

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DEL SG SST
CON HERRAMIENTAS LÚDICAS Y DIDÁCTICAS PARA LA EMPRESA ASISTENCIA
LEGAL S.A.S DEL MUNICIPIO DE PUERTO ASÍS PUTUMAYO.**



AUTORES:

CARMEN ALICIA AGUILAR JURADO

NEIFI LIBIA OQUENDO IMBACHI

DERLY CONSTANZA GASCA CABRERA

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C
OCTUBRE DE 2020**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DEL SG SST
CON HERRAMIENTAS LÚDICAS Y DIDÁCTICAS PARA LA EMPRESA ASISTENCIA
LEGAL S.A.S DEL MUNICIPIO DE PUERTO ASÍS PUTUMAYO.**



AUTORES:

CARMEN ALICIA AGUILAR JURADO

NEIFI LIBIA OQUENDO IMBACHI

DERLY CONSTANZA GASCA CABRERA

DOCENTE ASESOR

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACILTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTA D.C
OCTUBRE DE 2020**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1 CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	8
1.1 Problema de la investigación	8
1.1.1 Planteamiento del problema.....	8
1.1.2 Formulación del problema.....	9
1.1.3 Sistematización del problema.....	9
1.2 Objetivos.....	9
1.2.1 Objetivo general	9
1.2.2 Objetivos específicos	10
1.3 Justificación	10
2 CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	13
2.1 Marco teórico	13
2.1.1 Las normas como parte primordial del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
2.1.2 Estrategias lúdicas aplicadas en la seguridad y salud en el trabajo.....	17
2.2 Marco conceptual.....	20
3 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	23
3.1 Tipo de estudio	23
3.2 Población	24
3.3 Procedimiento.....	24
3.4 Técnicas para la recolección de información	25
3.5 Plan de Análisis	26

4	CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	27
4.1	Descripción general de la empresa.....	27
4.2	Distribución Sociodemográfica	28
4.3	Descripción del proceso de trabajo.....	30
4.4	Encuesta de satisfacción	31
5	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES DEL PROYECTO	42
5.1	Discusiones	42
5.2	Recomendaciones	43
5.3	Conclusiones	48
6	REFERENCIAS.....	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Normatividad en SST	15
Tabla 2 Estrategias de aprendizaje.....	19
Tabla 3 Conceptos y definiciones	20
Tabla 4 Descripción de la empresa.....	28
Tabla 5 Distribución por Frecuencia y Porcentual de Trabajadores por Área de Trabajo	30
Tabla 6 Consolidado General Pregunta 9	39
Tabla 7 Ludoprevención.....	43
Tabla 8 Protocolo de actuación.....	47

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Cono del aprendizaje	18
Ilustración 2 Distribución Por Frecuencia de Trabajadores por Edad y género.	28
Ilustración 3 Distribución Por Porcentaje De Trabajadores De Género Femenino. ..	29
Ilustración 4 Distribución Por Porcentaje De Trabajadores De Género Masculino. .	30
Ilustración 5 Distribución por Frecuencia Porcentual de Trabajadores por Área de Trabajo.....	30
Ilustración 6 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 1	32
Ilustración 7 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 2.....	32
Ilustración 8 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 3.....	33
Ilustración 9 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 4.....	34
Ilustración 10 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 5.....	35
Ilustración 11 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 6.....	36
Ilustración 12 Consolidado de Valoración por Tipo de Pregunta Opción Múltiple 1 a 6	37
Ilustración 13 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 7.....	37
Ilustración 14 Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 8.....	38
Ilustración 15 Consolidado General por Tipo de Pregunta 7 y 8.....	39

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Solicitud de permiso para aplicación de encuestas	57
Anexo B. Consentimiento informado para participantes de investigación.....	59
Anexo C. Encuesta de percepción y satisfacción – trabajadores de la empresa asistencia legal S.A.S.....	62
Anexo D. Evidencias de la ejecución	65

INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía mundial hace necesario que las empresas diseñen estrategias que les permitan mejorar su competitividad. Entre los elementos diferenciadores se encuentran el servicio, el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad y la prevención accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Cabe resaltar que una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención.

Por lo anterior la presente investigación hace referencia al desarrollo y conocimiento de nuevas metodologías de comunicación de los planes de capacitaciones establecidos en una empresa para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Para ello es importante conocer la dinámica de las capacitaciones convencionales y las capacitaciones realizadas con ludoprevención.

La ludoprevención provee las técnicas más adecuadas para transmitir una información, por lo cual es necesario identificar cual técnica es la más apropiada para desarrollar con la población trabajadora.

La investigación plantea una problemática identificada en el desarrollo de las capacitaciones convencionales que es el inconformismo, la monotonía, lo desagradable o tediosas que pueden ser dichas capacitaciones, originando apatía del trabajador, deserción de las capacitaciones o inasistencia; y si a esto se le suma que muchas veces los trabajadores asisten porque son obligados por ejemplo si no asisten serán sancionados, generan un ambiente apático hacia estos procesos y por ende el objetivo de la prevención de riesgos pierde su finalidad.

Cabe resaltar igualmente que el factor humano representa un elemento de suma importancia para la empresa y por consiguiente para alcanzar un excelente desarrollo de

las actividades laborales con cero “0” eventos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL), es importante el análisis de los riesgos que se presentan en una la empresa con el fin de mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y preservar la salud de la población trabajadora. Para garantizar el control de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores es necesario que la población tenga conocimiento de los mismos y de los factores que los ocasionan con el fin de encaminar las medidas preventivas necesarias para el control de los mismos.

Por lo anterior en la investigación se presentarán los fundamentos básicos de esta investigación, la información del tema propuesto, las metodologías para implementar las técnicas de ludo prevención y los resultados de la investigación.

1 CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Problema de la investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

Es muy importante trabajar en la concientización del trabajador y del empleador en las condiciones en que se debe trabajar en una actividad para prevenir los riesgos, definiendo sus competencias y procedimientos, implementando procesos seguros, implementando programas resultado de diferentes diagnósticos de riesgos.

Ante la necesidad de implementar nuevas estrategias o alternativas de comunicación en la empresa Asistencia Legal S.A.S. para lograr un alto grado de percepción y entendimiento de los temas programados en el plan anual de capacitaciones del SG SST se desarrollarán las posibles metodologías enmarcadas en los conceptos de LUDOPREVENCIÓN que es convertir las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en dinámicas o juegos para que el trabajador aprenda con diversión, lo anterior teniendo en cuenta que el proceso de aprendizaje en los adultos es diferente dado que el adulto busca una participación activa, desarrolla habilidades y destrezas de acuerdo a lo aprendido si es de su interés. En este punto se tomará como referencia el concepto de andragogía el cual según Knowles citado por Sobrado (2017) refiere que “Los adultos aprenden cuando pueden experimentar (cometer errores) y conectar lo aprendido con experiencias” (p.2)

El problema radica en la forma de comunicar la información, los métodos tradicionales empleados para capacitar y formar al trabajador lo que ha llevado a generar en la persona una sensación de seguridad equivocada y una falta de interés por participar de las actividades del SG SST. Cabe mencionar que el trabajador pueda llegar a sentirse obligado a participar de las actividades más no motivado a ser parte de ellas.

1.1.2 Formulación del problema

De acuerdo a lo planteado surge el siguiente interrogante:

¿Cuál es el impacto en los empleados de la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S en la aplicación de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con herramientas lúdicas y didácticas?

1.1.3 Sistematización del problema

Teniendo en cuenta las variables que componen la formulación del problema se plantean las siguientes preguntas:

¿Cuáles han sido los métodos de comunicación para dar a conocer los temas de capacitación de SST en la empresa?

¿Cuál ha sido el impacto de las capacitaciones tradicionales de SST en los trabajadores de la empresa?

¿De qué forma afecta la información recibida en las capacitaciones para la prevención de riesgos?

¿Cuáles han sido los resultados en los indicadores de accidentalidad en la empresa después de la implementación de los planes anuales de capacitación en SST?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Desarrollar un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con herramientas lúdicas y didácticas para la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S del municipio de Puerto Asís.

1.2.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico sobre conocimientos en seguridad y salud en el trabajo enfocado a las metodologías empleadas en la realización de capacitaciones.
- Formular las estrategias ludopreventivas para la comunicación de las capacitaciones en la población trabajadora.
- Utilizar canales de comunicación existentes en la empresa para promover la participación activa de todos los trabajadores y la retroalimentación de las actividades realizadas.
- Establecer elementos y herramientas ágiles y de fácil recordación para la aplicación de los conocimientos adquiridos en la cultura de la prevención de riesgos en los ambientes de trabajo
- Comparar los resultados del nivel de aprendizaje y satisfacción en la población trabajadora de las capacitaciones con ludopreención y las capacitaciones convencionales.

1.3 Justificación

Según las apreciaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), “2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales” (p.7). Por otro lado, Hämäläinen et al. 2017; Takala et al. 2014 citado por OIT (2019) “calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más” (p.7).

Sin embargo, el desarrollo de los SG SST presenta dificultades en su implementación por que se observa que las empresas lo miran más como una obligación (cumplimiento de un requisito legal) que como una inversión. En ese sentido el enfoque que se le da al sistema en su etapa de implementación de los planes de trabajo y cronogramas de actividades en un considerable porcentaje no genera en el trabajador interés por aprender sino por el contrario generan una obligación de participar por cumplir.

Esta situación se presume como una conducta que está ligada a la forma de brindar la información por parte de los responsables del SG SST; en este punto se puede observar que la información tiene un enfoque pedagógico y no de un enfoque hacia el adulto como la andrología es decir, los adultos valorizan más el aprendizaje que puede ser aplicado a las situaciones reales que les toca enfrentar (inherentes al que hacer en su vida cotidiana) y no a situaciones de aprendizaje facilitadas por un formador (Para los SG SST llamados HSEQ, Coordinador SST, entre otros).

Igualmente se resalta que en el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, la implementación de juegos, dinámicas o lúdicas es un potencial muy alto para fomentar la cultura de la prevención y el autocuidado ya que motiva a evaluar los temas tratados, a elaborar estrategias de motivación, a diseñar métodos de participación, a diagnosticar y proyectar acciones en base a resultados, todas estas acciones se establecen con un único objetivo que es la participación del trabajador en el cumplimiento de las normas por convicción y no por obligación.

Por lo anterior el desarrollo de guías o metodologías facilitadoras de la información permitirán al trabajador percibir el mensaje de los principios del aprendizaje en adultos los cuales contemplan (García, 1995):

- Conforme la persona madura su auto concepto se mueve a un proceso de autodirección.
- El adulto cuenta con un gran recurso de aprendizaje, su experiencia.

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

- La rapidez del aprendizaje de un adulto dependerá de la relación con el desarrollo de la tarea en su rol social.
 - Como persona madura, espera que las aplicaciones sean inmediatas.
 - La motivación de los adultos para aprender es preponderantemente, por factores internos.
 - El aprendizaje en el adulto es determinado ampliamente por su contexto de vida, tiempo, lugar, vida cotidiana y factores sociales y familiares.
 - Su rol como aprendiz es cooperar en todas las etapas del aprendizaje (p.1)

En conclusión, la Seguridad y Salud en el Trabajo puede ser clave para el logro de un desarrollo sostenible en una empresa reduciendo los costos derivados de los accidentes y enfermedades laborales, por ello la inversión en un SG SST puede ayudar al logro de los objetivos de la seguridad que es Cero “0” ATEL (Accidentes de trabajo y Enfermedad laboral).

2 CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

El propósito de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es lograr crear en el ámbito laboral una cultura de prevención, la cual traerá como resultado la disminución de las situaciones de riesgos que conllevan a la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales. Pero esta cultura preventiva no se logra imponiendo normas, reglas, procedimientos, documentos, etc., se logra generando conciencia en el trabajador, vendiendo las ideas sobre prevención, que son un bien intangible, a través de nuevas formas de comunicación, realizando marketing de las ideas, que el trabajador conozca, consuma, adquiera, compre ese propósito de la seguridad y salud en el trabajo.

En un alto porcentaje en las empresas se imponen o se obliga a cumplir las normas de seguridad, las capacitaciones o formaciones en SST son generalmente magistrales y de poca interacción con el trabajador, por lo cual es imperativo implementar las nuevas metodologías para dar a conocer las normas sobre prevención de riesgos.

El objetivo principal es fomentar el autocuidado de los trabajadores a través de la LUDPREVENCIÓN, explicar y dar a conocer conceptos sobre andragogía y gamificación los cuales explican los conceptos sobre seguridad y salud en el trabajo en los adultos a través de juegos y dinámicas que ilustran la cultura de la prevención.

2.1 Marco teórico

El objetivo básico del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en Colombia, es la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo, enfermedades laborales o muerte por esta circunstancia.

En la actualidad existen normas que establecen la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la Resolución 0312 del año 2019, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual explica cómo los empleadores y contratantes deben iniciar con la implementación del SG SST, los cuales buscan facilitar su proceso.

Toda labor desarrollada en la ejecución de una actividad genera situaciones de riesgo, tanto para los trabajadores y otros grupos de interés, como para las instalaciones, la propiedad y el ambiente. Por esta razón, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo define los criterios para gestionar los riesgos en cada actividad.

El campo de la seguridad y la salud en el trabajo crece diariamente, no solo en popularidad sino también en exigencias, tanto desde el punto de vista legal como del administrativo y social. En la actualidad el trabajador conoce mejor la importancia de la seguridad para él mismo, porque de ella depende su supervivencia y su permanencia como una persona útil y capaz de ganar unos ingresos que le permitan vivir dignamente, a él y a su familia. Esto hace que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo tengan unas mayores exigencias legales, puesto que el Estado, como regulador de las condiciones de trabajo, emite leyes que demandan acciones de higiene, seguridad y medicina del trabajo, las cuales garantizan la integridad y la salud del trabajador.

Por ende, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe basarse sobre una estructura legal la cual fundamenta y justifica el desarrollo de los sistemas en la empresa. Al implementar modelos de comunicación para la capacitación o formación del trabajador se debe tener en cuenta el cumplimiento de requisitos legales partiendo del hecho que el no cumplimiento acarrea sanciones para la empresa.

El desarrollar buenos y dinámicos Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de brindar un valor agregado a la seguridad del trabajador proponiendo herramientas para su seguridad y disminuyendo costos para la empresa como resultado de la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales.

De ahí nace la necesidad también de que los líderes y equipos de SST diseñen estrategias de promoción y prevención con énfasis en metodologías prácticas, dinámicas, sencillas, de fácil recordación dirigidas a una población adulta que necesita de un aprendizaje ágil y útil para poder generar impacto en él.

2.1.1 Las normas como parte primordial del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Todo lo anterior no tiene fundamento si no se estructuran todas las acciones sobre un marco legal. Se parte del hecho de cumplir con unos requisitos legales que dan las bases y directrices para la implementación de los SG SST de las cuales se resalta:

Tabla 1

Normatividad en SST

Norma	Descripción	Responsable	Aplicación
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema de Riesgos Laborales.	Representante legal – Coordinador SST	Obligatorio
Circular unificada de 2004, del 22 de abril de 2004	Dirección General de Riesgos Laborales. “Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos laborales”.	Representante legal – Coordinador SST	Obligatorio
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Representante legal	Obligatorio
Decreto 1072 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo	Representante legal – Coordinador SST	Obligatorio

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Resolución 0312 de 2019	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Representante Legal – Coordinador SST	Obligatorio
----------------------------	---	--	-------------

Fuente: Ministerio de Trabajo (2020)

Así mismo para obtener buenos resultados las empresas deben incorporar estrategias efectivas para que a través de un sistema organizacional bien estructurado se comunique los beneficios del sistema a través del conocimiento y la experiencia de la persona responsable de llevar el SG SST en la empresa.

Para empezar a identificar las estrategias a implementar para la comunicación del SG SST es necesario facilitar los aspectos a tener en cuenta en este proceso, para ello se considera:

Las fallas de seguridad industrial. Esto se puede traducir en situaciones que generan riesgos y por ende la ocurrencia de accidentes de trabajo, son repentinos muchas veces, pero parten de una falta de previsión para identificar y controlar riesgos, de ahí la importancia de tomar medidas preventivas en el momento en que se detecta el peligro.

El accidente de trabajo como el indicador de las situaciones que generan costos y pérdidas en las empresas. Se debe identificar y evaluar el sistema de gestión, analizar fortalezas y debilidades para poder calificar la eficiencia de las estrategias desarrolladas para implementación del SG SST.

Sensación de falsa seguridad. Es común que en situaciones de peligros inminentes jamás ocurra un accidente y, por el contrario, en ambientes aparentemente seguros, se presenten accidentes o que en escenarios de riesgos inminentes se presente el accidente, pero sin afectación al trabajador lo que genera en la persona una sensación de falsa seguridad o más comúnmente conocido como exceso de confianza puesto que va entrando en una zona de confort que genera un mal hábito de seguridad. Dicho esto, ahí es donde

se debe a través de metodologías lúdicas cambiar el chip, la forma de pensar, crear conciencia, siendo novedoso en la manera de comunicar la información.

Si se analiza lo anteriormente expuesto es claro que la prevención es la base fundamental para evitar que eventos ocurran y ahí radica la importancia de implementar estrategias que concienticen a los trabajadores en todos los niveles de la importancia de protegerse, auto cuidarse, asumir responsabilidades, informar situaciones de peligro y aprender de lo aprendido.

Se propone por lo tanto brindar herramientas lúdicas que permitan al trabajador interiorizar cada temática compartida para que la sienta como una necesidad de aprender, pero no de una imposición o un cumplimiento de un requisito legal, sino de la necesidad de aprender cuidándose, donde se priorice la salud y la seguridad como pilar fundamental en la prevención de accidentes de trabajo y la enfermedad laboral.

2.1.2 Estrategias lúdicas aplicadas en la seguridad y salud en el trabajo

En este punto se habla de un término que ayudará a los líderes en Seguridad y Salud en el Trabajo, a comunicar la información de una forma novedosa y práctica para que el trabajador adulto la acepte y capte el mensaje que se quiere impartir. La LUDOPREVENCIÓN de acuerdo con Marulanda et al. (2018) es “la aplicación de técnicas lúdicas a la prevención de riesgos laborales a fin de que los trabajadores asimilen más y mejor las normas para evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales” (p. 15).

Según Marulanda et al. (2018) refiere que;

La Seguridad no es un juego, pero el aprendizaje sí. En 1964 el pedagogo norteamericano Edgar Dale publicó una investigación sobre el aprendizaje, graficado a través de un cono. Este cono nos muestra, según los estudios de Dale,

que las simulaciones (cómo en el caso de los juegos) y las acciones nos llevan a un aprendizaje más profundo que cualquier otra fuente (p.15)

Ilustración 1

Cono del aprendizaje



Fuente: Edgar Dale (1964).

La experiencia demuestra que actualmente la información que se quiere impartir a los trabajadores son básicamente herramientas como capacitaciones magistrales, el uso de videos, presentación en diapositivas, audios, cartillas principalmente, que hacen que el trabajador no interactúe con la información y por lo tanto se limite el aprendizaje.

Podemos hablar también en este punto como complemento de la LUDOPREVENCIÓN, el aplicar métodos de enseñanza como la ANDRAGOGÍA que proviene "del griego άνήρ "hombre" y άγωγή "guía" o "conducción" y es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es la enseñanza orientada a los niños" (Beitia, 2016, p.2).

Si se interactúa con un adulto es necesario conocerlo, es decir si lo aplicamos a las empresas, conocer la población trabajadora, la población objeto, definir sus necesidades para así establecer las estrategias de aprendizaje no convencionales.

Por lo tanto, Delgado (2015) propone las siguientes estrategias para la enseñanza de adultos:

- Establecer un clima igualitario y de convivencia.
- Respetar los ritmos y estilos de aprendizaje.

- Considerar la experiencia y las habilidades. Previas de los participantes.
- Favorecer e incentivar la participación
- Entregar contenidos significativos y funcionales para el estudiante.
- Motivar constantemente.
- Retroalimentación durante todo el proceso (p. 25)

Si se le va a enseñar a un adulto entonces se propone asociar la información con las vivencias de las personas, permitir ambientes laborales que fomenten la creatividad, dar la oportunidad para que el trabajador se exprese libremente sin temores a burlas o rechazos, partiendo siempre de los valores y generando en el participante (trabajador) la certeza de que la actividad se centra en él y no en el capacitador.

En conclusión, es deber de los líderes en Seguridad y Salud en el Trabajo cambiar, actualizar, modificar los procedimientos de comunicación para que el trabajador como persona adulta mantenga el interés en lo que se quiere dar a conocer y para ello se proponen algunas estrategias que aterrizadas a las necesidades de cada empresa podrían tener efectividad en el proceso de aprendizaje.

Tabla 2

Estrategias de aprendizaje

Estrategia	Descripción
Gamificación	Es el empleo de dinámicas y mecánicas de juego en entornos y aplicaciones no lúdicas con el fin de potenciar la motivación, la concentración, el esfuerzo, la fidelización y otros valores positivos comunes a todos los juegos
Juegos de mesa	Con tablero, fichas y cartas adaptadas a la realidad de la empresa, el cual se usa para evaluar la comprensión de la inducción y de las capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo, de una forma lúdica SafePlace® Ver video: https://youtu.be/dFPUM5iYw18 (Pinto, 2016).
Bloque lego	Para que los participantes construyan un objeto relacionado a su trabajo, mientras analizan e infieren los peligros asociados a su labor, todo de una forma lúdica. Al Usar las manos para expresarse fomenta el grado de creatividad y refuerza el aprendizaje. Legos Safety Ver video: https://youtu.be/XPw3QbiFqow (Ludo Prevención, 2016)

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Juegos grupales	Se usan juegos para que participen los trabajadores en grupos, para generar competencia entre ellos, colaboración y debate. Los trabajadores deben colaborar entre ellos y debatir para resolver algunos casos y preguntas asociados a las medidas de seguridad de sus labores o al tema designado por el cliente. Capacitaciones Lúdicas.
Animaciones	Asociar documentos de Word principalmente a cómics, películas, series, música que tenga relación con la información a impartir; es decir asociar un riesgo específico a una situación ya conocida por la persona, lo cual hace que sea más agradable de leer, y aumenta el nivel de recordación. Principios del Storytelling
Personalizadas	Desarrollar material de acuerdo a las características de la población trabajadora como edad, sexo, gustos, necesidades https://youtu.be/kMbEqITtu6M (Ludo Prevención, 2016)

Fuente: Elaboración de los Autores

2.2 Marco conceptual

Tabla 3

Conceptos y definiciones

Concepto	Definición
Sistema General de Riesgos Laborales	Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan Ley 1562 (2012)
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría 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 Ley 1562 (2012)
Seguridad y Salud en el Trabajo	Es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones Ley 1562 (2012)

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Riesgo	Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es). (NTC-OHSAS 18001:2007). Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo.
Peligro	Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001:2007).
Accidente de trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Ley 1562 (2012)
Enfermedad Laboral	Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Ley 1562 (2012)
Seguridad Industrial	Es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales. https://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Ausentismo	Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
Andragogía	Según Pérez (2019) es la disciplina centrada en la educación de personas adultas. Se trata de una serie de técnicas que se orientan al proceso de enseñanza y aprendizaje de individuos que ya están la adultez (p. 1)
Eficacia	Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.
Gamificación	Gaitán (2013) Es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos (p.1)
Lúdico/a	Adjetivo que califica todo lo que se relaciona con el juego, derivado en su etimología del latín “ludus” cuyo significado es precisamente, juego, como actividad placentera donde el ser humano se libera de tensiones, y de las reglas impuestas por la cultura. https://deconceptos.com/ciencias-sociales/ludico
Ludoprevención	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. https://prevention-world.com/actualidad/articulos/ludoprevencion-juegos-fomentar-autocuidado-trabajadores/
Metodología	Aplicación coherente de un método. Conjunto de métodos utilizados en la investigación científica
Prevención	Es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos
Trabajador	Persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización

Fuente: Elaboración de los Autores

3 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

La estructura del marco metodológico está encaminada a la definición de estrategias para la enseñanza y aprendizaje del trabajador adulto que para el caso de la investigación se llamará trabajador o colaborador, quien es la persona que recibe la información y con la cual se pretende implementar los diferentes mecanismos de comunicación lúdicos para el éxito del aprendizaje.

3.1 Tipo de estudio

La investigación es de tipo descriptiva - observacional con enfoque cualitativo, desde este ámbito se realizó la construcción de descripciones a través de investigación de campo, la cual permitió conocer la opinión del personal con respecto a su ambiente laboral y la

percepción que tiene sobre los procesos de capacitación y formación implementados por su empresa, del mismo modo, se avanzó en la identificación de algunos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Población

La población total del personal adulto de la empresa Asistencia Legal S.A.S son 27, los cuales se encuentran distribuidos en tres áreas: administrativa, asistencia técnica y jurídica, y están expuestos a los agentes de riesgo propios de su trabajo como el riesgo biomecánico, riesgo psicosocial, riesgo físico, accidentes de tránsito, entre otros. Es por ello que, dentro del proyecto investigativo se cuenta con toda la población sujeta de estudio (27) sin excluir o discriminar a ningún funcionario, dado que es importante la opinión y percepción de todos los involucrados.

3.3 Procedimiento

En un primer momento las investigadoras articularon para el desarrollo del estudio con la empresa Asistencia Legal S.A.S por ser esta la encargada de emplear trabajadores que están expuestos a factores de riesgos, por tal motivo el producto presentado pretende ser una herramienta guía para adaptar el producto a las necesidades específicas de la empresa en la prevención de riesgos con las metodologías lúdicas, por ello, se emanó un primer acercamiento ante los directivos, donde se logró el consentimiento de la entidad.

En un segundo momento, se diseñó la encuesta con el propósito de validarla, se reorganizaron preguntas que no cumplían con los objetivos trazados del estudio, del mismo modo, se realizaron modificaciones gramaticales.

En un tercer momento, se aplicó la encuesta al 100% de los trabajadores (27 en total) que incluyó tanto a mujeres como a hombres, que están distribuidos en las áreas Administrativa, Asistencia Técnica y Jurídica, con vinculación laboral con contratos a

término fijo y contratos por prestación de servicios y ubicados en diferentes áreas y centros de costo, para el desarrollo de la misma las investigadoras persuadieron a los trabajadores sobre la importancia de su participación dentro del estudio. La encuesta contaba con preguntas cerradas y abiertas desarrollada de manera individual y guiada. Cabe mencionar que, todo el proceso estará cimentado bajo el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las empresas en la implementación de los SG SST los cuales obligan al empleador o empresa a velar por su salud y seguridad y al trabajador o colaborador a cumplir con las normas y medidas de prevención, dado que debe haber una responsabilidad compartida entre la institución y las personas que laboran dentro de las mismas, por ende, el sistema general de riesgos profesionales en el Decreto Ley N° 1295 (1994) establece en su artículo 2 el siguiente objetivo:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad (p. 1)

En un quinto momento, el equipo investigador obtiene los resultados finales de la encuesta y entrevista para ser aplicada en Excel y Word para su respectivo análisis e interpretación a través de la elaboración de gráficas, tablas, tortas y tendencias para el caos de las preguntas abiertas para una mejor comprensión de los hallazgos.

3.4 Técnicas para la recolección de información

En cuanto a las técnicas para la recolección de la información se realizó una búsqueda literaria para obtener información a través de referencias, registros investigaciones de otros investigadores en fuentes documentales. Esta información permitió obtener nuevos conocimientos a través de la crítica y la interpretación de datos secundarios.

Posteriormente se aplicó la encuesta pretendiendo conocer la opinión del trabajador o colaborador sobre su entorno laboral y la percepción que tiene sobre los procesos de capacitación y formación impartidos por su empresa

Por otro lado, se obtuvo información a través de la observación, la cual nos permitió conocer el desempeño del trabajador en su ambiente laboral. La información recolectada en este paso permitió ser usada como un antecedente o insumo para una investigación cuantitativa. En cuanto a las técnicas para el análisis de la información los datos recolectados se ingresan a un sistema de información para obtener los resultados, se debe tener en cuenta los criterios de VALORACIÓN que se describen a continuación.

Las respuestas se ingresan marcando con uno “1” en la casilla correspondiente al criterio de evaluación; MALO – REGULAR – BUENO – MUY BUENO - EXCELENTE, por cada pregunta; al final se saca la sumatoria según corresponda y se consolida para visualizar la tendencia según el criterio de evaluación. Se resalta que ninguna pregunta cerrada debe contener doble respuesta o dejar de ser respondida.

Una vez obtenidas las respuestas en la encuesta, la segunda parte de la puntuación consiste en sumar en la columna correspondiente a la pregunta la cantidad de uno “1” marcadas por cada criterio de evaluación para posteriormente establecer el porcentaje del número de respuestas sobre el total de las preguntas del factor evaluado y diferenciar aquellos que predominaron sobre los otros.

Por último, se consolida las respuestas obtenidas por las preguntas abiertas de acuerdo a la tendencia por medio de un concepto general sobre las necesidades e inquietudes expresadas por los encuestados. Esta información sirve de insumo para plantear las recomendaciones correspondientes.

3.5 Plan de Análisis

Para el cumplimiento de los objetivos del proyecto se desarrollo un análisis de la información estadístico mediante la utilización de tablas o gráficas con el propósito de visualizar rápidamente el estado de cada uno de las preguntas evaluadas. La representación gráfica de los puntajes, se hace a través un gráfico de barras o tablas de manera que las diferentes variables se vean reflejadas de forma sistematizada y explicita.

4 CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Descripción general de la empresa

La empresa de Asistencia Legal S.A.S identificada con el Nit- número, 900842867-2 se fundó en el año 2010 es una empresa de carácter privado, que brinda asesoría a proyectos sociales, consulta de psicología clínica, consulta forense, asesoría jurídica teniendo en cuenta el derecho de familia, derecho penal, derecho administrativo y derecho laboral, además realiza seguimiento particular a personas naturales, a través del litigio, adicional tiene contrato con establecimientos de comercio, como lo es la importadora del sur entre

otros. Cuenta con 2 oficinas en el Municipio de Puerto Asís, la oficina principal se encuentra ubicada en el Barrio el Centro y la Sucursal ubicada en el Barrio 20 de julio vía al Sena.

Tabla 4

Descripción de la empresa

Razón social: asistencia legal S.A.S	
Nit: 900.842.867-6	
Ciudad: Puerto asís	Departamento: Putumayo
Representante legal: Jenny Quintero	
Encargada del sgsst:	
CARGO: Coordinadora área de seguridad y salud en el trabajo	

Fuente: Elaboración de Autores

4.2 Distribución Sociodemográfica

Tabla 6

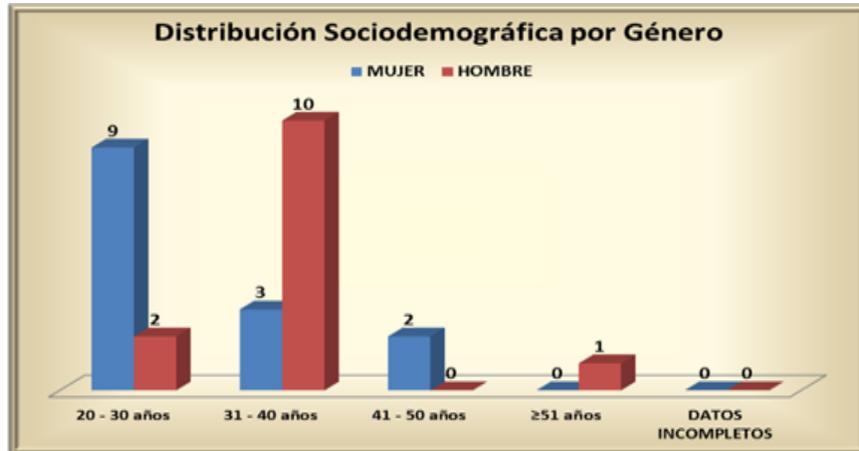
Distribución por Frecuencia de Trabajadores por Edad y Género

Edades y Género				
	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
18 - 30 años	9	2	33.3	7.4
31 - 40 años	3	10	11.1	37
41 - 50 años	2	0	7.4	0
≥51 años	0	1	0	3.7
Datos incompletos	0	0	0	0

Fuente: Elaboración de Autores.

Ilustración 2

Distribución Por Frecuencia de Trabajadores por Edad y género.

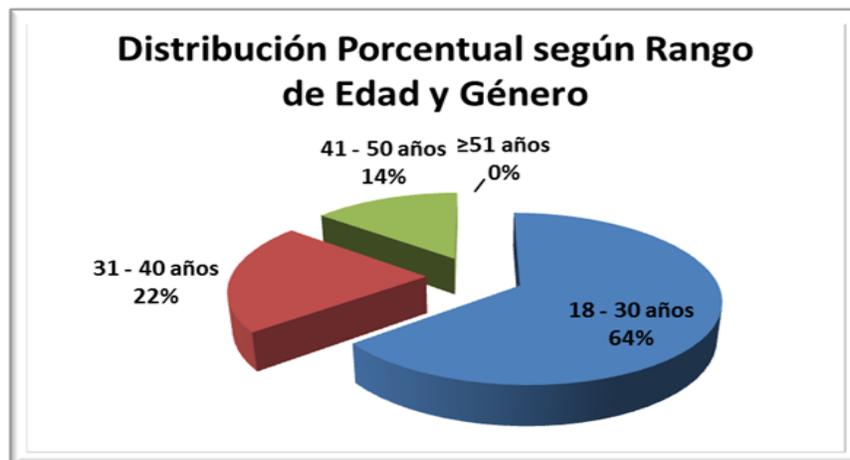


Fuente: Elaboración de Autores.

Ilustración 3

Distribución Por Porcentaje De Trabajadores De Género Femenino.

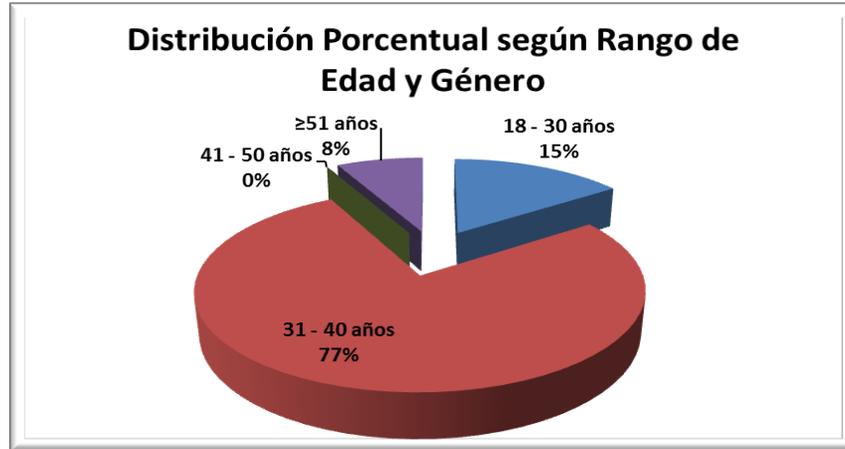
Fuente: Elaboración de Autores.



El 64% de las trabajadoras (9) se encuentran en edades que oscilan entre los 18 y 30 años, el 22% de las trabajadoras (3) entre los 31 a 40 años, el 14% de las trabajadoras (2) entre los 41 a 50 años y un 0% de las trabajadoras (0) mayor de 51 años.

Ilustración 4

Distribución Por Porcentaje De Trabajadores De Género Masculino.



Fuente: Elaboración de Autores.

En el género masculino el 15% de trabajadores (2) se encuentran en el rango de edades entre los 18 y 30 años, el 77% de los trabajadores (10) está entre los 31-40 años, el 0% de los trabajadores (0) está entre los 41 y 50 años y los mayores de 51 años un 8% (1).

4.3 Descripción del proceso de trabajo

Tabla 5

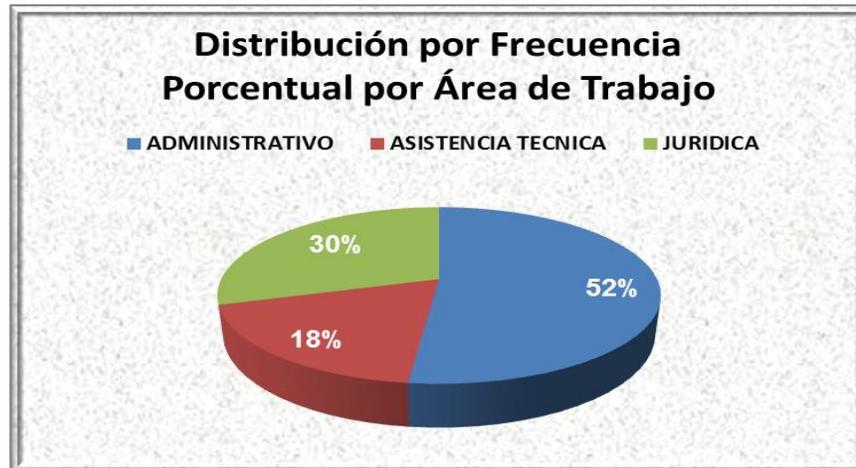
Distribución por Frecuencia y Porcentual de Trabajadores por Área de Trabajo

Área de trabajo	N° trabajadores	%
Administrativo	14	52
Asistencia técnica	5	18
Jurídica	8	30
Total	27	100

Fuente: Elaboración de Autores.

Ilustración 5

Distribución por Frecuencia Porcentual de Trabajadores por Área de Trabajo.



Fuente: Elaboración de Autores.

El 52% de los trabajadores (14) pertenecen al área Administrativa y requieren la utilización de Videoterminal, papelería en general, teléfono y accesorios propios de oficina, en las cuales se realizan tareas como la elaboración de documentos, análisis de información, atención al cliente, digitación, soporte técnico, coordinación de actividades, entre otras; al área administrativa pertenece también el personal de oficios varios que realizan actividades de limpieza y desinfección, mensajería, cafetería.

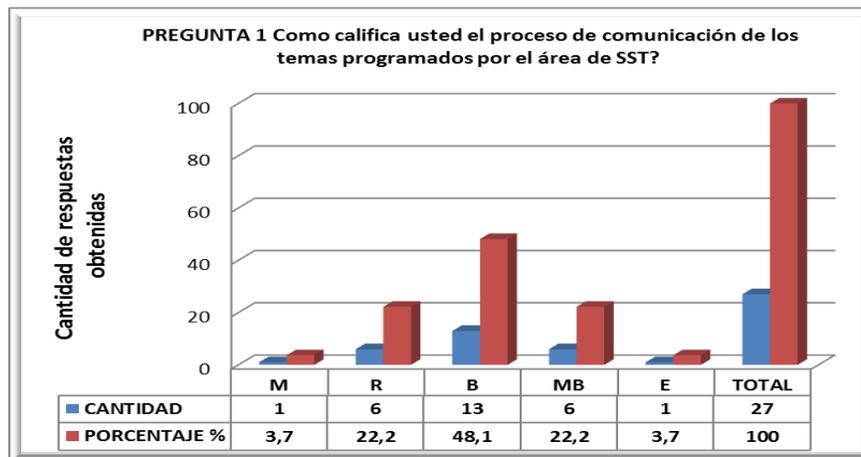
El 18% de los trabajadores (5) pertenecen al área de Asistencia Técnica y requieren la utilización de Videoterminal, papelería en general, teléfono y accesorios propios de oficina, en las cuales se realizan tareas como, seguimiento a factores de riesgo, capacitaciones, gestión PQR, asesoría de proyectos, valoración a puestos de trabajo, trámites con ARL. El 30% de los trabajadores (8) pertenecen al área de Jurídica y requieren la utilización de Videoterminal, papelería en general, teléfono y accesorios propios de oficina, en las cuales se realizan tareas como asesorías jurídicas, atención de audiencias, elaboración de contratos, reglamentos, organización de archivo y expedientes judiciales, elaboración de notificaciones.

4.4 Encuesta de satisfacción

A continuación, se describe la distribución de respuestas por pregunta y el porcentaje de respuestas de acuerdo a los criterios de valoración según la encuesta de percepción y satisfacción aplicada a trabajadores de la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S.

Ilustración 6

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 1



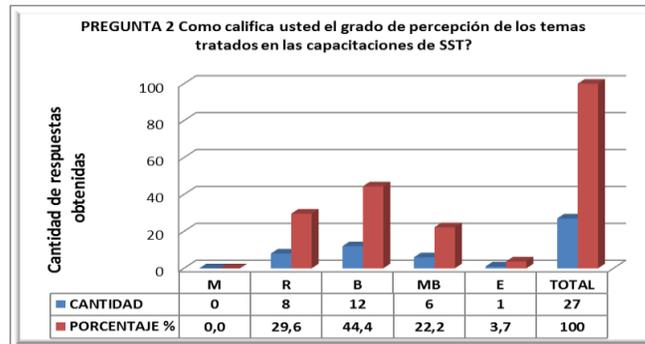
Fuente: Elaboración de Autores.

El 3.7% del personal (1 trabajador) valoró como Malo, el 22,2% (6 trabajadores) valoró como Regular, el 48,1% (13 trabajadores) valoró como Bueno, el 22,2% (6 trabajadores) valoró como Muy bueno y el 3,7% (1 trabajador) valoró como Excelente el proceso de comunicación de las capacitaciones programadas desde el área de SST.

La anterior gráfica indica que el 74% de los trabajadores (20) tiene un nivel de satisfacción entre bueno y excelente con la temática programada por el área de SST y que el 26% de los trabajadores (7) tiene un nivel de satisfacción entre malo y regular con la temática programada por el área de SST. La tendencia entre la población trabajadora es a un grado de aceptación alta sobre los temas de capacitación establecidos en el plan anual de actividades del SG SST.

Ilustración 7

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 2



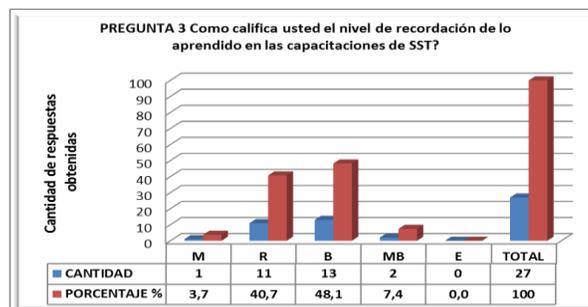
Fuente: Elaboración de Autores.

El 0% del personal (0 trabajador) valoró como Malo, el 29,6% (8 trabajadores) valoró como Regular, el 44,4% (12 trabajadores) valoró como Bueno, el 22,2% (6 trabajadores) valoró como Muy bueno y el 3,7% (1 trabajador) valoró como Excelente el grado de percepción de las capacitaciones programadas desde el área de SST.

La anterior gráfica indica que el 70% de los trabajadores (19) tiene un nivel de percepción entre bueno y excelente con la temática programada por el área de SST y que el 30% de los trabajadores (8) tiene un nivel de satisfacción regular con la temática programada por el área de SST. La tendencia entre la población trabajadora es a un grado de recordación alta sobre los temas de capacitación establecidos en el plan anual de actividades del SG SST.

Ilustración 8

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 3



Fuente: Elaboración de Autores.

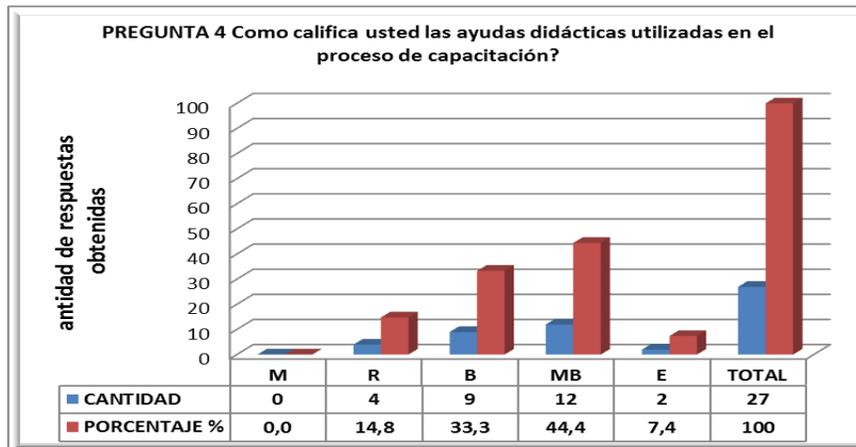
El 3,7% del personal (1 trabajador) valoró como Malo, el 40,7% (11 trabajadores) valoró como Regular, el 48,1% (13 trabajadores) valoró como Bueno, el 7,4% (2 trabajadores) valoró como Muy bueno y el 0% (0 trabajador) valoró como Excelente el grado de recordación de las capacitaciones programadas desde el área de SST.

La anterior gráfica indica que el 55,6% de los trabajadores (15) tiene un nivel de recordación entre bueno y muy bueno con la temática programada por el área de SST y que el 44,4% de los trabajadores (12) tiene un nivel de recordación entre malo y regular con la temática programada por el área de SST.

La tendencia entre la población trabajadora es a un grado de recordación entre regular y buena sobre los temas de capacitación establecidos en el plan anual de actividades del SG SST puesto que el mayor número de trabajadores se concentra entre el rango de recordación regular a bueno lo que indica que si bien existe recordación en los temas impartidos en las capacitaciones de SST, no alcanza un nivel totalmente satisfactorio o excelente a causa posiblemente de las metodologías utilizadas para comunicar los temas de capacitación.

Ilustración 9

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 4



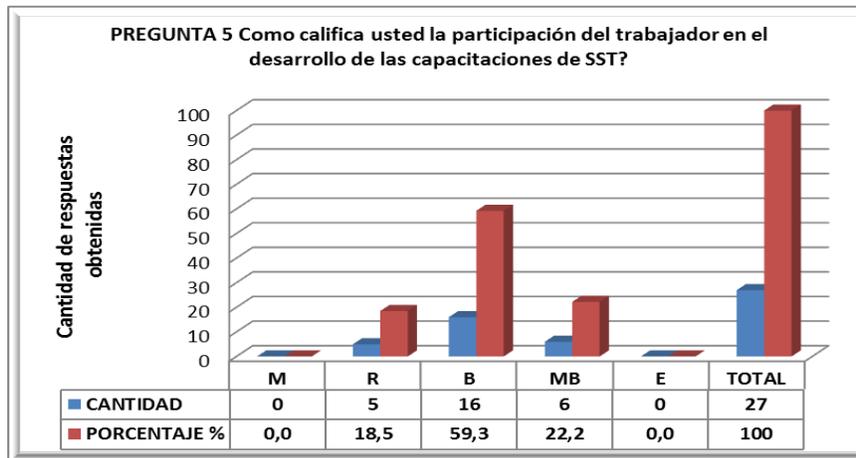
Fuente: Elaboración de Autores.

El 0% del personal (0 trabajador) valoró como Malo, el 14,8% (4 trabajadores) valoró como Regular, el 33,3% (9 trabajadores) valoró como Bueno, el 44,4% (12 trabajadores) valoró como Muy bueno y el 7,4% (2 trabajadores) valoró como Excelente las ayudas didácticas utilizadas en las capacitaciones programadas desde el área de SST.

La anterior gráfica indica que el 85,2% de los trabajadores (23) tiene un nivel de entre bueno y excelente en la utilización de ayudas didácticas con la temática programada por el área de SST y que el 14,8% de los trabajadores (4) tiene un nivel de satisfacción regular en la utilización de ayudas didácticas con la temática programada por el área de SST. La tendencia entre la población trabajadora es a un grado de satisfacción alto sobre las ayudas didácticas utilizadas en la comunicación de los temas de capacitación establecidos en el plan anual de actividades del SG SST.

Ilustración 10

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 5



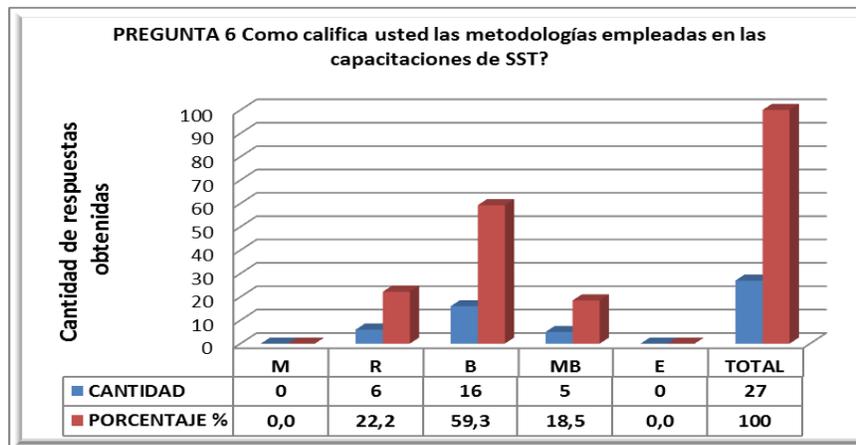
Fuente: Elaboración de Autores.

El 0% del personal (0 trabajador) valoró como Malo, el 18,5% (5 trabajadores) valoró como Regular, el 59,3% (16 trabajadores) valoró como Bueno, el 22,2% (6 trabajadores) valoró como Muy bueno y el 0% (0 trabajador) valoró como Excelente la participación del personal en las capacitaciones programadas desde el área de SST.

La anterior gráfica indica que el 81,5% de los trabajadores (22) tiene un nivel de participación entre bueno y muy bueno con la temática programada por el área de SST y que el 18,5% de los trabajadores (5) tiene un nivel de participación regular con la temática programada por el área de SST. La tendencia entre la población trabajadora es de un grado de participación bueno sobre los temas de capacitación establecidos en el plan anual de actividades del SG SST.

Ilustración 11

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 6



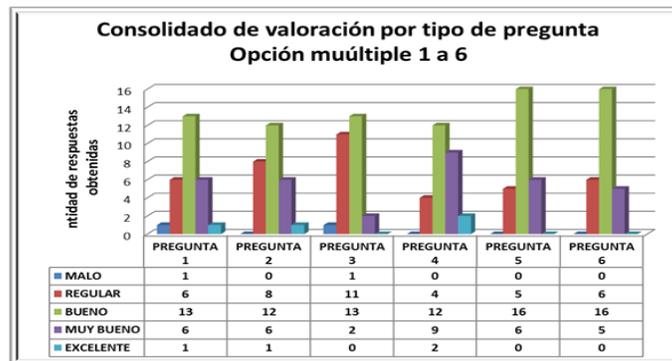
Fuente: Elaboración de Autores.

El 0% del personal (0 trabajador) valoró como Malo, el 22,2% (6 trabajadores) valoró como Regular, el 59,3% (16 trabajadores) valoró como Bueno, el 18,5% (5 trabajadores) valoró como Muy bueno y el 0% (0 trabajador) valoró como Excelente las metodologías empleadas en las capacitaciones programadas desde el área de SST.

La anterior gráfica indica que el 77,85% de los trabajadores (21) consideran entre bueno y muy bueno las metodologías empleadas en la comunicación de la temática programada por el área de SST y que el 22,2% de los trabajadores (6) considera regulares las metodologías empleadas en la comunicación de la temática programada por el área de SST. La tendencia entre la población trabajadora es de un grado de bueno sobre las metodologías empleadas en las capacitaciones establecidas en el plan anual de actividades del SG SST.

Ilustración 12

Consolidado de Valoración por Tipo de Pregunta Opción Múltiple 1 a 6



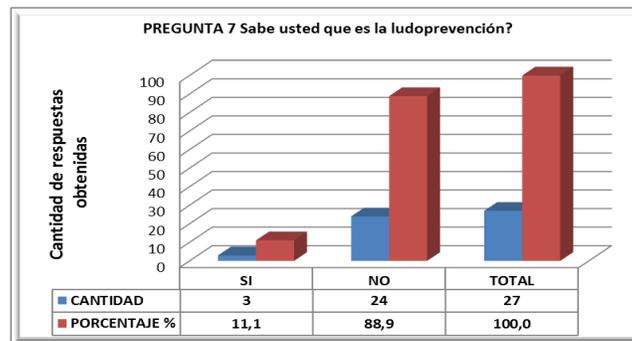
Fuente: Elaboración de Autores.

La gráfica indica que existe un nivel de aceptación BUENO en general en el proceso de capacitación de SST en la empresa, con un total de 82 respuestas; le sigue REGULAR con un total de 40 respuestas; le sigue MUY BUENO con un total de 29 respuestas; le sigue EXCELENTE con un total de 4 respuestas y finaliza con MALO con un total de 2 respuestas.

Ilustración 13

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 7

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.



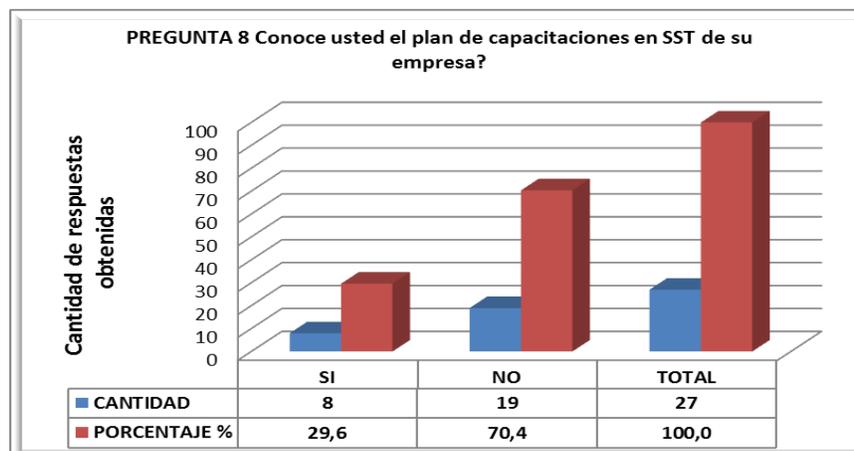
Fuente: Elaboración de Autores.

A la pregunta sobre el conocimiento del concepto de la LUDOPREVENCIÓN el 11,1% del personal (3 trabajadores) manifiesta conocer sobre la ludoprevención y el 88.9% (24) manifiesta no conocer sobre el concepto de ludoprevención.

La anterior gráfica indica que la población trabajadora en un alto porcentaje desconoce el concepto y la finalidad de las técnicas de ludoprevención aplicadas a los procesos de comunicación de las temáticas establecidas en el plan anual de capacitaciones del SG SST.

Ilustración 14

Distribución Por Frecuencia y Porcentual Valoración Pregunta 8



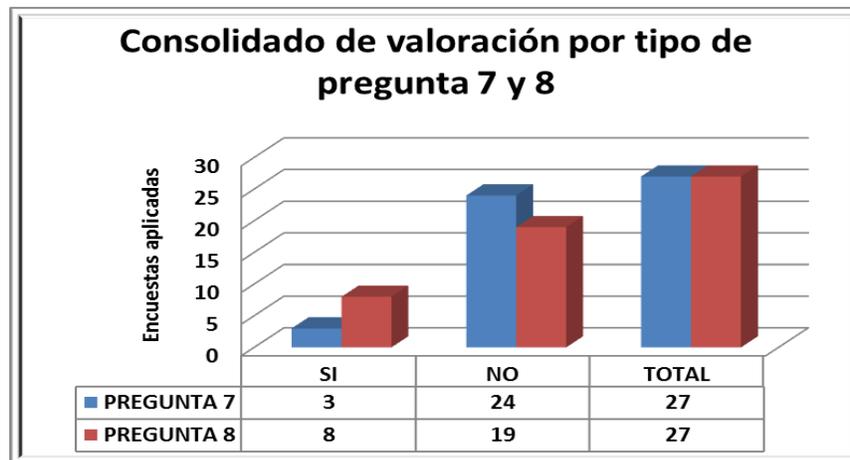
Fuente: Elaboración de Autores.

A la pregunta sobre si se conoce sobre el plan de capacitaciones en SST de la empresa el 29,6% del personal (8 trabajadores) manifiesta conocer sobre el plan de capacitaciones y el 70.4% (19) manifiesta no conocer sobre el plan de capacitaciones en SST.

La anterior gráfica indica que la población trabajadora en un alto porcentaje desconoce la temática establecida en el plan anual de capacitaciones del SG SST.

Ilustración 15

Consolidado General por Tipo de Pregunta 7 y 8



Fuente: Elaboración de Autores.

La gráfica indica que la población trabajadora conoce en un 20% (11 respuestas afirmativas) los conceptos y planes de capacitación del SG SST y que un 80% de la población trabajadora (43 respuestas negativas) desconoce los conceptos y planes de capacitación del SG SST.

Tabla 6

Consolidado General Pregunta 9

No.	¿Qué metodologías o estrategias recomendaría para mejorar el aprendizaje en el desarrollo de las capacitaciones de SST?
1	Fortalecer los procesos de seguridad y salud en el trabajo, con el ánimo de reconocer como una disciplina que en carga de la prevención de las lesiones
2	no responde
3	no responde
4	no responde
5	Es importante que dentro del SST se utilicen metodologías inclusivas que generen actividades encaminadas a pausas activas
6	Se implemente en la empresa una metodología participativa donde los trabajadores seamos garantes de la organización del plan de actividades encaminadas a la salud y seguridad en el trabajo
7	Implementación de estrategias por parte de los profesionales en salud y seguridad de las empresas
8	Se implemente un plan de actividades encaminadas a reconocer la disciplina que se en carga de la prevención, de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo
9	La participación y que las empresas hagan buen uso de las actividades lúdico pedagógicas
10	Se recomienda que las empresas fortalezcan los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo
11	Fortalecer los procesos en salud y seguridad en el trabajo por parte del área de salud (terapeutas ocupacionales)
12	Se recomienda que en la empresa se implemente el comité de convivencia con el ánimo de tener clara la resolución 2646 de 2008
13	En las capacitaciones exista un equipo interdisciplinario originado como un subsistema de la administración de recursos humanos debido a las relaciones de trabajo
14	Facilitar el proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleados.
15	Se recomienda que las capacitaciones en relación SST sean constantes y se refuerce la normatividad en salud
16	Se implemente una estrategia que logre identificar la de seguridad y salud en el trabajo
17	Formulación de un plan de acción encaminado a minimizar los riesgos y mejorar el estado de salud
18	Que las metodologías sean participativas y significativas, encaminadas a la salud del trabajador
19	Se recomienda a la empresa implementar el plan de emergencias en cada una de las oficinas que le permita un mayor conocimiento.
20	no responde

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

- 21 no responde
 - 22 Se realicen actividades a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo
 - 23 Implementar la metodología lúdica participativa encaminada a minimizar los riesgos en la empresa y mantener un estado de salud con calidad
 - 24 no responde
 - 25 no responde
 - 26 no responde
 - 27 En la empresa se implemente espacios paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
-

Fuente: Elaboración de Autores.

En la anterior tabla se consolida las respuestas a la pregunta abierta de la encuesta para conocer las inquietudes y necesidades del trabajador. El 70,4% de los trabajadores (19) respondió la pregunta y realizo su aporte de acuerdo a lo percibido en la encuesta; el 29.6% de los trabajadores (8) no respondió la pregunta.

En las respuestas de los trabajadores se puede observar que en un alto porcentaje se sugiere o recomienda que las actividades enfocadas hacia la temática de seguridad y salud en el trabajo sea más participativa e incluyente, utilizando nuevas metodologías en las capacitaciones y haciendo hincapié en temas como la salud, los riesgos, pausas activas, normatividad entre otras.

Un punto a resaltar es el integrar áreas como Talento Humano en la planeación y desarrollo de las actividades de SST, así como la participación activa de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo pero enfatizando que en los procesos de capacitación se utilicen nuevas metodologías enfocadas hacia la ludo prevención.

5 CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES DEL PROYECTO

5.1 Discusiones

En la actualidad las empresas en cualquier sector económico, deben cumplir con todos sus requisitos y compromisos, no solo productivos y de servicios sino también en términos de SST. En tal sentido, de que conozcan a fondo los procesos que se manejan desde el área de salud y seguridad en el trabajo con el ánimo de evitar factores de riesgo, teniendo en cuenta según el instrumento (encuesta) aplicado a los trabajadores de la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S se logró identificar que la mayoría del Talento Humano, desconocen algunos mecanismos o procesos de SG-SST que se debe fomentar en el ambiente laboral. Por ende las empresas en general micro y macro requieren de atención inmediata, formativa y de andragogía, desde un enfoque proactivo por parte de los líderes del sistema de gestión encargados de la inspección y vigilancia y, a fin de que el proceso de adaptación a los nuevos requerimientos que las normas imponen se haga más amable, se hace igualmente necesario el acompañamiento directo de la ARL correspondiente, de modo que desplieguen un carácter de intermediario, semejante al que proponen Olsen y Hasle y que además establezcan un vínculo de confianza que facilite la implementación de procesos de diseño y administración de SG-SST. Así mismo cabe resalta que una vez se implemente los procesos de identificación y evaluación de riesgos en las empresas lo debe

ejercer un talento humano con el perfil y las competencias, establecidas en el marco legal (Resolución 0312 de 2019 ministerio de trabajo), por lo tanto para la empresa Asistencia Legal S.A.S se debe de asignar a un profesional y especialista de salud ocupacional con licencia vigente, preferiblemente con conocimientos, práctica y/o formación, en el desarrollo de metodologías lúdico preventivas, encaminadas, a propender mejores condiciones en el estado de salud de los trabajadores y por ende se obtenga mejores rendimientos y productividad en relación a la actividad económica que ejecuta la empresa.

5.2 Recomendaciones

Si se tiene en cuenta que aproximadamente el 60% de la población trabajadora oscila entre los 31 a 50 años, los procesos de aprendizaje deben ser enfocados bajo técnicas o metodologías ludo preventivas, dado que el nivel de concentración en el adulto entre más edad es menor. Por lo anterior se recomienda utilizar algunas de las siguientes ayudas visuales o tecnológicas según la necesidad y criterio del responsable del SG SST:

Tabla 7

Ludopreención

Ludopreención	
Herramienta	Descripción
Quizizz (app interactiva)	Juegos de preguntas para aprender
Kahoot (app interactiva)	Herramienta de gamificación para crear cuestionarios
Quizlet (app interactiva)	Herramienta de aprendizaje y fichas educativas
Socrative (app interactiva)	Herramienta para soporte en aula, permite crear exámenes, quiz, etc.
Edpuzzle (app interactiva)	Herramienta interactiva de video y audio para crear cuestionarios
Nearpod (app interactiva)	Herramienta de presentación colaborativa de evaluación)
Vizia	Herramienta interactiva de video y audio. Diseño de videos con aplicación de cuestionarios
Juegos de mesa	Utilizar juegos tradicionales para asociarlos a los riesgos de la empresa.

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Artículos ofimáticos	Uso de artículos comunes y tradicionales de oficina para elaborar dinámicas, juegos, asociaciones con los temas de prevención de riesgos
Audios y videos	Asociación de películas y canciones tradicionales y conocidas por todas las personas para conectar una tema de prevención de riesgos con imágenes o sonidos.
Residuos aprovechables	Reutilizar o reciclar residuos como vidrio, cartón, papel para crear juegos o dinámicas con las manos en trabajo en equipo

Fuente: Ludoprevención (2016)

Se recomienda que en la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S se establezca un canal de comunicación para que el talento humano pueda sugerir o plantear un tema de capacitación que puede resultar de sus vivencias, experiencias y exposición a riesgos propios de su área de trabajo; así mismo poner en conocimiento de todos los trabajadores los temas de prevención de riesgos planteados por el responsable de SST, por ejemplo, poner a consideración 2, 3 o 4 temas y que en consenso los trabajadores elijan la capacitación. Para lo anterior se plantea utilizar ayudas tecnológicas como Google Formularios el cual permite elaborar el cuestionario y posteriormente compartirlo por correo o a grupos de WhatsApp para el proceso de participación, y finalmente consolidar la elección de preferencia.

De igual modo, se dé a conocer al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) el plan anual de capacitaciones identificando las metodologías a utilizar (las cuales serán con técnicas ludopreventivas) con el fin de mejorar el proceso de retroalimentación en el cual el comité debe hacer sus aportes, sus mejoras y principalmente promocionar dicho plan con la población trabajadora. El COPASST dentro de sus funciones puede participar activamente en las capacitaciones.

De acuerdo a los hallazgos encontrados se recomienda:

Rutina básica de ejercicios laborales y extralaborales.

Realizar una rutina de ejercicios para el fortalecimiento y movilidad de los grupos musculares de miembros superiores e inferiores, ya que con la realización de estos se prepara para la actividad y acondiciona el cuerpo y los músculos para la acción a realizar.

Por otro lado, se proporcionan algunas recomendaciones básicas elaboradas por el Centro de Recursos de Promoción y Educación para la Salud (2013) para instruirse y realizar dentro del ámbito laboral de una manera adecuada todo con el fin de adquirir hábitos saludables y mitigar futuras lesiones;

Recomendaciones generales

No permanecer en la misma postura durante periodos prolongados, alternar actividades que requieran estar de pie con otras que impliquen estar sentado o en movimiento.

Intercalar periodos breves de descanso entre las diferentes actividades.

Si fuera necesario, modificar adecuadamente el entorno (mobiliario, altura de los objetos, iluminación, etc.) buscando la situación más cómoda y segura para la espalda.

Al estar sentado

- Se debe apoyar completamente los pies en el suelo y mantener las rodillas al mismo nivel o por encima de las caderas.
- La silla, con una suave prominencia en el respaldo, debe sujetar la espalda en la misma postura en la que la columna esta al estar de pie. Debe girar todo el cuerpo a la vez
- La pantalla del ordenador tiene que poderse orientar e inclinar. Debe situarla a unos 45 cms. de distancia, frente a los ojos y a su altura, o ligeramente por debajo.

Las muñecas y los antebrazos deben estar rectos y alineados con el teclado, con el codo flexionado a 90°

Al estar de pie

- Mientras esté de pie, mantenga un pie en alto y apoyado sobre un objeto. Alterne un pie tras otro. Cambie la postura tan frecuentemente como pueda.

- No esté de pie si puede estar andando

- Si debe trabajar con sus brazos mientras está de pie, hágalo a una altura adecuada que le permita apoyarse con sus brazos.

Evite los zapatos de tacón alto si debe estar mucho tiempo de pie o caminando.

Al levantar y transportar pesos

- Agáchese flexionando las rodillas, con la espalda recta y la cabeza levantada, apoyando los dos pies en el suelo, ligeramente separados y lo más cerca posible del peso que debe cargar

- Levantar los pesos tan solo hasta la altura del pecho con los codos flexionados para asegurar que la carga está lo más pegada al cuerpo que sea posible. Si debe colocarlos más arriba, súbese a una banqueta o escalera.

Recomendación cuidado visual

Establecer programa preventivo de conservación visual que desarrolle principalmente las siguientes actividades:

- Diagnóstico de Condiciones de Salud Visual de los colaboradores.
- Realización de optometrías como examen paraclínico de ingreso.
- Realizar seguimiento y control a los trabajadores con trastornos visuales severos.

- Medición de iluminación en los puestos de trabajo. Aplicar acciones correctivas de acuerdo a la medición de iluminación.
- Charlas de sensibilización y capacitaciones en conservación visual.
- Inspección de puestos de trabajo enfatizando en la iluminación.
- Seguimiento a incapacidades por patologías oculares.
- Dar seguimiento al programa de mantenimiento preventivo de video terminales.
- Implementar un programa de mantenimiento y reposición de luminarias defectuosas.
- Implementar pausas activas visuales (p. 1)

Recomendaciones para prevención de desórdenes musculo esqueléticos dme (segmentos de mayor afectación cuello, zona dorsal, zona lumbar, rodilla izquierda).

Diseñar PVE DME siguiendo las Guías de Atención Integral basada en la evidencia GATISO las cuales son específicas para cada segmento corporal como por ejemplo GATISO Dolor Lumbar, GATISO DME Miembros Superiores. Por lo tanto se deben establecer protocolos de actuación frente a los diagnósticos de condiciones de salud. Del presente informe se recomienda:

Tabla 8

Protocolo de actuación

Protocolo de actuación	
Protocolo de actuación frente a colaboradores sin manifestación hallazgos de dolencias en columna, Miembros superiores, miembros inferiores, espalda	<ul style="list-style-type: none">➤ Seguimiento periódico del estado de salud de su columna, Miembros superiores, miembros inferiores, espalda de acuerdo con protocolo de valoración periódica.➤ Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de sesiones de entrenamiento en higiene postural y contenidas en el plan anual de capacitación.
Protocolo de actuación frente a colaboradores con manifestación hallazgos de dolencias en columna,	<ul style="list-style-type: none">➤ Seguimiento periódico del estado de salud de su columna, Miembros superiores, miembros inferiores,

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Miembros superiores, miembros inferiores, espalda	espalda de acuerdo con protocolo de valoración periódica. <ul style="list-style-type: none">➤ Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de sesiones de entrenamiento en higiene postural y contenidas en el plan anual de capacitación.➤ Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al servidor, a través de su EPS.➤ Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación de las mismas.➤ Revisión y control de las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo.➤ Designación de tiempos para descanso, pausas activas e hidratación.
---	--

Igualmente establecer el plan de capacitaciones anual que contenga como mínimo:

- Capacitación en prevención de riesgo biomecánico.
 - Capacitación en pausas activas, jornadas de calentamiento y estiramiento.
 - Capacitación y entrenamiento posturas adecuadas para la manipulación de cargas.
 - Capacitación en estilos de vida saludable.
 - Observación de comportamiento y correcciones IN SITU.
 - Capacitación en identificación, valoración y control de riesgos.
 - Capacitación en procedimiento para auto reportes.
 - Taller escuela de la espalda.
 - Implementación programa de pausas activas.
-

Fuente: Elaboración de Autores.

5.3 Conclusiones

Encuesta de percepción y satisfacción

Para la validación de esta investigación se tomó como población objetivo a los trabajadores de la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S los cuales se encuentran distribuidos en tres áreas Administrativa, Asistencia Técnica y Jurídica, con un total de 27 trabajadores los cuales aplicaron el 100% de las encuestas programadas.

El instrumento aplicado corresponde a la aplicación de encuestas con preguntas cerradas y abiertas las cuales permiten dentro del proceso de evaluación conocer el grado de satisfacción y recordación de los temas de capacitación programados por el área de SST. Así mismo permite establecer cuáles son las expectativas, necesidades y aplicabilidad de las metodologías lúdicas preventivas en el proceso de comunicación de las capacitaciones del SG SST.

En general se aprecia un nivel de aceptación bueno en el proceso de comunicación de las capacitaciones del SG SST en la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S, resaltando un nivel de participación de los trabajadores aceptable pero contrastando con el nivel de recordación que tiene tendencia a ser regular. Lo anterior indica que lo aprendido en las capacitaciones posiblemente puede ser olvidado fácilmente o no ser aplicado en las actividades diarias; si se habla de prevención de riesgos esto implicaría mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo al no implementar o aplicar lo aprendido en las capacitaciones.

El proceso de comunicación del plan de capacitaciones del SG SST debe ser ágil, práctico, dinámico y sencillo de aprender, el resultado de las encuestas demuestra que si bien se conoce y se tiene un conocimiento aceptable de las capacitaciones en SST, también indica que no se conoce de nuevos métodos de aprendizaje lo que limita tanto el nivel de concentración como el de recordación de la información impartida en la capacitación.

Es importante que cada trabajador, en todos los niveles de la organización conozca y se familiarice con el plan de capacitaciones anual del SG SST; como resultado de la encuesta se puede evidenciar que el 70 del personal no conoce dicho plan, es decir, que no existe participación o retroalimentación en la elaboración de los planes.

En el desarrollo de la encuesta se menciona el concepto de LUDOPREVENCIÓN el cual es una metodología aplicada para la prevención de riesgos. Como resultado se evidencia que se desconoce en un alto porcentaje por parte de los trabajadores el anterior concepto por lo cual se puede considerar como una oportunidad de realizar por parte del responsable del SG SST la implementación del plan de capacitaciones con metodologías sencillas, prácticas y nuevas aplicadas a la prevención de riesgos.

Para la pregunta abierta se evidencia que existe la necesidad de involucrar en el desarrollo de estrategias o metodologías para el aprendizaje de los temas programados en

el plan de capacitaciones del SG SST la participación del COPASST que es un punto incluyente en la divulgación y promoción del SG SST en la empresa; así mismo fortalecer los procesos de prevención con la participación más empoderada del responsable de SST. Este sistema debe ser de trabajo en equipo, interdisciplinario y estratégico para que a corto o mediano plazo se cambie la percepción que se tiene de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

Las investigaciones de estos acontecimientos han establecido que, en muchos casos, las causas fundamentales de los accidentes laborales han sido pequeños detalles que no fueron detectados ni corregidos oportunamente: procesos inadecuados de trabajo, relaciones hombre - máquina no adaptadas, desgaste normal de elementos de trabajo, abuso y mal uso de las herramientas. A lo anterior se suma los procesos de comunicación (planes de trabajo o capacitaciones del SG SST) y las metodologías utilizadas para dar a conocer a la población trabajadora los riesgos a los cuales están expuestos en el desarrollo de sus actividades y la forma de prevenirlos.

A partir de este estudio se busca establecer un plan de acción para la población objeto de intervención, cuya aplicación brinde una constante mejoría en las metodologías de comunicación de los planes de trabajo o capacitaciones que genere en el trabajador un grado de recordación óptimo que permita aplicar lo aprendido generando un ambiente de trabajo, con un mayor confort, productividad, desarrollo individual y colectivo, permitiendo que el puesto de trabajo se armonice con el trabajador y logre alcanzar la comodidad y seguridad óptima, dentro de las actividades realizadas por la empresa ASISTENCIA LEGAL S.A.S. Municipio de Puerto Asís Putumayo.

6 REFERENCIAS

Escuela Virtual. (2004). *Escuela Virtual PNUD*. Obtenido de Juegos serios:

<http://escuelapnud.org/es/que-hacemos/juegos-serios.html>

Beitia, A. A. (19 de Junio de 2016). La Andragogía como metodo de enseñanza.

Andragogía. Obtenido de <https://es.slideshare.net/AlbieAntonioBeitia/la-andragogia-como-metodo-de-enseanza>

Centro de Recursos de Promoción y Educación para la Salud. (20 de Diciembre de 2013).

Recomendaciones básicas de higiene postural. Obtenido de Promoción y Educación para la Salud: <http://blogs.murciasalud.es/edusalud/2013/12/20/recomendaciones-basicas-de-higiene-postural/>

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Consultor salud. (2019). *Salud en el Trabajo - estándares mínimos - resolución 0312 de 2019 mintrabajo*. Obtenido de <https://consultorsalud.com/salud-en-el-trabajo-estandares-minimos-resolucion-0312-de-2019-mintrabajo/>

Decreto Ley N° 1295. (22 de Junio de 1994). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Función pública: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=2629

Delgado Guerrero, L. H. (9 de Noviembre de 2015). *La Andragogía organizacional: Teorías, técnicas, métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje con adultos en contextos organizacionales*. Obtenido de Taller de Nivelación en diseño pedagógico y uso de las tecnologías de la información y comunicación: <https://es.slideshare.net/luchohdg/la-andragoga-organizacional-teoras-tnicas-mtodos-y-estrategias-de-enseanza-aprendizaje-con-adultos-en-contextos-organizacionales>

Delicado, A. (2019). *Uso de la Gamificación en la Prevención de Riesgos Laborales* . Obtenido de Preventionworld: <https://prevention-world.com/pw-university/lecciones/usos-de-la-gamificacion-traves-de-la-historia-3a-edicion/>

Gaitán, V. (2013). *Gamificación: el aprendizaje divertido*. (Educativa, Editor) Obtenido de Blog en España: <https://www.educativa.com/blog-articulos/gamificacion-el-aprendizaje-divertido/>

García, E. M. (1995). *Anragogía, Aprendizaje y Motivación*. Centro de Evaluación Organizacional y del Talento Humano. Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Obtenido de http://www.imaginar.org/taller/ttt/2_Manuales/Andragogia_TEC.pdf

Grasso, L. (2006). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Córdoba: Enceentro grupo editorial.

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2018 ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.

Jeffry Jhorcinio, L. Z. (2019). Eficacia de la capacitación con ludo prevención frente a la capacitación convencional, para la prevención de riesgos en soldados reclutas del fuerte Salaverry en Arequipa – 2018. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1765/1/Jeffry%20Laura_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf

Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la Investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto*. ECOE Ediciones.

LEY 1562. (11 de Julio de 2012). Diario Oficial. Bogotá, Colombia: Sistema Unico de Información Normativa. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1683411>

Ludo Prevención. (4 de Abril de 2016). Andragogía y LEGOs aplicados a la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Youtube*. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=XPw3QbiFqow&feature=youtu.be&ab_channel=LudoPrevencion

Ludo Prevencion. (9 de Abril de 2016). Dinámica de Seguridad y Salud en el Trabajo usando Dragon Ball. *Youtube*. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=kMbEqITtu6M&feature=youtu.be&ab_channel=LudoPrevencion

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Ludo Prevención. (5 de Septiembre de 2016). *Estrategias lúdicas en seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/LudoPrevencion/estrategias-ludicas-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Mancera Fernández, M., Mancera Ruíz, M. T., Mancera Ruíz, M. R., & Mancera Ruíz, J. R. (2012). *Seguridad e higiene industrial: gestión de riesgos*. Bogotá: Alfaomega Colombiana. Obtenido de https://www.academia.edu/30964395/Seguridad_e_higiene_industrial?email_work_card=view-paper

Marulanda, N., Mejía, P. X., & Franco, S. L. (2018). 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, año 2018. (*Tesis de Especialización*). Universidad Católica de Manizales, Manizales. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2329/Natalia%20Marulanda%20Gaviria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mintrabajo. (2020). *Decreto 676 de 2020 COVID-19 como enfermedad laboral directa SG SST*. Colombia. Obtenido de https://www.google.com/search?q=MINISTERIO+DEL+TRABAJO&rlz=1C1CHBF_esCO842CO842&oq=min&aqs=chrome.0.69i59j69i57j0j46j0l4.2843j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo, Aprovechar 100 años de experiencia*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Pérez Porto, J. (2019). Definición de andragogía. Obtenido de <https://definicion.de/andragogia/>
- Pinto Ariza, P. J. (25 de Febrero de 2016). *LudoPrevención: Juegos para fomentar el autocuidado de los trabajadores*. Obtenido de Prevención Integral: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/ludoprevencion/2016/02/08/ludoprevencion-juegos-para-fomentar-autocuidado-trabajadores>
- Pinto, P. (28 de Marzo de 2016). Evaluaciones lúdicas de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo. *LudoPrevencion* . Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=dFPUM5iYw18&feature=youtu.be&ab_channel=LudoPrevencion
- Posipedia. (19 de Octubre de 2020). *Centro virtual de enseñanza y aprendizaje en Seguridad y Salud en el Trabajo* . Obtenido de POSITIVA Compañía de Seguros: <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2020/01/abc-positivaEduca.pdf>
- Ramírez C, J. L. (2014). *Gamificación. Mecánicas de juegos en tu vida personal y profesional*. España: Alfaomega Colombiana.
- Resolución Número 0312. (13 de Febrero de 2019). Diario Oficial No. 50872 . Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>
- Roa Quintero, D. M. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST: Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. (Tesis de Magíster)*.

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

Robayo Rio, C. (2017). Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para l empresa teorema shoes en la ciudad de San José de Cúcuta-Norte de Santander. (*Trabajo de pregrado*). Universidad Libre de Colombia, San José de Cúcuta , Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9739>

Sobrado, J. D. (27 de Junio de 2017). Así aprenden los adultos. *Learninglegendario*. Obtenido de <https://learninglegendario.com/aprendizaje-adultos/>

Volando Sin Miedo. (2015). Obtenido de Evitar accidentes aéreos: Fallo humano: <http://volandosinmiedo.com/curso-miedo-volar/seguridad-aerea/evitar-accidentes-aereos-fallo-humano/>

ANEXOS

Anexo A. Solicitud de permiso para aplicación de encuestas



Puerto Asís, junio 01 de 2020

Señores
ASISTENCIA LEGAL S.A.S
Puerto Asís Putumayo

Referencia: Solicitud de permiso para aplicación de encuestas

Cordial saludo,

Somos estudiantes de la Especialización en Gerencia Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Iberoamericana y estamos realizando el trabajo de investigación denominado: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DEL SG SST CON HERRAMIENTAS LÚDICAS Y DIDÁCTICAS PARA LA EMPRESA ASISTENCIA LEGAL S.A.S DEL MUNICIPIO DE PUERTO ASÍS PUTUMAYO, como Proyecto de Grado.

Solicitamos su permiso para aplicar una encuesta a 27 trabajadores de las diferentes áreas de trabajo de la Empresa, para establecer el grado de percepción y satisfacción de los mismos en relación con los procesos de comunicación de los planes de trabajo y capacitación en lo atinente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Agradecemos su atención y colaboración;

Carmen Alicia Aguilar Jurado, c.c. 1087413559

Neifi Libia Oquendo Imbachi, c.c. 41102714.

Derly Constanza Gasca Cabrera, c.c. 30.506.769

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Puerto Asís, junio 03 de 2020

Señoras:

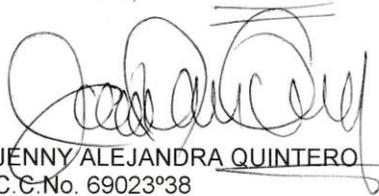
Derly Constanza Gasca Cabrera; Carmen Alicia Aguilar Jurado; Neifi Libia Oquendo Imbachi.

Referencia: Solicitud de permiso para aplicación de encuestas

Cordial saludo;

Como Representante legal de la empresa Asistencia Legal S.A.S, manifiesto el consentimiento de la aplicación por parte de ustedes, dentro del trabajo de grado de su Especialidad, de la encuesta de "percepción y satisfacción" a 27 empleados de las diferentes áreas de trabajo de la Empresa.

Atentamente,



JENNY ALEJANDRA QUINTERO
C.C.No. 69023°38
Gerente Asistencia Legal S.A.S.

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Anexo B. Consentimiento informado para participantes de investigación



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

LUGAR: _____ **FECHA:** _____

Quien(es) suscribe suscribimos obrando como participante _____ No de identificación, _____ del trabajo del proyecto de investigación: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DEL SG SST CON HERRAMIENTAS LÚDICAS Y DIDÁCTICAS PARA LA EMPRESA ASISTENCIA LEGAL S.A.S DEL MUNICIPIO DE PUERTO ASÍS PUTUMAYO.

Con el **OBJETIVO** de Medir la percepción y el grado de satisfacción y recordación del trabajador de los temas impartidos en el desarrollo de los planes de capacitación del SG SST.

La investigación es realizada por los Estudiantes de tercer semestre de la Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la universidad iberoamericana: Carmen Alicia Jurado Aguilar, Derly Constanza Gasca y Neifi Libia Oquendo Imbachi.

Esta investigación se enmarca en una aplicación de un instrumento (encuesta) la cual contiene 8 preguntas de selección múltiple con única respuesta y una pregunta abierta con una totalidad de 9 preguntas por ende el participante puede disponer libremente y, de manera voluntaria abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También, tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular, así como recibir una copia de este documento. Conjuntamente el participante actuando como mayor de edad está en todo el derecho de autorizar al equipo de investigación la toma del registro fotográfico, resaltando que las imágenes captadas son bajo total consentimiento y en ningún momento se sobrepasa o se viola ningún derecho en especial el de honor, intimidad, buena imagen y el buen nombre, prevaleciendo que el

registro fotográfico será para uso limitado y se utilizara para la publicación única y exclusivamente para el trabajo de investigación.

He leído la hoja de información del Consentimiento Informado, he recibido una explicación satisfactoria sobre los procedimientos del estudio y su finalidad. He quedado satisfecho con la información recibida, la he comprendido y se me han respondido todas mis dudas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria. Brindo mi consentimiento para la recolección de datos/ e información estipulada en el instrumento (encuesta) y conozco mi derecho a retirarme cuando lo sea necesario.

Por lo demás, se reconoce que esta autorización que se está impartiendo a favor del equipo de investigación, se realiza en forma gratuita y por tanto se manifiesta que no se nos adeuda suma alguna por concepto de este documento, en consecuencia (nos) comprometemos a no reclamar valor alguno. por concepto de la utilización que ejecutaría el equipo de investigación.

Suscriben:

Nombres y Apellidos: _____

C.C No. _____

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

Anexo C. Encuesta de percepción y satisfacción – trabajadores de la empresa asistencia legal S.A.S

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y SATISFACCIÓN – TRABAJADORES DE LA EMPRESA ASISTENCIA LEGAL S.A.S

NIT: 9008428676
Puerto Asís Putumayo

OBJETIVO: Medir la percepción y el grado de satisfacción y recordación del trabajador de los temas impartidos en el desarrollo de los planes de capacitación del SG SST.

POLÍTICA TRATAMIENTO DE DATOS: (Asistencia Legal S.A.S NIT: 9008428676). Garantiza la intimidad, derechos a la privacidad, y el buen nombre de las personas, durante el proceso de aplicación, tabulación y evaluación de las encuestas para el tratamiento de datos personales, en el desarrollo de las cuales tendrán los principios de confidencialidad, seguridad, legalidad, acceso, libertad y transparencia.

Apreciado colaborador mediante esta encuesta usted evaluara cual es el grado de percepción, recordación y satisfacción resultado de las capacitaciones recibidas desde el área de seguridad y salud en el trabajo de su empresa. Pedimos ser claros, concretos y respetuosos al momento de la evaluación.

DATOS PERSONALES DEL PARTICIPANTE DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y SATISFACCIÓN

- Nombres y Apellidos: _____
- Edad: _____ Sexo: F _____ M _____
- Área de servicio: _____ Cargo: _____

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

- Ciudad y Fecha: _____

ESCALA DE EVALUACIÓN

1. MALO 2. REGULAR 3. BUENO 4. MUY BUENO 5. EXCELENTE

No	CRITERIO DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN				
1	Como califica usted el proceso de comunicación de los temas programados por el área de SST?	M	R	B	MB	E
2	Como califica usted el grado de percepción de los temas tratados en las capacitaciones de SST?	M	R	B	MB	E
3	Como califica usted el nivel de recordación de lo aprendido en las capacitaciones de SST?	M	R	B	MB	E
4	¿Como califica usted las ayudas didácticas utilizadas en el proceso de capacitación?	M	R	B	MB	E
5	Como califica usted la participación del trabajador en el desarrollo de las capacitaciones de SST?	M	R	B	MB	E
6	Como califica usted las metodologías empleadas en las capacitaciones de SST?	M	R	B	MB	E
7	¿Sabe usted que es la Ludo prevención?	SI ___ NO ___				
8	¿Conoce usted el plan de capacitaciones en SST de su empresa?	SI ___ NO ___				
9	¿Qué metodologías o estrategias recomendaría para mejorar el aprendizaje en el desarrollo de las capacitaciones de SST? _____ _____ _____ _____ _____					

Muchas gracias por su participación, su opinión es muy importante para mejorar los procesos de comunicación en la empresa.

Elaborado por: Estudiantes Especialización en Gerencia Seguridad y Salud en el Trabajo.

CARMEN ALICIA AGUILAR JURADO: ID 1087413559

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

NEIFI LIBIA OQUENDO IMBACHI: ID 100069342

DERLY CONSTANZA GASCA CABRERA: ID 100069519

Anexo D. Evidencias de la ejecución

Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.

EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y SATISFACCIÓN TRABAJADORES DE LA
EMPRESA ASISTENCIA LEGAL S.A.S
NIT: 9008428676
Puerto Asís Putumayo

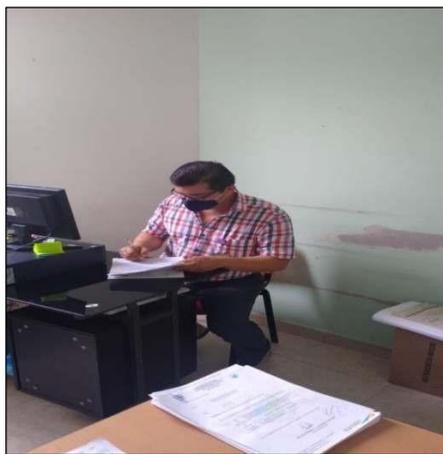
Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.



Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.



Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.



Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.



Diseño de un Programa de Enseñanza y Aprendizaje del SG SST con Herramientas Lúdicas y Didácticas Para la Empresa Asistencia legal S.A.S del Municipio de Puerto Asís Putumayo.