB EXCAVACIONES SAS | JAVIER BARRAGAN ALVARADO | OFICIAL |
| 25 | CRRB EXCAVACIONES SAS | JORGE IVAN SIERRA VANEGAS | ENCARGADO |
| 26 | CRRB EXCAVACIONES SAS | OSCAR ORLANDO LEMUS NAVARRETE | AYUDANTE |
| 27 | CRRB EXCAVACIONES SAS | RAUL ALBERTO AYALA ZARATE | OPERARIO |
| 28 | CRRB EXCAVACIONES SAS | VICTOR MANUEL SANCHEZ GUAMAN | AYUDANTE |
| 29 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | ANGEL MEIRO HURTADO VIDAL | BOMBERO |
| 30 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | ANTONIO MARCO VASQUEZ SUAREZ | RESIDENTE |
| 31 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | CESAR ARNULFO CORTES | AYUDANTE |
| 32 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | DERLY YURANY GALINDO MOLANO | CORDINADORA SST |
| 33 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | FERNANDO ESQUIVEL SANTA | BOMBERO |
| 34 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | ISAAC YARA CORREA | RESIDENTE |
| 35 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JESSIKA ALEJANDRA DAZA FONSECA | RESIDENTE SST |
| 36 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JESUS ALBERTO SALAZAR ARDILA | AYUDANTE |
| 37 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JHON FREDI MORALES CARDONA | OPERARIO |
| 38 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JONATHAN ANDRES ALEMAN OVIEDO | AYUDANTE |
| 39 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | JOSE LUIS PARRA | CONDUCTOR |
| 40 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | MARCELA BARON GONZALEZ | RESIDENTE SST |
| 41 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | MARCO TULIO ROJAS NUÑEZ | AYUDANTE |
| 42 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | MILDRED CELEMIN VELASQUEZ | RESIDENTE |
| 43 | DIAFRAGMA INGENIERÍA SAS | NICOLAS FELIPE VASQUEZ SUAREZ | GERENTE |
| 44 | EXCAVACIONES PESCA | JULIO MAURICIO DIAZ GALLEGO | CONDUCTOR |
| 45 | GREMIOS ESTRUCTURAS | ARNALDO JOSE VILORIA CRUZ | AYUDANTE |
| 46 | GREMIOS ESTRUCTURAS | CARLOS ALBERTO OLIVERA CAÑA | AYUDANTE |
| 47 | GREMIOS ESTRUCTURAS | LUIS FERNANDO GARCIA ALTAMIRANDA | AYUDANTE |
| 48 | GREMIOS ESTRUCTURAS | OMAR DE JESUS JIMENEZ | ENCARGADO |
| 49 | HD ACABADOS Y MONTAJES | ANIBAL DE JESUS LONDOÑO VALENCIA | INSTALADOR |
| 50 | HD ACABADOS Y MONTAJES | HECTOR FABIO DUQUE MARULANDA | INSTALADOR |
| 51 | HD ACABADOS Y MONTAJES | LUIS ALFONSO DELGADO | INSTALADOR |
| 52 | LEÑOS EXPRESS | GUIDO ROBERTO DE SANTIS RUFINI | ENCARGADO |
| 53 | LEÑOS EXPRESS | JORGE LUIS SANCHEZ HERNANDEZ | AYUDANTE |
| 54 | LEÑOS EXPRESS | JOSE OVIDIO SERNA HINESTROZA | AYUDANTE |
| 55 | LEÑOS EXPRESS | MANUEL EDUARADO IRIS GARCES | AYUDANTE |
| 56 | MARCO TOVAR | ANDRES ALBERTO NIEETO BARBOSA | SUPERVISOR TÉCNICO |
| 57 | SEGURIDAD LA FE LTDA | HUGO RAMIRO VALDERRAMA AREVALO | GUARDA |
| 58 | SEGURIDAD LA FE LTDA | JHON JAIRO GONZALEZ | GUARDA |
| 59 | SEGURIDAD LA FE LTDA | KEVIN OLIVA ALVAREZ | GUARDA |
| 60 | SEGURIDAD LA FE LTDA | NICOLAS VASQUEZ CAYCEDO | GUARDA |
| 61 | SEGURIDAD LA FE LTDA | ROBINSON CARDENAS TABARES | GUARDA |
| 62 | U.R.M.R. TRANSPORTES S.A.S | RIGOBERTO ZAPATA ALTAMIRANDA | CONDUCTOR |
| 63 | U.R.M.R. TRANSPORTES S.A.S | SERGIO LUIS ZAPATA ALTAMIRA | CONDUCTOR |

*Tabla 3*

## Muestra

*Como ya es de conocimiento del lector, en el proyecto en el que se está realizando la presente investigación el personal es rotativo por lo tanto no se realizó una muestra especifica; Por esta razón se realiza una investigación cualitativa de observación que evidencia la modificación de comportamiento de los trabajadores, y una investigación cuantitativa que se realizó por medio de una encuesta.*

## Instrumentos de Recolección de datos

*La recolección de datos se realizara de dos maneras las cuales relaciono a continuación:*

* *Se realiza la observación de los trabajadores y se realiza un registro fotográfico el cual se puede ver en los anexos, en este se evidencia la modificación del comportamiento enfocada al autocuidado. Esta se anexará de manera digital y de manera física si así es requerida (anexo B).*
* *Se realizó una encuesta diseñada para evaluar la aceptación de este tipo de capacitaciones. Estas se anexarán de manera digital y de manera física si así es requerida (anexo C, D, E y F).*

# CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se realiza un análisis de los resultados de la aplicación de los juegos diseñados para su aplicación práctica y de cómo la lúdica incide en la mejor captación de conceptos de autocuidado.

## Resultados

*En el registro fotográfico evidenciamos que los colaboradores modifican su comportamiento de manera voluntaria ya que las fotografías son tomadas sin la intervención de la investigadora.*

*Es evidente que parar los colaboradores es más agradable recibir una capacitación lúdica, ya que de esta manera práctica el conocimiento lo afianzas de manera más amena.*

## Discusión

*En la actualidad la SST en Colombia está legislada indicando unos estándares mínimos de cumplimiento obligatorio, lastimosamente las personas no les gusta cuidarse, y en un ámbito laboral como lo es la construcción donde hay que cumplir con un cronograma preestablecido, donde cada inconveniente debe resolverse casi de manera instantánea porque cada retrasó genera pérdidas de dinero, los colaboradores buscan cumplir la meta diaria aun poniendo en riesgo su estabilidad física y mental.*

*Los profesionales debemos enfrentarnos a esta situación y buscar metodologías lúdicas que nos permitan concientizar a los trabajadores que deben modificar los comportamientos nocivos para su salud sin modificar su rendimiento básico. Para esto una simple charla, un simple baile, un simple botón (anexo E) es una manera diferente de invitar al personal a que se cuide porque el primer responsable de su estabilidad física es el mismo.*

## Respuesta a la pregunta problema

*La lúdica si es una metodología más efectiva que los talleres o clases magistrales para asimilación de conceptos de autocuidado, porque los colaboradores identifican que no se está haciendo por cumplir una legislación o por retrasar el inicio sus labores diaria, sino por su bien, porque son parte importante del proceso y porque la empresa quiere que lleguen a casa con sus familias en perfecto estado.*

## Producto

Como producto de la investigación se produce un artículo científico que da cuenta de los resultados de la presente investigación.

# CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

*Escriba una breve introducción sobre el objetivo de este capítulo y la información que encontrará el lector.*

## Conclusiones

* *Por medio de la lúdica si se puede generar una conciencia de autocuidado*
* *El baile y el juego son estrategias lúdicas que el personal disfruta, y al disfrutar genera un impacto emocional el cual afianza el autocuidado.*
* *La Inducción de obra realizada a través de una lotería, las charlas con dinámicas y los estiramientos en la mañana a través de las calistenias rumberas, son la muestra de la efectividad de la lúdica en el aprendizaje del autocuidado*
* *Las empresas deben buscar la forma de cumplir sus metas y en simultáneo cuidad de la seguridad y salud de sus trabajadores en todo momento.*

## Recomendaciones

* *Es importante que las empresas le den la oportunidad a sus colaboradores de manifestar sus opiniones en el desarrollo de las actividades de SST.*
* *Si el colaborador se divierte mientras realiza una actividad, no se sentirá presionado y de esta manera asimila la información de mejor manera.*

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*Agudelo, Y. V. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extra laborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016.*

*Aguillón,M. (2013-2017) Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia. (posgrado) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C. http://bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507.2014.pdf?fbclid=IwAR1pvLFAzZ1ws62XeWgqcfnWxopcIrmWK5eP10uOPCKLMz01YJLfFBRW76E*

*Becoña, E., & Vázquez, F., (1999), Promoción De Los Estilos De Vida Saludables: ¿Realidad Utopía, Revista de Psicología de la PUCP? Vol. XVII, 2, p. 1-60.*

*Buitrago,I., y Cardenas,H. (2009). Nivel de agencia de autocuidado de la salud en el trabajo en un grupo de trabajadores de la construcción de una institución educativa privada de nivel superior durante el mes de octubre de 2009 (Especialización). Universidad Javeriana, Bogotá, D.C.*

*Céspedes,G. M. y Martínez,J. M. (2016) Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Revista latinoamericana de derecho social, volumen(22),1-46. Doi: https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001*

*Decreto (1072 de 2015) (12/01/2017). Diario oficial, 50114, 2017/12/01*

*Decreto (1443 de 2014) (07/2014) Presidencia de la república de Colombia 2014/07*

*Fernández, L, (2010), Recursos didácticos: elementos indispensables para facilitar el aprendizaje, México, Limusa.*

*Hernandez, M.R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. Revista el bosque, 5(2), 79-88. Recuperrado de https://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista\_salud\_bosque/volumen5\_numero2/009\_Articulo7\_Vol5\_No2.pdf*

*ISOTools excelence.(1998). La norma ohsas 18001. https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-ohsas-18001-gestion-seguridad-salud-ocupacional.pdf*

*Ley (1562 de 2012) (11/07/2012). Diario oficial, 48488,2012/11/07*

*Mayorga, J., & Moreno, H, (2013), Propuesta didáctica para promover estilos de vida saludable en los profesores de primaria del colegio nueva constitución., Bogotá, Universidad Libre, facultad de ciencias de la educación.*

*Monte, G, (2006), el síndrome de quemarse por el trabajo (sqt) (burnout): desarrollo y estrategias de intervención, Acta Colombiana de Psicología, vol. 10, núm. 2, julio- diciembre, 2007, pp. 117-125.*

*Organización Mundial de la salud. (2005). El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo siguen aumentando. Recuperado de https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/*

*Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Recuperado de https://www.who.int/occupational\_health/evelyn\_hwp\_spanish.pdf*

*Peña, S., Hernández, G., & Motta, R., (2015), Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): un instrumento de burnout para mexicanos, Rev Sanid Milit Mex 2015;69, p.373-381.*

*Persad , E., & Carrasquero , E. (2006). Ergonomía y satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del municipio Maracaibo del estado zulia. Forum humanes Revista científica, 1-18.*

*Posada, R. (2014). La lúdica como estrategia didáctica. (posgrado) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C. http://www.bdigital.unal.edu.co/41019/1/04868267.2014.pdf?fbclid=IwAR0bZeYN3P-8PBf04gAvrY5w2RvVpRa7L0s9JP2nhRJHrVoRJncj5y9OjBw*

*Reportero Industrial. (Enero,2016). Historia de la seguridad industrial. Prevencionar.com. http://prevencionar.com/2016/01/14/historia-de-la-seguridad-industrial/?fbclid=IwAR2ZLpH49NUjsJI9iFKejxYRQM8veuRH9dmB4SjcDzL5dhhoC1wkFvU6r\_Q*

# ANEXOS

*Los anexos son documentos adjuntos.*