

“LA RECREACIÓN GUIADA EN LA EMPRESA:
DESAFÍOS, COMPROMISOS Y REALIDAD”

Daniela Cardona Tamayo



Universidad del Valle

Facultad De Educación y Pedagogía

Programa Académico de Recreación

2021

“RECREACIÓN GUIADA EN LA EMPRESA:
DESAFÍOS, COMPROMISOS Y REALIDAD”

Trabajo de grado para optar al título de

Profesional en Recreación

Directora:

Mg. Gloria Patricia Rubio Lozano



Universidad del Valle

Facultad de Educación y Pedagogía

Programa académico de Recreación

2021

CONTENIDO

CONTENIDO	3
INDICE DE ILUSTRACIONES	6
INDICE DE IMAGENES	7
INDICE DE GRÁFICAS	7
INDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	12
1. CONTEXTO EMPRESARIAL, NORMATIVO Y SITUACIONAL	15
1.1 CONTEXTO EMPRESARIAL	15
1.2 CONTEXTO NORMATIVO CON RELACIÓN AL SG-SST	17
1.3 CONTEXTO SITUACIONAL EN COLOMBIA	19
2. ANTECEDENTES	22
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PREGUNTA PROBLEMA	25
4. OBJETIVOS	29
4.1. OBJETIVO GENERAL	29
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
5. MARCO TEÓRICO	30
5.1. LA RECREACIÓN GUIADA.	30
5.1.1. LA RECREACIÓN COMO ACTIVIDAD SOCIAL GENERAL	30
5.1.2. LA RECREACIÓN COMO ACTIVIDAD PEDAGÓGICA.	31
5.1.3. LA RECREACIÓN COMO ACTIVIDAD INTERNA	31
5.1.4. LOS LENGUAJES LÚDICO-CREATIVOS	32
5.2. INFLUENCIA EDUCATIVA Y SUS MECANISMOS	33
5.3 LA INTERACTIVIDAD (TRIANGULO INTERACTIVO)	34

5.4 ZONA DE DESARROLLO PRÓXIMO (ZDP)	36
5.5 PEDAGOGÍA DE LA PREGUNTA	36

6. METODOLOGÍA **39**

6.1. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES EN EL PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN.	44
6.2 CICLO DIAGNÓSTICO	45
6.3 CICLO DE INTERVENCIÓN	51
6.4 CICLO EVALUACIÓN	64

7. RESULTADOS **65**

SESIÓN 1. CONCEPTOS Y SABERES DEL SG-SST	65
7.1 ¿Y CÓMO CAMBIAR LOS ESQUEMAS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?	67
SESIÓN 2. INDUCCIÓN DE SST:	69
SESIÓN 3. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SG-SS	73
SESIÓN 4. CORRECTO ARMADO DE ANDAMIOS	77
7.2 POCO A POCO FUIMOS GANANDO CONFIANZA.	82
7.3 LA CAJA DE HERRAMIENTAS DEL RECREADOR	84
SESIÓN 5. COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE EL GRUPO DE TRABAJO	85
SESIÓN 6. PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	87
SESIÓN 7. INDUCCIÓN AL MANUAL DE SST DE LA EMPRESA CLIENTE	88
7.4 LA EVALUACIÓN COMO UN EJE IMPORTANTE EN EL PROCESO.	91

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **95**

9. BIBLIOGRAFIA **99**

10. ANEXOS **101**

10.1. FOTOS SESIÓN 1: CONCEPTOS Y SABERES DEL SG-SST	102
10.2. FOTOS SESIÓN 2: INDUCCIÓN DE SST	103
10.3. FOTOS SESIÓN 3: MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SG-SST	104
10.4. FOTOS SESIÓN 4: CORRECTO ARMADO DE ANDAMIOS	105
10.5. FOTOS SESIÓN 5: COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE EL GRUPO DE TRABAJO	106
10.6. FOTOS SESIÓN 7: INDUCCIÓN AL MANUAL DE SST DE LA EMPRESA CLIENTE.	107
10.7. RESULTADOS EVALUACIONES DE LAS SESIONES 1 Y 2	108
10.8. RESULTADOS EVALUACIONES DE LAS SESIONES 3 Y 4	109
10.9. RESULTADOS EVALUACIONES DE LAS SESIONES 5 Y 6	110
10.10. RESULTADOS EVALUACIONES DE LAS SESIONES 7	111
10.11. REGISTROS DE REPORTES DE CONDICIONES, ACTOS INSEGUROS E INCIDENTES.	112

10.12.	FORMATO DE OBSERVACIONES DE COMPORTAMIENTO	114
10.13.	FORMATO ENCUESTA DE SABERES PREVIOS	115

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Descripción gráfica enfoques: fuente, medio e individuo.	17
Ilustración 2. Fases del SG-SST, según Decreto 0312 de 2019 del MT.	19
Ilustración 3. Cargos que exige un SG-SST.	28
Ilustración 4. Triangulo de la interactividad apropiado a la recreación guiada	35
Ilustración 5. Dibujo esquemático metodología de trabajo.	44
Ilustración 6. Tablero de emociones para el juego de mesa llamado intensamente.	58
Ilustración 7. Pantallazo del juego: ¿Quién quiere ser millonario?	90
Ilustración 8. Pantallazo juegos Tecno-mediados	91

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Conceptos y saberes SG-SST	66
Imagen 2. Correcto armado de Andamios	80
Imagen 3. Presentación formal del proyecto	83
Imagen 5. Prevención del riesgo psicosocial	88
Imagen 6. Inducción al manual SST empresa cliente.....	89

INDICE DE GRÁFICAS

Grafica 1. Reporte de accidentalidad del 2015 al 2018 en la empresa.	69
Grafica 2. Reportes de incidentes primer y segundo semestre del año 2019	72
Grafica 3. Reportes de condiciones inseguras año 2019	74
Grafica 4. Observaciones de comportamiento reportadas 2019	76
Grafica 5. Porcentaje de evaluaciones aprobadas evaluación de conceptos de SST.....	92
Grafica 6. Resultado global evacuaciones de las sesiones.	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Listado de actividades realizadas en la etapa de diagnostico	47
Tabla 2 Listado de sesiones realizadas en el periodo de intervención.	51
Tabla 3 Estructura de la sesión 6: prevención del riesgo psicosocial (SARI).....	59

Agradecimientos

Quiero agradecer a la empresa F-MANREPCORT SERVICIOS S.A.S por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo este proceso. No hubiese podido obtener estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda. En segundo lugar, quiero agradecer a mi tutora Gloria Rubio, quien me poyo y me guio a través de cada una de las etapas de construcción de este documento, obteniendo así los resultados propuestos.

También quiero agradecer a mi Madre como la profesional de Seguridad y Salud en Trabajo, quien me motivo, ayudo y oriento en la construcción de conocimiento hacia esta área, durante estos 9 años de trabajar con diferentes sectores.

A mi esposo como profesional quien desde su experiencia y conocimiento me oriento en la construcción de este documento.

Por último, a todas las empresas que me permitieron trabajar con sus colaboradores desde la recreación guiada durante todos estos años, empresas que me fortalecieron como profesional y como ser humano para generar un mejor impacto en este trabajo: SERVI HDC, LADECOL, GSO CONSTRUCTORES, INGERECUPERAR, ALLIANCE, MORRIS, TISSOT, PATIO SANTO, TAYLOR & JHONSON, CALICALDERAS, IMMEQ, ARMONIA.

Agradecimientos Personales

A mi Madre Marielly Tamayo por siempre apoyarme, por brindarme todo su amor, entrega para que lograra alcanzar esta meta en mi vida, exclamando siempre su frase. “La mejor herencia que te dejo hija, es el estudio”

Igualmente, a mi hermana por su apoyo incondicional, mis tíos y tías por sus consejos, su amor, apoyo y por siempre creer en mí.

A mi esposo e hijo, Rafael y Allan por ser mi mayor motivación, por alentarme a diario a culminar este camino con su amor infinito y apoyo desde nuestro hogar.

A la familia que elegí tener en esta etapa de la vida “La Universidad” Fernanda Girón, Lina Victoria Rojas, Edwin Castaño, Lina Bedoya, Lady Marín, por alentarme todas las veces que desfallecí, por creer en mí, por alegrarse en cada victoria que logré en la vida; los quiero chicos.

A mi abuela María Victoria Vélez que aun que ya no está con nosotros en este mundo, fue mi mayor inspiración y fue el compromiso que hice con ella el que me fortaleció y lleno de esperanza para continuar

Resumen

Una empresa del sector metalmecánico ubicada en la Ciudad de Cali, requiere reducir los indicadores de accidentalidad. Como oportunidad de mejora se propone trabajar mediante la Recreación Guiada en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la satisfacción de la necesidad.

La intervención se dividió en tres ciclos: diagnostico, intervención y evaluación. En el primero se hace revisión de documentos, entrevistas y visitas de campo construyendo así el plan de trabajo, en el segundo se realizan 17 sesiones bajo la metodología SARI y por último se hace una evaluación del proceso. La idea es mostrar la dimensión pedagógica que encierra la Recreación guiada en este campo, con miras a generar cambios positivos (clima laboral, conductas de seguridad, apropiación de conceptos, autocuidado) en los trabajadores y reducir la accidentalidad.

Finalmente se concluye que se puede realizar investigación en fortalecer las competencias y calidad de vida del capital humano de la empresa para ampliar la participación y el reconocimiento del papel de la Recreación en el campo industrial

Palabras Clave: Recreación Guiada, Seguridad y Salud en el trabajo, accidentalidad, indicadores, Capacitación, SARI, Recreación.

INTRODUCCIÓN

El presente documento describe la planificación, implementación, reflexión y análisis de un proceso de Recreación guiada en el ámbito laboral de una empresa del sector metalmecánico, en el marco de los lineamientos exigidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; haciendo uso de los lenguajes lúdico creativos¹, con el objetivo de generar procesos de aprendizajes y re significación de los conceptos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que la población trabajadora requiere.

La empresa se encarga de brindar soluciones de mantenimiento y reparación a equipos e instalaciones industriales en medianas y grandes empresas, entre las cuales cuenta con clientes multinacionales de gran impacto nacional. Desde el 2019 me desempeño como Auxiliar de la dependencia encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El propósito de este trabajo de grado, es observar e incursionar en la dinámica empresarial del sector metalmecánico, desde la mirada del profesional en Recreación. En el escenario empresarial se analiza el mecanismo de la influencia educativa, los momentos de interactividad y la relevancia del uso de los lenguajes lúdico-creativos, como un aporte a las dinámicas relacionadas con el trabajo en un sector que cada vez es más exigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹ Los lenguajes lúdico-creativos son las herramientas de la recreación, se construyen a partir de los juegos y las técnicas apropiadas de las artes y las culturas (juegos tradicionales, dramáticos, escénicos, títeres, lenguajes musicales, visuales y plásticos, lenguajes dancísticos, narrativos, Tics)

Con la Recreación guiada como estrategia pedagógica y dinamizadora, se busca poder potenciar el bienestar íntegro de los trabajadores de la siguiente manera: 1) Mejorando las formas en que los sujetos asumen y enfrentan los riesgos a los que se exponen en las diferentes tareas, de tal manera que comprendan que el error es parte de la dinámica de las actividades laborales; 2) Se lleva al reconocimiento y aceptación de lo que se hace mal de tal manera que permite la identificación oportuna y clara de los riesgos, a la vez que se previenen accidentes o enfermedades laborales; 3) Desarrollar las habilidades que traen los trabajadores para optimizar el trabajo y de esta manera el libre esparcimiento y relajación de las cargas laborales rutinarias o de forma transversal a las cargas extra laborales (sociedad, hogar) y 4) Se fortalece la interacción desde el reconocimiento del otro, fortaleciendo los vínculos entre compañeros propiciando lugares de trabajo sanos en cuanto al clima laboral.

Por tanto, la propuesta de Recreación guiada en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo orientada al campo empresarial, generó retos alrededor de la concepción de las estrategias lúdico creativas que permitieron validar la importancia del quehacer del profesional en este escenario.

El documento está escrito en primera persona, debido a que es una manera más sencilla de expresar la experiencia vivida y el análisis de la misma. Consta de 8 partes; la primera parte da cuenta de la contextualización del sector empresarial donde se desarrolla la intervención y el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo; en la segunda parte se exponen 3 trabajos con relación a las diferentes investigaciones en torno a la vinculación de la Recreación en el contexto laboral desde una mirada general; en la tercera parte se formula el problema de estudio y los objetivos específicos y general derivados de la pregunta

investigativa; en la cuarta parte se profundiza en la conceptualización en las que se basa este trabajo de grado que sirven de referente para la reflexión y el análisis final; en la quinta parte se explica los momentos metodológicos durante el proceso de intervención y finalmente en las partes 8 y 9 se presenta el análisis y los resultados del proceso de intervención, al igual que se enumeran las conclusiones del mismo.

1. CONTEXTO EMPRESARIAL, NORMATIVO Y SITUACIONAL

1.1 Contexto empresarial

En el año 1998 en la ciudad de Santiago de Cali, de acuerdo a las necesidades de las industrias de alimentos para el manejo del mantenimiento de sus plantas y equipos especializados, requerían contratar con personal competente y con la capacidad técnica para dichas labores; por esta razón el representante legal de la empresa objeto de estudio aprovechando su vasta experiencia y credibilidad en el ramo, decide constituirse como persona jurídica.

Esta empresa que lleva más de 20 años en el mercado y dos metas de expansión cumplidas, por exigencias del mercado y normatividad vigente, está consolidada a la fecha como una empresa reconocida en el sector y confiable para sus empresas clientes como por ejemplo JGB, ALDOR, INGREDION, BAVARIA, MR QUICK entre otras; brindando anualmente empleo a más de 50 trabajadores residentes de los municipios aledaños a Santiago de Cali como por ejemplo Candelaria, Cerrito, Palmira, Yumbo, Florida, Jamundí, en las dos líneas de servicios que maneja, mecánico y metalmecánico; a continuación, se relaciona la misión de la empresa.

MISIÓN

“Darles solución a los problemas derivados del campo industrial dando un excelente servicio a las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector industrial, teniendo como pilar fundamental el soporte humano, con un crecimiento que nos permita un desarrollo armónico, que beneficie a nuestros

proveedores, colaboradores y clientes de manera satisfactoria. Todo lo anterior regido por las normas de seguridad industrial”.

La empresa es catalogada como PyME (Pequeña y Mediana Empresa) la cual mantiene una alta rotación de personal debido a que dependen de la ejecución de proyectos durante el año, en los que se pueden requerir de más trabajadores fuera de los de base; esta rotación varía entre 20 y 30 empleados en su mayoría operativos. Se maneja una planta administrativa de tres personas y a su vez son tres los cargos que maniobran sus funciones entre operativo y administrativo, estos son los del Gerente Técnico, Supervisor y Coordinador de SST.

También cuenta con personal en la prestación de servicios como contador y asesor SST. La población a intervenir se conforma por dos áreas, la operativa constituida en su mayoría por hombres con carreras técnicas, tecnológicas, empíricas y/o certificados por competencias laborales² en Soldadura, Mantenimiento Mecánico, Armador y Tuberos; y la parte administrativa que se compone de un Gerente General, Gerente Técnico, Gerente Administrativo, una secretaria, un Vigía SST, Coordinador SST y un Aux en SST.

Las edades del grupo en el área operativa oscilan entre los 25 y 50 años exceptuando a dos de ellos que están desde la creación de la empresa, estos son mayores de 65 y no saben leer ni escribir; solo logran escribir sus iniciales y esto debido a la necesidad de firmar constantemente los documentos que la empresa exige.

² La evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en un referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación.

1.2 Contexto normativo con relación al SG-SST

En Colombia existe el Decreto compilatorio 1072 de 2015 elaborado por el (Ministerio de Trabajo, 2015) (MT), el cual reglamenta las actividades del sector trabajo; en el Capítulo 6 se exige a las empresas a implementar el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST”. Las empresas deben identificar los *peligros*³, valorar, intervenir y monitorear los *riesgos*⁴ en todas sus actividades. Estas acciones que debe ejecutar la empresa, se dividen en tres grandes enfoques: fuente, medio e individuo.



Ilustración 1. Descripción gráfica enfoques: fuente, medio e individuo.

Nota: Elaboración propia

El primero se relaciona con la intervención de los agentes generadores de los peligros (equipos, herramientas, energías peligrosas, materiales); el segundo se enfoca hacia la creación de barreras entre la fuente del peligro y el individuo, para que aporten mayor

³ Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (ICONTEC, 2011).

⁴ Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (ICONTEC, 2011).

seguridad al trabajador; el tercero son las medidas enfocadas hacia la protección del individuo, con respecto al entrenamiento de cómo debe realizar el trabajo de manera segura y el uso de los elementos de protección personal - EPP adecuados para minimizar la consecuencia en caso de sufrir un accidente.

El Ministerio de Trabajo MT, el Ministerio de Salud MS, y las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, han iniciado la tarea de velar por el cumplimiento de la normatividad a consecuencia de las estadísticas anuales de accidentalidad⁵ y la baja respuesta positiva a la implementación y ejecución del actual SG-SST, antes llamado programa de Salud Ocupacional⁶. Como mecanismo facilitador en todo el proceso de adopción del sistema el (Ministerio de Trabajo, 2019), crea la Resolución 0312 de 2019 la cual usa la clasificación de riesgos (5 niveles) y cantidad de empleados que maneja la empresa, para determinar la cantidad de estándares a cumplir, puesto que las condiciones en todas las empresas no son las mismas⁷. Dicha resolución establece 5 fases para la implementación y ejecución del sistema, en la cual incluye aspectos determinantes como lo es el concepto de

⁵ Según Adriana Solano Luque, presidenta ejecutiva del CCS: “los retos en nuestro país son cada vez mayores. Si comparamos nuestras cifras de accidentalidad para el año 2017, continuamos con unos niveles muy por encima de países desarrollados, pero aún con estadísticas superiores a las de economías similares a las colombianas, tales como la chilena. Si bien en 2017, Colombia registró una tasa de accidentalidad de 6,2 por cada 100 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (Fasecolda); el mismo dato registró Argentina (6,2) en el Informe Anual de Accidentalidad 2017 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo; seguido por Estados Unidos con una tasa de 2,9, Chile con 2,7, España con 2,5 y México con 1,9 (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019).

⁶ La ley 1562 (Ministerio de Salud, 2012), establece que el programa de Salud Ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

⁷ “Empresas con menos de diez (10) trabajadores clasificadas en riesgo II, II o III le aplican siete (7) estándares; empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III le aplican veintiún (21) estándares; empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, IV o V, o menos de cincuenta (50) en nivel de riesgo IV o V le aplican sesenta y uno (61) estándares” (Ministerio de Trabajo, 2015).

mejora continua, establecimiento de planes anuales de trabajo, vigilancia y control permanente, tener en cuenta todo el personal directo e indirecto, su secuencia se puede observar en la siguiente ilustración:

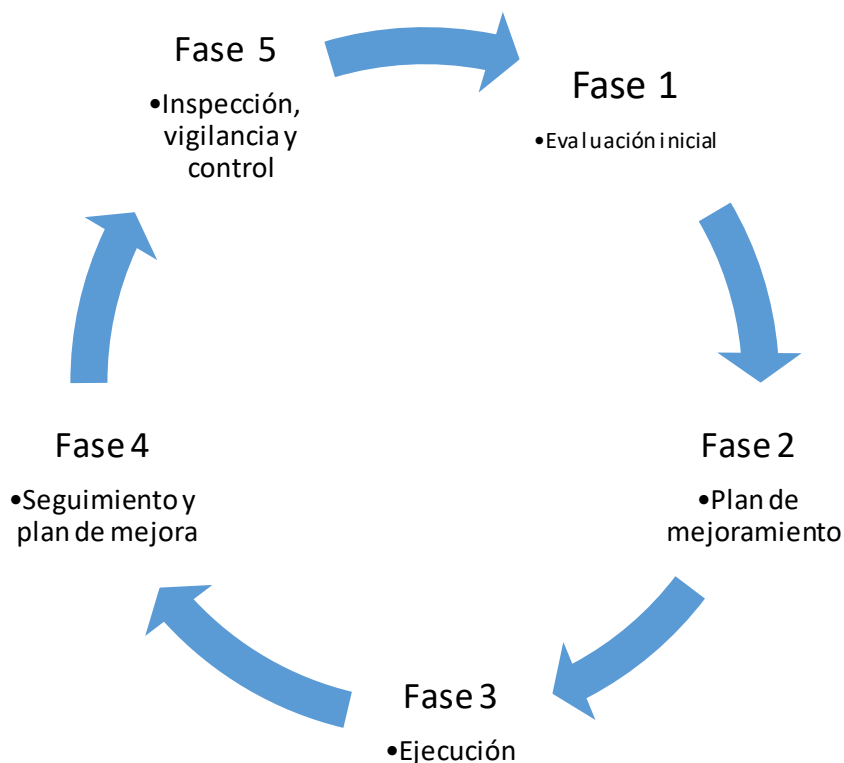


Ilustración 2. Fases del SG-SST, según Decreto 0312 de 2019 del MT.

1.3 Contexto situacional en Colombia

La SST a nivel nacional e internacional se ha consolidado como un aspecto significativo para la productividad, el respaldo o credibilidad de una organización ante el mercado, así como también en la generación de tranquilidad para los trabajadores. La mayoría de los beneficios son desconocidos por las empresas en Colombia, en especial las PyMES. Una empresa para administrar de manera eficiente y eficaz su sistema de gestión, debe lograr

minimizar la probabilidad y/o consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Además, debe involucrar a todos los trabajadores con funciones y responsabilidades específicas y lograr en estos la apropiación de los conceptos, principios, sentido de pertenencia y todo lo relacionado a la prevención en las actividades que ejecutan a diario.

Este desconocimiento se ha convertido en el dolor de cabeza para muchas PyMES, puesto que el SG-SST requiere de una gran inversión que no se verá reflejado en ganancias económicas inmediatas, en muchos de los casos desconocen las consecuencias legales que implica un accidente laboral o una incapacidad del trabajador; dichas implicaciones podrían llevar a la quiebra o cierre de la empresa.

Desde lo normativo el SG-SST promueve el uso de la pedagogía en el área empresarial, para apropiación de conceptos, lograr una mayor participación y pro actividad en los trabajadores y directivos sobre la importancia de un ambiente saludable y protector entre otros aspectos. Sin embargo, los empresarios dan poca credibilidad a este mecanismo. Se observa que en las micros y pequeñas empresas, el recurso humano se distribuye de tal manera que se cumple escasamente algunos requisitos normativos en términos de SST, es decir, se define la empresa designa un Vigía SST para desarrollar actividades administrativas y de campo, eludiendo cargos relevantes para el óptimo manejo del SG-SST como el de coordinador de SST (técnico o tecnólogo con licencia en SST) el cual debe realizar todos los procesos administrativos de tiempo completo, un profesional en SST como asesor en la implementación y medición del SG-SST, y un vigía SST (técnico/tecnólogo en SST) para los trabajos en campo.

La situación se hace más compleja, teniendo en cuenta la poca formación en pedagogía de los profesionales en SST (2 créditos), tecnólogos y técnicos en SST⁸, y la poca dedicación de los contratados frente al tema de diseño de capacitaciones para lograr generar aprendizajes significativos. Sumado a esto muchas empresas, por ejemplo, el sector metalmecánico, presentan alta rotación de personal (contratación por proyectos), esto afecta el proceso de traspaso y cesión de la responsabilidad, puesto que el trabajador que deja la empresa adquiere un conocimiento que se lleva, y es un recurso que se “pierde”.

⁸ Se revisaron dos mallas curriculares de universidades colombianas que forman profesionales en SST:
https://www.sanmateo.edu.co/documentos/brochure_SST_virtual.pdf
<https://www.uniremington.edu.co/facultades/facultad-de-ingenierias/ingenieria-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

2. ANTECEDENTES

En la indagación que realicé sobre diferentes investigaciones en torno a la vinculación de la recreación en el contexto laboral, me encontré con los siguientes trabajos en diferentes universidades:

Trabajo I: (Cardozo, 2018) Diseño del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), apoyado en políticas de deporte, actividad física y recreación en la empresa Urbana Engineering & Survey; por Fabio Alejandro Pachón Cardozo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en la carrera de Administración de Deportiva.

Resumen: El documento evidencia el mejoramiento de las condiciones laborales, clima organizacional, prevención y tratamiento de riesgos de salud y seguridad de los colaboradores, mediante la vinculación de políticas y planes de deporte, actividad física y recreación dentro sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo.

Análisis: El autor presenta un análisis exhaustivo a la fase inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, valora los riesgos de las actividades de la empresa, a partir de allí establece un plan de trabajo enfocado al cumplimiento de los requisitos normativos; articulando el deporte, la actividad física y la recreación. Los aspectos relevantes trabajados dentro de esta investigación fueron, el desarrollo de las pausas activas, desarrollo de plan de capacitación, implementación de actividades recreo-deportivas dentro del contexto laboral, materializadas en el establecimiento de juegos que los trabajadores realizan en momentos de descanso permitidos por la empresa. Con esto logró contribuir a la mejora de la cultura y clima organizacional, la calidad de vida en el trabajo, volver más activo y motivado al

trabajador. Cabe resaltar que este análisis se desarrolló en una empresa de consultaría, donde no se presentan tareas de alto riesgo como en otros sectores empresariales.

Trabajo II: (Vargas, 2015) Aportes de la Recreación a la Salud Ocupacional, sistematización del trabajo de campo Pausas Activas y pausas Ludo-Activas, por Edi Hernán Fajardo Vargas de la Universidad Pedagógica Nacional, en la carrera Licenciatura en Recreación.

Resumen: El autor realiza un trabajo de sistematización de su práctica dentro de una entidad educativa, con la alianza de dos áreas dentro de esta entidad como lo fueron Bienestar y Salud Ocupacional; los cuales brindaron el apoyo logístico y financiero para la ejecución del proyecto en pro del mejoramiento individual y colectivo de sus trabajadores. Este trabajo busca encontrar el rol del licenciado en temas diferentes, justifica que no se ven temas relacionados con recreación y pausas activas, resaltan los beneficios de trabajar en estas.

Análisis: el eje central es abrirle puertas a los licenciados en recreación en el campo de la salud ocupacional de una forma dinámica, creativa y sobre todo participativa dentro de la empresa, aprovechando el espacio para formar a las personas trabajadoras hacia el aprovechamiento del tiempo libre, demuestran que las pausas activas no son solo ejercicios que ayudan a nuestro cuerpo a prevenir lesiones y/o enfermedades laborales, sino a la integración de compañeros de trabajo usando la lúdica como eje fundamental tanto en el ámbito social como en el psicosocial, que con estas se logra renovar a los trabajadores

Trabajo III: (Sanchez R. E., 2014) Implementación de talleres recreativos y lúdicos para la mejora de prácticas en procesos de seguridad ocupacional y clima laboral, de los

empleados del área logística de una empresa de alimentos dedicada a abastecer las aeronaves; por Robín Estig Cortez Sánchez de la Corporación Universitaria Minutos de Dios, en la carrera de Licenciatura de Educación, Recreación y Deporte.

Resumen: Este es un trabajo de investigación y análisis en el marco de la práctica profesional que se realiza en una empresa dirigida al procesamiento, fabricación y distribución de alimentos en el servicio brindado a pasajeros de vuelos ya sea de largo o corto trayecto; En este se eligen y proponen actividades lúdicas o recreativas para la capacitación laboral, esparcimiento y mejoramiento del clima laboral; con el objetivo primordial de generar óptimos ambientes laborales, el mejoramiento de las actitudes y comportamientos hacia los mismos compañeros, los clientes y hacia las diferentes prácticas laborales cotidianas, teniendo como único espacio de acción, la planta donde se almacena y consolida el pedido o servicio solicitado por la aerolínea y el área del aeropuerto específicamente en lo que se le llama RAMPA zona por donde los aviones hacen el parqueo, rodaje y aprovisionamiento.

Análisis: Este trabajo de investigación refleja la forma en que las empresas pueden ajustarse a brindar óptimas actividades enfocadas a la formación de su población trabajadora, reinventarse para definir metodologías que permitan dar cumplimiento a los diferentes requerimientos normativos, hasta incluso que les permitan mejorar aspectos en cuanto a la motivación del personal y las maneras de cohesionar el trabajo, la formación y el ambiente laboral; logrando así la optimización de procesos internos.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PREGUNTA PROBLEMA

La empresa del sector metalmecánico donde se realizó el estudio, de acuerdo a las exigencias nacionales sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) , controladas por el Ministerio de Trabajo (MT), como también inspeccionadas por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), inicia el proceso de diseño implementación y ejecución del Sistema de Gestión de SST (SG-SST), el cual consistió en la elaboración de políticas, instructivos, procedimientos, manuales, mapa de riesgos, programas de gestión y formatos, utilizando un mecanismo de control de documentos que permitió la trazabilidad de la información y la mejora en los procesos, cuando los documentos pasan la revisión y aprobación gerencial de inmediato se procede a la socialización con toda el personal directo e indirecto y seguimiento al cumplimiento de estos.

Adicionalmente las empresas clientes de acuerdo a las exigencias que les competen, se han convertido en entes fiscalizadores exigiendo un nivel de cumplimiento de estándares en seguridad a sus contratistas, solicitando de manera periódica informes en los cuales se evidencien registros del cumplimiento de los requisitos aplicables a estos, al igual que el seguimiento a los resultados de indicadores en cuanto a programas, accidentalidad, ausentismo, entre otros.

El cumplimiento y mejoramiento continuo del SG-SST genera a la empresa beneficios tales como prestigio y confiabilidad ante sus clientes, mejora en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, optimiza los procesos y por ende aumenta la productividad. (Ministerio del Trabajo, 2021)

Para tal fin la empresa es asesorada por un profesional en SST (como lo exige la norma), con el apoyo de un vigía/coordinador en SST⁹. El asesor se encarga de direccionar la empresa al cumplimiento de los requisitos, suministrando los documentos y el vigía/coordinador se encarga de velar por el cumplimiento de dichos documentos, así como también de ejecutar todo el programa de capacitaciones al personal, el cual estaba diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas dentro de la empresa, gracias a los insumos tales como: investigaciones de accidentes e incidentes, reportes de actos y condiciones inseguras, competencia del personal entre otros¹⁰. A pesar de todos los esfuerzos y personal asignado al sistema de gestión, la empresa sigue año tras año presentando altos reportes de accidentalidad según informes técnicos obtenidos de la ARL de la empresa, Positiva seguros.

En vista de los altos reportes de accidentalidad, la ARL realiza visita a la empresa donde logra identificar algunas deficiencias en la forma de administrar el SG-SST, tales como la asignación de dos cargos a una sola persona (Vigía SST), desconocimiento por parte de los trabajadores de aspectos de seguridad propios de la empresa, falta de registros que evidencian la participación del personal en el SG-SST, de acuerdo a los mecanismos ya definidos dentro

⁹ El rol de Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo es un rol que existe en empresas de menos de 10 trabajadores y su finalidad es la de participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de la empresa. (<https://safetia.co/vigia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>) (Consultores en Gestión, 2016)

¹⁰ El programa de capacitación y entrenamiento incluye:

- Una identificación de las necesidades de entrenamiento en el SG-SSTA, de acuerdo
- con las competencias requeridas por cargo y su actualización frecuente de acuerdo con
- las necesidades de la empresa
- Registros del personal capacitado
- Contenido de los cursos
- Revisión y evaluación de las competencias de los capacitadores
- Evaluación de la efectividad del entrenamiento

Validación en campo de la aplicación de competencias para tareas críticas, de acuerdo con su priorización de riesgos y evaluación de los capacitadores (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021)

de procedimientos internos y medición inadecuada de indicadores de proceso y de resultado del SG-SST.

En el reporte sugieren que la empresa reevalúe el cargo de vigía/coordinador, ya que la persona que desempeña esta labor, no logra cubrir todas las actividades requeridas tanto administrativas (llevar indicadores, alimentar los programas, definir los mecanismos de aplicación de actividades, archivo de registros) como de campo (Inspecciones, ejecuciones de charlas, pausas activas, liberación de permisos de trabajo, redacción de análisis de trabajo seguro, vigilar la aplicación correcta de los estándares de seguridad), por lo que la ARL invita a que las funciones sean asumidas por dos personas diferentes, de esta manera hay una coordinación efectiva y un trabajo de campo dedicado.

En atención a la recomendación de la ARL, la empresa decide contratar una persona de manera auxiliar que le brinde apoyo al vigía/coordinador, teniendo en cuenta que ambos sigan siendo asesorados por el profesional de SST.

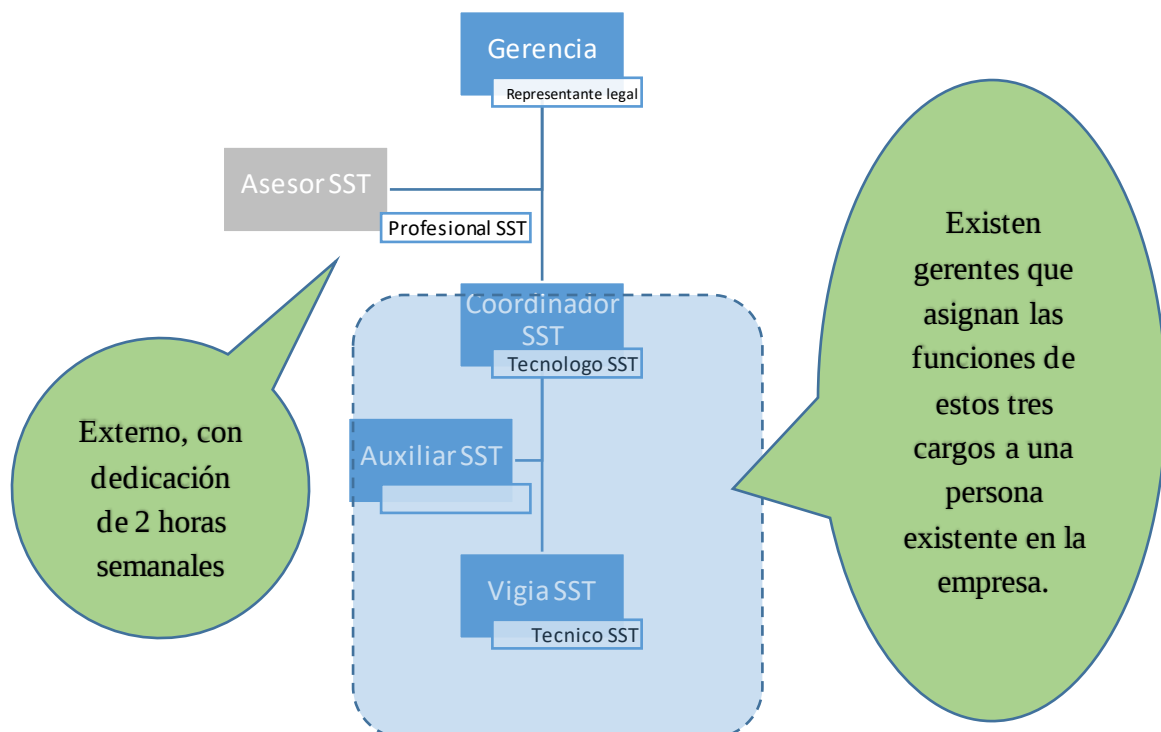


Ilustración 3. Cargos que exige un SG-SST.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a esto la empresa decide contratarme como auxiliar, ya que ellos conocen mi experiencia y ya había tenido algunos acercamientos (talleres) con esta; en el cargo desempeñaría las funciones administrativas del SG-SST, pero tendría que dar prioridad a la implementación de estrategias para suplir 2 de las falencias halladas por la ARL Positiva: desconocimiento de aspectos de seguridad propios de la empresa y normativos por parte de los trabajadores al igual que falta de registros que evidenciaran la participación del personal en relación al SG-SST de acuerdo a los mecanismos ya definidos; estos aspectos se encuentran estrictamente ligados a dos programas dentro del sistema de gestión de SST: el programa de capacitación y entrenamiento y el programa de inducción - re inducción, convirtiéndose estos en un espacio propicio para poner en práctica la Recreación guiada, en especial los lenguajes lúdicos creativos y generar a través de ellos una sinergia nueva e innovadora entre el recreador y los recreandos (trabajadores), de tal manera que pudieran asimilar y comprender los estándares específicos de la empresa y normas generales con relación al Sistema de Gestión Seguridad y la Salud en el trabajo. Después de aceptar el cargo me surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el papel de la Recreación Guiada como estrategia pedagógica, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad, ¿Salud en el Trabajo en la reducción de la accidentalidad laboral?

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Reflexionar sobre el papel de la recreación guiada como estrategia pedagógica en las capacitaciones dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con respecto a la reducción de la accidental laboral en una empresa del sector metalmecánico.

4.2. Objetivos Específicos

- Reconstruir sesiones claves de la intervención recreativa, evidenciando los momentos de interacción que se generan dentro de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo
- Identificar el rol del recreador en un proceso de capacitación de seguridad y salud en el trabajo
- Explicar la importancia que tienen los lenguajes lúdicos creativos en un proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

5. MARCO TEÓRICO

En este capítulo describo los conceptos que me permiten argumentar el análisis que hago de la práctica en la empresa. En primeras instancias está lo relacionado con la recreación desde la perspectiva de (Mesa, 2004) y sus bases teórico-metodológica. Luego explico el concepto de influencia educativa desde la mirada de (Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992), llevado por (Mesa, 2004) a la recreación guiada, como también el concepto de interactividad. Igualmente explico el concepto de zona de desarrollo próximo de Lev Vygotsky expuesto por (Mesa, 2007) y (Coll, y otros, 2007) y me aventuro a indagar sobre la pedagogía de la pregunta de (Freire, 2014).

5.1. La recreación guiada.

(Mesa, 2004) En el marco de una de las líneas de investigación del programa académico de recreación, propone que la recreación guiada debe ser vista bajo tres grandes dimensiones: como una actividad social general, como actividad pedagógica y como actividad interna. (Mesa, 2004). Estas tres dimensiones sustentan el quehacer del recreador, por lo que para mí es importante dejarlo expresado en este documento y desde mi interpretación.

5.1.1. La recreación como actividad social general

En esta dimensión se hace el reconocimiento de la población a intervenir aquí el recreador puede observar cual es la historia, las costumbres, las creencias, las formas de juego con el grupo poblacional que va a trabajar. Estas formas de relaciones van a acompañadas o arraigadas al componente sociodemográfico, edades, nivel de escolaridad,

estrato socioeconómico etc. Esta dimensión aborda, según (Mesa, 2004), tres núcleos problemáticos: se observa las formas lúdicas, festivas y contemplativas que cada comunidad asume desde su contexto y de esta manera se plantean las actividades que en materia de recreación se van a desarrollar.

5.1.2. La recreación como actividad pedagógica.

Con respecto a esta dimensión, (Mesa, 2004) plantea un tipo de proceso con directrices claras y estructuradas hacia la construcción de sentidos y significados sobre las experiencias vividas en el marco de una actividad recreativa. Aquí la recreación guiada actúa como mediadora en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Bajo esta dimensión el recreando está confrontado a tres retos: uno cognitivo en donde los participantes ponen al servicio de la actividad los conocimientos previos que traen sobre la tarea propuesta para que así en un intercambio de saberes surja un nuevo conocimiento; otro creativo pues se les reta a que lo aprendido sea expuesto de forma simbólica; y otro social, puesto que deben negociar sus conocimientos y llegar a un consenso con los otros para así poder cumplir con la tarea planteada en la actividad recreativa (Mesa, 2004). Es necesario tener en claro los contenidos que se van a llevar a la comunidad para trabajar la actividad, estos deben comprender conceptos claros, procedimientos entendibles y a su vez generar una actitud favorable al aprendizaje por parte de los participantes.

5.1.3. La recreación como actividad interna

Según (Mesa, 2004) la actividad interna se refiere a los procesos psicológicos por los que pasa el participante en el espacio recreativo. Aquí nos interesa conocer la comprensión de

los recreandos a partir de la actividad implementada, para identificar si los conceptos fueron claros con respecto los contenidos y objetivos planteados durante el desarrollo de la intervención. En esta dimensión los recreandos están enfrentados a dos momentos, uno intersubjetivo que es cuando realizan la actividad, así sea entre pares o grupalmente y en donde están expuestos al intercambio de saberes sobre un contenido dado por el recreador. Para la comprensión de los conceptos expuestos por todos es necesario vivir un segundo momento denominado intersubjetivo, pues cada recreando debe procesar cognitivamente los conceptos que van dialogando.

5.1.4. Los lenguajes lúdico-creativos

A partir del estudio de la recreación guiada (Mesa, 2004) establece dos premisas en cuanto a la definición de estos lenguajes; **La primera** es que estos se apoyan en la lengua materna en especial en la oralidad, pero no deja de lado aquellos no verbales que se expresan por símbolos. **La segunda** es que estos lenguajes toman prestadas las artes como formas de expresión comunicativa. En este caso el objetivo no es de formar artistas, sino que por el contrario se hace uso de esas técnicas en diferentes procesos de intervención con el ánimo de incentivar la imaginación creadora, permitir, concebir por cada individuo experiencias y significados interiorizando o externalizando estas de manera individual y colectiva.

(Mesa, 2007) Define Los “lenguajes” lúdico-creativos como herramientas semióticas de origen lingüístico, los cuales se interpretan como transversales a las tres dimensiones planteadas.

5.2. Influencia Educativa y sus mecanismos

(Mesa, 2004) Sustenta que la recreación guiada o pedagógica parte de los principios básicos del Modelo para el Estudio de la Influencia Educativa por (Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992) quien, desde una perspectiva constructivista, la define como un proceso de construcción de significados y de atribución de sentidos cuya responsabilidad última corresponde al educando.

(Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992) Describe que en la Influencia Educativa hay dos mecanismos que surgen en el proceso de construcción del conocimiento mediante la ayuda del educador y la relación de los contenidos con el alumno, lo cual genera un proceso de interactividad entre los actores, siendo al final el alumno el principal responsable de su aprendizaje. El primer mecanismo de la influencia educativa cesión y traspaso de la responsabilidad plantea que en el proceso de enseñanza-aprendizaje significativo es necesario que el educador reconozca las condiciones de conocimientos y experiencias previas de los estudiantes, permitiendo así proporcionar la ayuda necesaria de acuerdo con las necesidades del alumno y propiciar un trabajo autónomo que genere criterios, responsabilidad, sentidos y significados autónomos o colectivos frente la tarea

El segundo mecanismo, está relacionado con los contenidos. Estos contenidos tanto en el marco educativo escolar como en recreación *son de tres tipos: conceptuales (lo que saben), procedimental (lo que saben hacer) y actitudinal (lo que son)* (Mesa, 2007). Por lo anterior se deben considerar las condiciones sociales y culturales del entorno en el que están inmersos los participantes, al igual que mantener una estructura permeable ya que los procesos pueden presentar cambios y se debe estar dispuesto a la generación de nuestras estrategias sin perder

los objetivos de la enseñanza, todo ello enfocado a la comprensión de los objetivos de la actividad.

Otro aspecto que se trabaja en la influencia educativa está enfocado en la relación que se establece entre el educador y el alumno, la forma en que se da esta interacción, los medios y las formas en que se construye el aprendizaje significativo para dar paso a la influencia educativa. Desde esta perspectiva, (Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992) define la importancia que tiene el educador en el proceso de aprendizaje, ya que su labor pretende impartir nuevos conocimientos, de ahí la importancia del uso de ayudas pedagógicas necesarias y acordes a sus condiciones sociales; en este aspecto se da un doble aprendizaje, ya que aprende tanto el educador del alumno como el alumno del educador.

Dichas ayudas o materiales al cumplir con los objetivos de los nuevos contenidos, también deben cumplir con las expectativas de captar la atención de los alumnos, deben lograr ser significativos para que la experiencia del aprendizaje se de desde el interior, la idea es que no se memorice los contenidos, sino que se llegue a un tipo de comprensión. Estos deben generar en el alumno una actitud óptima que converge en una disposición adecuada para aceptar los nuevos conocimientos, la intriga por nuevos conocimientos.

5.3 La interactividad (triángulo interactivo)

Coll define “la interactividad como la relación de las actuaciones tanto del alumno como del maestro, en el proceso de la construcción de la tarea” (Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992), por lo tanto es necesario reconocer el cómo actúan y las formas de vinculación de los sujetos participantes, en el marco y naturaleza de los contenidos que se están trabajando.

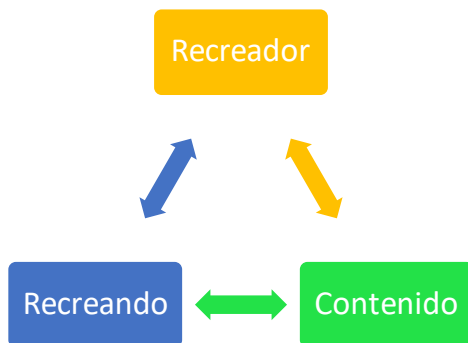


Ilustración 4. Triangulo de la interactividad apropiado a la recreación guiada

La interactividad va mucho más allá que simple interacción, es decir en esta se debe lograr mantener claridad dentro el marco de una intervención sus objetivos en cuanto a lo que se hace, cómo se hace y para que se hace; dicha claridad debe ser comprendida y evidenciada de ambas partes en el transcurso de la actividad conjunta, aunque sea el pedagogo quien esté brindando el camino que entre acuerdos y compromisos se va modificando.

La interactividad en todo proceso educativo permite una articulación o enlace entre los alumnos, el maestro y los contenidos, en la medida en que se avanza en la secuencia didáctica, se va construyendo de forma recíproca el conocimiento. En el caso de la recreación (Mesa, 2004) la denomina secuencia de actividad recreativa.

Según (Coll, y otros, 2007) se debe respetar la individualidad de los alumnos, su proceso de aprendizaje independientemente del contexto donde se esté dando el proceso de enseñanza aprendizaje. Igualmente es necesario abrir espacios de evaluación compartida entre educador y educando, donde se analice toda la actividad, desde el momento en que se inicia y de acuerdo con las características del contenido, sus logros u objetivos trazados, para así establecer las modificaciones o cambios a que haya lugar.

5.4 Zona de Desarrollo Próximo (ZDP)

Al hablar sobre procesos de educación es importante reflexionar sobre el postulado de Vygotsky. Según lo expresa (Coll, y otros, 2007) en cuanto a la zona del desarrollo próximo, las personas estamos constantemente enfrentadas a procesos de enseñanza aprendizaje, a veces aprendemos de manera independiente, otras necesitamos de la ayuda de otro para aprender y a veces no se aprende, aunque nos estén ayudando.

Cuando necesitamos la ayuda de otro, pasamos por un proceso al que Vygotsky ha llamado Zona de Desarrollo Próximo (ZDP). Este concepto hace referencia a la distancia existente entre el nivel real de desarrollo de un sujeto determinado, por su capacidad de resolver un problema por sí mismo y el nivel de desarrollo potencial que éste puede conseguir si es ayudado por otro (un par, un adulto, el padre o la madre, el maestro).

Para Bruner según (Coll, y otros, 2007) esta ZDP es como un “ANDAMIAJE”, pues en un proceso de enseñanza aprendizaje donde las ayudas que se reciben del otro contribuyen al crecimiento cognitivo del estudiante. El estudiante alcanza la realización de la tarea en el momento que comprende el concepto bajo la ayuda de quien lo imparte padres, pares, maestro y con las herramientas creativas que le den significado al concepto.

5.5 Pedagogía de la pregunta

En la pedagogía de la pregunta (Freire, 2014) quiere aniquilar la lógica de la pedagogía bancaria donde el estudiante carece de la información o saberes que el educador posee, en esta propuesta metodológica el estudiante es expulsado de la pregunta, no debe tener mayor participación solo plena atención, escucha, aceptación y memoria. Llegar a preguntar en esta

lógica pedagógica puede ser molesto para el educador o hasta ser un indicador de indisciplina, insulto o acto de rebeldía (Freire, 2014). El educador no logra concebir por qué razón el estudiante debe moverse en otro aspecto del conocimiento cuando ya el docente, previamente construyó una lógica para ellos, que es la que debe de ser.

Bajo la modalidad bancaria el maestro no permite que el estudiante tenga curiosidad por lo que se expone. El maestro bajo esta modalidad bancaria no debe salirse de la misma lógica expositiva ya previamente preparada, en donde realiza unas preguntas al estudiante del tipo que no le permite ir más allá del tema expuesto, son preguntas concretas acerca de lo que se ha expuesto midiendo así el nivel de recordación del alumno, donde este lo que hace es responder, pero después de haber pasado por el proceso de escuchar y memorizar siendo fácil entonces para el responder de manera acertada.

Es entonces que bajo la línea de la pedagogía de la pregunta todos somos partícipes en la construcción del conocimiento, la verdad no proviene del educador ni del estudiante, la verdad se construye entre todos pues hay una participación recíproca de conocimientos. Esta pedagogía se fundamenta en el diálogo práctico y transformador entre maestro y estudiante en donde la curiosidad es el impulso para la construcción del conocimiento. El hecho de querer generar muchas preguntas que despejen las dudas del estudiante con respecto a un tema en específico, es la concepción básica de esta metodología, por esto la importancia de que el alumno despierte su curiosidad a infinitas posibilidades que se concretan mediante las preguntas, avistando de forma más clara las ideas.

En esta pedagogía el maestro deja de tener la verdad absoluta de las cosas, si bien es cierto que debe convertirse en un transmisor de conocimiento a la vez debe ser receptor de las

experiencias de los estudiantes, que le permitan entonces transformar dicho conocimiento para sembrar en sus alumnos "curiosidad". Durante todo este proceso la pedagogía de la pregunta se toman ambos conocimientos en conjunto con la realidad para llegar a una verdad subjetiva, por lo que todas las preguntas generadas en el proceso son válidas.

Cuando el alumno pregunta no solo expresa, se encuentra construyendo un saber, al igual que puede sensibilizar al maestro en variados aspectos o enfoques que han quedado sueltos sobre el tema, por esto la pregunta tiene tanto valor, estas vienen de los referentes socio-históricos del alumno (Freire, 2014)

6. METODOLOGÍA

La maestra Guillermina Mesa, a través de la línea de investigación intersubjetividades e interculturalidad del grupo de investigación de Educación Popular de la Universidad del Valle, propone unas metodologías que permite la organización de la intervención y su análisis.

Estas metodologías se alimentan en especial de la Investigación Acción Participativa (IAP), la Influencia educativa, la pedagogía de la pregunta y de la etnografía. De la unión de estas diferentes maneras de investigar y accionar en la comunidad, (Mesa, 2004) postula que en la recreación guiada es necesario conocer la situación social histórica y cultural del contexto a intervenir; igualmente que las intervenciones deben llevar un componente pedagógico y a su vez generar cambios en las personas que pasan por los procesos de intervención en recreación. A esta manera de revisar las intervenciones Mesa les ha dado el nombre de dimensiones de la Recreación que fueron explicadas en el marco teórico.

Estas tres dimensiones se ven reflejadas en la metodología de intervención que mesa propone: Secuencia de Actividad Recreativa **SAR**, (Mesa, 2010). Está se basa en la Secuencia Didáctica que expone Cesar Coll para intervenir en la escuela. Todo maestro que llega al aula de clase debe tener preparada su didáctica de una manera organizada y secuencial.

Siguiendo esta estructura Mesa plantea que en la recreación guiada también hay una manera organizada de intervenir, no definida dentro de un currículo académico, sino

desarrollada en un espacio comunitario donde las actividades se hacen de manera lúdica y participativa como eje central del aprendizaje

La **SAR** toma elementos de la planificación estratégica para direccionar las actividades y se divide en cuatro fases su accionar.

FASE 1 DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO: en esta fase lo que se establece es la identificación de las situaciones que se están presentando en la comunidad a nivel social, familiar e interpersonal. Se trabaja bajo un enfoque participativo para que entre todos los participantes surjan propuestas de mejoramiento con respecto a las problemáticas internas que se identifiquen.

En la mayoría de los procesos de intervención a muy corto plazo, la metodología queda en esta primera fase de diagnóstico. Por lo tanto, (Mesa, 2010) consideró importante darle una mayor estructuración y es así como nace la Secuencia de Actividad Recreativa Intensiva - SARI (Mesa, 2010).

FASE 2 DESARROLLO DE TAREAS POR EQUIPO: Una vez se evalúa con los participantes lo trabajado en el diagnóstico participativo, surgen una serie de problemáticas que presenta la comunidad y que es necesario atender. Algunos de estos problemas posiblemente han sido identificados previamente por la institución que solicita la intervención, o a veces se intuye que existen. Entre el recreador y los participantes se llega a un acuerdo sobre cómo resolver o hacer evidentes estos problemas. En este proceso de negociación por lo regular se plantea un evento festivo y recreativo que permite evidenciar las fortalezas del trabajo en equipo; de allí se da inicio al trabajo por grupos para equilibrar

el proceso y de esta manera cada uno de los involucrados asume diversas tareas con las cuales, en la mayoría de los casos, se sienten cómodos su afinidad a sus actividades que realizan frecuentemente. La metodología plantea que entre cada fase se realicen asambleas para conocer avances, ajustar procesos y tomar decisiones colectivas.

FASE 3 CULMINACIÓN DEL PROCESO Y PUESTA EN COMÚN: Como su nombre lo indica, en esta fase se hace la presentación de lo realizado por los participantes con el acompañamiento y orientación del recreador. La idea es que este proceso ayude a resolver situaciones que se vienen presentando en la comunidad (educativa, laboral, social, etc.) o permita generar avances significativos hacia la resolución de la problemática, contribuyendo a instaurar impulsos y motivación para seguir ejecutando acciones conjuntas en la resolución definitiva del problema.

FASE 4 EVALUACIÓN: Durante todo el proceso de intervención la acción de evaluación está inmersa, pero en esta fase se logra focalizar los esfuerzos en definir y hacer visible las dificultades encontradas durante el proceso.

Ahora bien, como se explica en la fase de diagnóstico, la Secuencia de Actividad Recreativa Intensiva (SARI) surge de la reflexión que Mesa realiza a partir de algunas experiencias realizadas en los procesos de recreación guiada, cuyas condiciones de tiempo son restringidas y su volumen de participantes es alto.

De acuerdo a lo anterior, lo realizado en la empresa fue de duración corta y con mucha intermitencia por parte de los trabajadores, por lo que al hacer una retrospectiva del proceso

me di cuenta que, aunque no trabajé la SAR, pude hacer una apropiación de su primera FASE de la metodología, (la SARI) para ayudar a mejorar situaciones con respecto a la SST.

La SARI al ser flexible, me permitió identificar qué estaba sucediendo en la población intervenida desde sus cuatro momentos. A continuación, se presentan los cuatro momentos de la SARI propuestos por (Mesa, 2010)

APERTURA: Momento en el que el recreador se encuentra con los trabajadores que de aquí en adelante llamaré recreandos. Se abre el espacio para dar la bienvenida al grupo, se hace la presentación del recreador y se motiva a que cada integrante también se presente. En el caso de la empresa, cada semana había que dar la bienvenida a un nuevo integrante, pues el grupo variaba ya que la empresa trabaja por proyectos y dependiendo de la demanda de estos, varía su número de personal. Se establecen y/o recuerdan los compromisos previos de comportamiento que se han construido entre todos. En mi caso como es el momento en el que tengo un nuevo acercamiento con los trabajadores después de días sin verlos, se les explica los objetivos de la sesión y se bajan los niveles de estrés mediante actividad del aquí y el ahora.

EXPLORACIÓN: En este momento el profesional en recreación reta a los recreandos a que recuerden los conceptos que traen desde su experiencia laboral y de vida, para ello se apoya en preguntas generadoras que son puestas en discusión y luego se contrasta con los contenidos explicados en la capacitación. En esta exploración se preparan actividades para que el participante pueda realizar una reflexión individual que es expuesta en el colectivo.

NEGOCIACIÓN: Con el intercambio de conocimientos dados en las exposiciones individuales, el recreador motiva a los recreandos a que encuentren similitudes en los relatos escuchados. Una vez se obtiene dicha relación, se invita a los participantes a que se organicen en pequeños grupos, en los que se pueden conformar por afinidad o aleatoriamente. Cada subgrupo tiene como reto, representar simbólicamente las afinidades encontradas en la exposición individual, para ello se debe discutir y negociar la manera creativa como la van a representar.

Tanto en la exploración como en la negociación, los recreandos son retados desde lo **Cognitivo** porque deben retomar lo que ellos entienden del concepto a trabajar dentro de SST, ponerlo en discusión y socializarlo para que los otros lo acepten y así lograr un acuerdo sobre el concepto aprendido, sin desconocer su propia postura. **Creativo** porque deben hacer uso de su imaginación creadora para representar simbólicamente lo que acordaron. **Social** porque todos deben participar y exponer sus ideas para luego negociar y llegar a los acuerdos sobre el concepto obtenido grupalmente.

EVALUACIÓN: Este es uno de los momentos más importantes del trabajo para los recreandos, pues aquí ellos deben dar cuenta de todo lo que se trabajó, mediante la pregunta ¿Qué hicimos? Igualmente se espera que los recreandos puedan reflexionar sobre los cambios o mejoras a los que deben hacer frente, respecto a lo vivido con el grupo.

En la evaluación y para el caso observado en la empresa, el recreador puede verificar si los objetivos propuestos para la actividad se cumplieron de dos maneras: la primera de forma cuantitativa ya que se debe obtener y analizar los resultados en cuanto a indicadores, dispuestos por el SG-SST; y la segunda forma cualitativa pues los recreandos expresan

verbalmente su experiencia en la sesión, lo que da insumos para planear el siguiente encuentro, realizar modificaciones en la intervención y resignificar las experiencias vividas.

6.1. Descripción de las actividades en el procedimiento de intervención.



Ilustración 5. Dibujo esquemático metodología de trabajo.

Nota: Elaboración propia

En este apartado trabajaré la correlación que tendría la Recreación guiada en cuanto al diseño y ejecución de programas/planes con una intencionalidad pedagógica, que lograría generar transformaciones dentro del contexto laboral, con respecto a la adaptabilidad de los trabajadores hacia los conceptos de seguridad requeridos para el desarrollo de sus actividades, al igual que trabajar transversalmente el clima laboral, las motivaciones y las

expectativas de los trabajadores de tal manera que se visualice el papel de la Recreación guiada hacia un enfoque de prevención.

En la metodología de intervención, en donde me apropio de los referentes de la SARI y para explicar lo que sucedió en campo, he escogido situaciones en los que pude mostrar mi papel como recreadora en el proceso de intervención. Estos me van a permitir el análisis que expongo en el capítulo de resultados.

Si bien desde la metodología SAR, la propuesta se construye mediante un diagnóstico participativo estructurado. Para este proyecto, en el primer ciclo opté en tomar como referente para el diseño de la propuesta de intervención, lo observado previamente; es decir la caracterización y contextualización de la empresa (entorno, población, documentos normativos y procedimentales) y las interacciones con los trabajadores. Con este insumo defino los objetivos, el plan de trabajo a desarrollar y su alcance.

6.2 Ciclo diagnóstico

Para la apertura del proyecto se convocó al personal a una reunión, en la que se llevó a cabo una actividad de reconocimiento individual, la cual tenía como objetivo observar los comportamientos o conductas de los participantes sin juzgar, para utilizar la información como insumo en el diseño de las sesiones. Para la reunión se establecieron junto con la gerencia los temas a tratar relacionados a continuación:

- Palabras de agradecimiento
- Presentación de la personal líder del proyecto

- Se da a conocer los conceptos generales sobre la recreación (la existencia de la carrera, el programa, logros, campo de acción, perfil del recreador)
- Se explica la relación de un profesional en recreación con este proyecto dentro de la empresa, y los impactos esperados. (ambiente laboral y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo)
- Se definen acuerdos y compromisos para el buen desarrollo del proyecto
- Se ejecuta la actividad de reconocimiento
- Se evalúa la actividad de manera cualitativa

De acuerdo con este primer acercamiento con los trabajadores, la recopilación de toda la información técnica y documental al igual que con la ayuda de la profesional en SST, logré definir las sesiones, los tiempos, las actividades, fechas, materiales etc. Establecí cada contenido para que se mantuviera una relación desde lo conceptual, procedimental y actitudinal, y así establecer una mayor comprensión de tal manera que el mensaje pudiera ser recibido con claridad por parte de los recreandos. Las sesiones a su vez debían cumplir con los contenidos y/o requisitos generales para el programa de capacitaciones en el marco del SG-SST.

Para las sesiones se definieron tres espacios, el primero fue en las instalaciones del taller de la empresa, el segundo y el tercero en las instalaciones de la empresa contratante, una el área para contratistas y otro en la sala de entrenamientos de dicha empresa, este último fue el más cómodo y el más proclamado por parte de los trabajadores debido a la adecuación tecnológica y confort (aire acondicionado).

Dentro de las observaciones de campo, prevaleció el reconocer en la población trabajadora los conocimientos previos, las acciones de prevención / autocuidado arraigadas, con respecto a capacitaciones en esta empresa logre participar en dos brindadas por la coordinadora SST; observe de manera detallada como se venían dando , identificando la manera magistral y unidireccional con la que se desarrollaban las capacitaciones e inducciones, esta situación estaba generando un desinterés generalizado, en los trabajadores evidenciado por la actitud, su comunicación no verbal y resultados en las evaluaciones escritas. Algunos hallazgos evidentes en estas participaciones fueron: los contenidos estaban cargados de tecnicismo, la coordinadora no mostraba disposición para brindar ayudas a la comprensión; había un inadecuado uso de herramientas tecnológicas; inapropiados métodos de evaluación para las características particulares de la población; mal manejo de grupo, en otras; en el caso de los hallazgos con respecto a la comprensión de los temas fueron corroborados mediante un instrumento de encuesta (ver anexo 10.13).

A continuación, se muestra un cuadro que relaciona las acciones realizadas en este primer ciclo con relación a la acción de diagnóstico.

Tabla 1 Listado de actividades realizadas en la etapa de diagnostico

Acción	Descripción	Hallazgos
Revisión de documentos	Programa de capacitación con los registros correspondientes, Requisitos normativos, perfiles de cargo, información	Programa de capacitación: Se llevan a cabo capacitaciones para el personal administrativo y operativo, según este deben

	sociodemográfica, accidentalidad. Rotación de personal. Auditorías.	dictarse 4 al mes, en promedio de dictan 2, la cobertura en su mayoría es óptima, se verifica mediante registro de asistencia; con respecto a las evaluaciones de conocimiento los trabajadores no aprobaban en su mayoría la prueba escrita; se evidenciaron respuestas incoherentes, preguntas sin responder y conceptos cruzados. La empresa cuenta con matriz de requisitos legales identificados, perfiles de cargos diseñados pero no divulgados/socializados, la información sociodemográfica contenía los aspectos pertinentes para una buena caracterización, pero faltaba actualizar; se revisaron informes de la ARL con respecto a revisiones de auditoria y accidentalidad.
Entrevistas	Se realizaron 7 entrevistas	Las cuales aportaron a la construcción de los diarios de campo, permitiendo el

			reconocimiento de actores, prácticas y experiencias no formales.
Acercamientos en campo	2 visitas realizados en el sitio de trabajo, con el fin de caracterizar su entorno laboral.	En estas visitas se logra identificar los espacios y las dinámicas que en estos se desarrollan, debo llevar a cabo inducción de seguridad del principal cliente de la empresa, reconociendo en esta las exigencias y parámetros que deben acatar los trabajadores; mediante el mapa de riesgos y la matriz de peligros logro priorizar y enfocarme en las condiciones del lugar y con las que los trabajadores desarrollan sus labores diarias.	
Número de iniciativas observadas	En las observaciones de campo se logran evidenciar 4 iniciativas de prevención / autocuidado arraigadas en los trabajadores 1. Diligenciamiento de permisos de trabajo	La recolección de esta información posibilita reconocer en el contexto situacional, prácticas sociales por parte de los trabajadores que hacen parte de la cultura empresarial, asociadas con la protección, aquí denominadas iniciativas de prevención.	

	2. Reconocimiento de la vigía de seguridad como figura de autoridad 3. Importancia de la realización de pausas activas. Importancia de la realización de charlas de 5 minutos.	
Construcción del plan de trabajo	Ejecuté 3 reuniones de SST donde expuse los hallazgos de la revisión de documentos, entrevistas y acercamientos en campo. Presenté la metodología a trabajar, cantidad y duración de las sesiones. Como producto obtenemos un plan de trabajo.	En esta reunión se presenta los resultados obtenidos de las actividades anteriormente descritas, de manera organizada y técnica describiendo aspectos en los que se requiere recurso económico, con referente al plan de trabajo definido.
Aprobación del plan de	Mediante reunión gerencial se someta a aprobación el plan de trabajo, donde se aprueban recursos, alcance e impacto estimado.	Es un indicador a resaltar en la estructura organizacional en donde el ejercicio de toma de decisiones correlaciona la dirección y gerencia.
Acto de apertura	Se realiza de manera simbólica un acto de apertura para el	Este acto permitió la comprensión por parte del personal sobre las funciones que desempeñaría como

reconocimiento del grupo administrativo y	auxiliar de SST, la metodología de trabajo y el compromiso adquirido.
--	---

6.3 Ciclo de intervención

El ciclo de intervención lo realicé entre mayo de 2019 y mayo 2020. A pesar de que trabajé todo un año con los recreandos, y como lo he venido explicando a lo largo del documento, no hubo lugar para un proceso tipo SAR debido a las dinámicas que debían cumplir los participantes en la empresa. De alguna manera me hubiese encantado vivir esa experiencia y considero que es posible gestionarla desde este ámbito laboral. Aun así, con la apropiación que hice de la SARI, puedo evidenciar resultados positivos que dieron lugar a satisfacción tanto para la empresa como para los trabajadores.

Para el ciclo de intervención se hace una selección de actividades en donde el juego es el lenguaje lúdico creativo que permite realizar el acto pedagógico como proceso de cambio en los trabajadores. A continuación, se presenta una tabla con la descripción de diseño de cada una de las sesiones, es relevante aclarar que el número de intervenciones fueron #15, pero para los fines de este trabajo se analizaron las #7 más significativas, los números en la **Tabla 2** corresponden al número de sesión de las 15 ejecutadas.

Tabla 2 Listado de sesiones realizadas en el periodo de intervención.

No	CAPACITACIÓN	CONTENIDO	OBJETIVO OPERATIVOS	FECHA	TECNICA	ACTIVIDAD
1	Conceptos y saberes sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	-Actos inseguros -Condiciones inseguras -Accidente de trabajo -Incidente de trabajo -Incapacidad general y laboral -Enfermedad laboral -Tareas de alto riesgo	Apropiar a los trabajadores en los conceptos de SST para potenciar su participación activa y cumplimiento de responsabilidades desde su puesto de trabajo.	24/05/2019	Juegos de mesa, juego reglado, mural de conceptos	- Rompecabez a del saber -Mural del concepto - Stop de la seguridad
3	Inducción de seguridad y	-Políticas -Misión y visión	Divulgar a todo el personal los diferentes	17/06/2019	Juegos de mesa, juego reglado	-Juego de mesa Tipo escalera

	salud en el trabajo	-Organigrama y perfiles de cargo -Que hacer en caso de accidente -Peligros de la empresa -Cómo actuar en caso de emergencia -Tareas de alto riesgo (TSA)	riesgos de SST presentes en el área de trabajo, con sus respectivas medidas de control para que el trabajador prevenga accidentes o enfermedades laborales.			-El globo de los saberes -Banda grafica del proceso
4	Mecanismos de participación del trabajador en el SG-SST	- Observaciones de comportamiento	Entrenar al trabajador en la importancia y elaboración de reportes de observación de comportamiento y	18/07/2019	Juego tradicional, juego reglado, juego de mesa, juego teatral	-Rayuela de la seguridad -El coyote y el correcamino - s

		-Reporte de actos inseguros	condiciones inseguras de SST,			-Domino de la prevención
		- Reporte de condiciones inseguras	incentivando la participación y cultura de autocuidado.			- Representaci ón situación de campo
		-Reporte de incidentes y accidentes				
		-Inspecciones pre- operacionales				
		-PARE				
8	Correcto	-Estándar vigente	Brindar el conocimiento	11/10/20 19	Actividad	- Armar
	armado de andamios	-Partes del andamio	técnico en el correcto		gráfico	figura de
		-Correcto armado	armado de andamios, para minimizar los actos inseguros.		plástica, banda grafica	andamio haciendo uso de materiales como, palos de madera, palillo de

						madera, ega, plastilina -Banda grafica del procedimient o
10	Comunicaci ón asertiva entre grupo de trabajo	-Que es la comunicación asertiva -Cuáles son las falencias -Técnicas para mejorar la comunicación	Reconocer los canales para una comunicación efectiva, con el fin de minimizar las barreras existentes en el grupo de trabajo.	13/12/20 19	Juego teatral, técnica árbol de problema s, juego reglado	-Juego de roles de acuerdo a situaciones reales -Desarrollo de la técnica árbol de problemas (comunicaci ón asertiva) -Juego reglado “Sin sonido”

12	Prevención del riesgo psicosocial	-Que es el riesgo psicosocial -Que es el estrés -Cuáles son las falencias - Como mejorar las falencias	Socializar con el trabajador la naturaleza y características del riesgo psicosocial, con el fin de generar una herramienta de identificación para su tratamiento oportuno	23/01/2020	Juego de mesa y juego teatral	-Juego de mesa de tablero y fichas alusivas a los personajes película intensamente - Representación de personajes y situaciones en experiencias concretas
15	Inducción al manual de SST de la empresa cliente.	-Inocuidad -BPM (buenas prácticas de manufactura) -Covid19	Divulgar a todo el personal las normas de SST establecidas en la empresa	15/05/2020	Juego tecno mediado: ¿Quién quiere ser	-Uso del programa PowerPoint para asemejar el juego “quien

-Bloqueo y señalización	CLIENTE, para que el trabajador prevenga accidentes o enfermedades laborales.	millonari o?	quiere ser millonario”
-Línea de fuego			con contenidos de sonidos, colores e imágenes al verdadero; las preguntas fueron con relación al manual de contratistas de la empresa cliente
-Arco eléctrico			
-Polvos combustibles			

En una capacitación empresarial, el rol del docente debe ser de facilitador, un docente hablador y discursivo que transmite exclusivamente teorías y conocimientos, no cuenta en el mundo laboral (Sanchez L. , 2003). De acuerdo con esto, mis sesiones no presentan a un docente, sino que, por el contrario, usan un facilitador con el fin de crear dispositivos y situaciones de aprendizaje.

En la capacitación empresarial el tiempo es limitado. Las acciones de capacitación deben ser cortas, la organización no cuenta con “todo el tiempo” para cualificar el recurso humano, si así lo hiciera la producción se vería afectada y por ende el negocio, dicho en otras palabras, la razón de ser de las empresas no es capacitar al recurso humano.

Las sesiones fueron programadas una vez por semana con un mínimo de tiempo de una (1) hora y un máximo de dos (2) horas, se realizaban dentro de la jornada de trabajo. Para la convocatoria a cada sesión y con el consentimiento de los trabajadores se dejaba la invitación en el WhatsApp, así como también el refuerzo de los temas, motivación, publicidad y seguimientos.

Para efectos de comprensión de las sesiones me permito, exponer la secuencia de una de ellas a continuación:



Ilustración 6. Tablero de emociones para el juego de mesa llamado intensamente.

Tomado de <https://www.youtube.com/watch?v=cvdvgCZztxs>.

En esta sesión usé un tablero como se presenta en la Ilustración 6. Cada color relaciona una emoción, el cual se vincula con un personaje de la película intensamente.

En la Tabla 3 que a continuación expongo, se muestra la planificación de la sesión, mediante la estructura SARI, donde se describen los cuatro momentos: la apertura, exploración, negociación y socialización y evaluación; y en cada uno de ellos se hace una descripción detallada. Las diferentes sesiones realizadas, manejan el mismo esquema mencionado.

Tabla 3 Estructura de la sesión 6: prevención del riesgo psicosocial (SARI)

Tema:	Prevención del riesgo psicosocial
Momento de la SARI	Descripción de las actividades
Apertura: a) Presentación de la sesión. Bienvenida y división del personal en subgrupos. b) Presentación objetivos de la sesión.	a) Presentación del grupo de trabajo (recreadora), presentación del grupo y separación de estos en 5 grupos de igual número de personas. Se realiza una actividad del aquí y el ahora (lima limón), donde el recreador inicia con la frase “un limón, medio limón” y dice su nombre, la siguiente persona dice la misma frase, el nombre de la anterior persona y dice su nombre, la siguiente persona repite la

	frase con los nombres anteriores y adiciona su nombre y así sucesivamente.
Exploración:	
a) Pregunta Generadora	a) ¿Qué tipo de actitudes tengo dentro de la jornada laboral que me pueden generar estrés, tensiones o un mal clima laboral entre los compañeros de trabajo?
b) Exposición de contenido	
c) Técnica 1	b) Riesgo psicosocial. (estrés laboral).
d) Técnica 2	c) Se realiza el juego llamado pregunta preguntón, el cual consiste en que un integrante realice una pregunta a otro y este responde con otra pregunta, pero no al mismo, si no a uno nuevo. Esta interacción entre los participantes simula situaciones que generan tensión y estrés dentro de su contexto laboral, lo cual permite generar un espacio de discusión para el planteamiento de posibles soluciones, bajo las técnicas para el manejo del estrés. Por ejemplo: Juan: ¿ya revisaste el plano para mañana?; Juan contesta: Pedro: tomaste las medidas de la tubería?; Pedro contesta: Judas: por qué

no me entregaste el metro que pedí?... este ejemplo genera una situación de tensión frente a la solución del problema.

- d) Juego de mesa (intensamente): Usando el tablero de la Ilustración 6 y teniendo en cuenta que tenemos 5 grupos. Cada grupo representará una emoción, es decir un color. El juego consiste avanzar por el tablero usando un dado del 1 al 6. Cada casilla del tablero tendrá una tarjeta en la que el trabajador va a tener que relacionar cada una de las emociones con una situación del trabajo, por ejemplo: cada que un personaje caiga en un cuadro que no corresponde a su color debe decir alguna situación que sea estresante basada en la emoción que representa ese color, el rosado es un comodín no sucede nada; el grupo que cayó en el verde debe decir una situación que genere desagrado en el ambiente laboral y el grupo el cual representa a desagrado, debe responder como mejorar esa situación; así de una
-

manera participativa vamos identificando los agentes estresores, como las posibles acciones para minimizar el riesgo psicosocial con respecto al estrés.

Negociación

Se realizará una puesta en común por los mismos grupos mediante la técnica socio drama, mostrando elementos definidos dentro de la pregunta generadora, con base en las actitudes y situaciones de los trabajadores que generen estrés para confrontarlas y buscar posibles soluciones.

Socialización y evaluación:

a) Exposición de los productos

b) Evaluación de la sesión

a) Se realizará la muestra de los juegos teatrales y al momento de finalizar se evaluará las situaciones expuestas y se tratará de indagar sobre lo realizado; definiendo así acuerdos escritos en pequeñas escarapelas de cartulina, las cuales permanecerán en el lugar de trabajo de cada uno, para recordar y aplicar dicho

compromiso consigo mismo y con el grupo de trabajo.

b) Se cerrará la sesión realizando la evaluación escrita de los conceptos técnicos sobre riesgo psicosocial (estrés laboral) y metodología de la capacitación posterior a esto cada participante expondrá su vivencia, lo aprendido, anécdotas y las mejoras, sus expectativas para la próxima sesión.

6.4 Ciclo evaluación

En este ciclo de evaluación realizo un análisis cualitativo y estadístico, para verificar si la intervención generó impactos en: los indicadores de resultado del SG-SST (impacto en la accidentalidad), ambiente laboral (actitud de trabajadores), importancia del recreador en este proceso (diseño y ejecución de intervenciones).

Concentro el análisis en la revisión de la efectividad de tres mecanismos o programas donde participan los trabajadores: los reportes de incidentes, reporte de condiciones inseguras y el de observaciones de comportamiento¹¹, puesto que estos son herramientas inmediatas de participación de los trabajadores con la SST. Igualmente analizo los diarios de campo, los cuales contienen la información documentada del desarrollo de cada una de las sesiones, (comentarios del personal, dificultades, percepciones propias).

Todos estos instrumentos permiten evidenciar y registrar la adherencia de los contenidos conceptuales y las muestras de construcción de sentidos y significados generadas por las experiencias vividas en cada una de las sesiones. Estos tres ciclos fueron mi insumo para el análisis de los resultados que en el siguiente capítulo expondré.

¹¹ En estos programas, los trabajadores diligencian unos formatos, de acuerdo a situaciones o condiciones de seguridad específicas, posteriormente se investigan las causas de lo reportado y se establecen planes de trabajo y de seguimiento para minimizar las condiciones negativas observadas.

7. RESULTADOS

Como lo mencionó anteriormente, durante el año de trabajo en la empresa ejecuté 15 sesiones, pero para el propósito de este análisis escogí siete de estas, debido a que fueron las más representativas de acuerdo con los productos obtenidos (anécdotas, diarios de campo, ambiente, evaluaciones realizadas, impacto).

Sesión 1. Conceptos y Saberes del SG-SST

Teniendo en cuenta los conocimientos previos de los trabajadores sobre los procedimientos, normas y estándares de SST determinados por las encuestas respuestas brindadas en entrevistas, documentos leídos, pude evidenciar los vacíos que existían en los participantes y así planear de la mano del vigía y asesor de SST, la primera sesión y establecer los temas que debía trabajar con los participantes en las siguientes sesiones.

En la primera sesión: Conceptos y saberes del SSG-SST, se llevó a cabo un circuito de actividades con juegos de mesa, elementos muy familiares para los participantes, al igual que la construcción de un mural para representar por medio del dibujo los conceptos que manejan con respecto a términos de SST; todo esto con el propósito de darles a conocer los aspectos y conceptos claves, la normatividad vigente en la materia y lograr así su apropiación, participación activa en las sesiones posteriores y sensibilización para el cumplimiento de responsabilidades desde su puesto de trabajo.



Imagen 1. Conceptos y saberes SG-SST

La primera sesión se tornó algo difícil, había mucha tensión y expectativa sobre lo que les pondría hacer sobre todo cuando les hablaba de jugar. Se sentían incómodos, decía que iban hacer el ridículo ante los demás, algunos de los comentarios de ellos fueron:

Trabajador 1: *“Portarse como niño es inadecuado o ridículo, como cuando te dicen que eres un niño infantil”.*

Trabajador 2: *“Si vinimos a jugar pues vinimos entonces a perder el tiempo, al menos esta hora nos la van pagar”.*

Al finalizar la actividad y en el momento de la evaluación, los comentarios cambiaron:

Trabajador 3: *“La verdad hace rato no me reía tanto como hoy, siento el cuerpo como descansado, le hice ejercicio a la barriga y la cara”*

Trabajador 4: *“Espero de verdad poder seguir pasando ratos así, con los compañeros y sobre todo aprendiendo, muchas gracias Daniela”*

Fue interesante observar que, mediante la actividad, los trabajadores iban comprendiendo que hay otras maneras de capacitarse, diferentes a las que normalmente asistían. Hacían comparación con otras capacitaciones menos dinámicas/pasivas donde los ponían frente a un proyector, les pasaban diapositivas cargadas de información, en muchos casos sin imágenes o apoyo de video y finalmente cerraban con una extensa evaluación.

Esto no lograba llamar su atención y se hacía más difícil captar el mensaje; sumado a esto, en ocasiones las capacitaciones se desarrollaban en espacios y momentos inapropiados (calor, ruido, cansancio, al finalizar la jornada laboral). Lo que expresan los trabajadores en esta sesión, lo relaciono con las palabras de (Coll, y otros, 2007): “El reto consiste en encontrar una aproximación teórica, y muy especialmente una aproximación metodológica, que posibilite un análisis y una interpretación integrados de la actividad discursiva y de la actividad no discursiva en el marco más amplio del flujo de la actividad conjunta”.

De este primer acercamiento de intervención me propongo responder al primer objetivo que me he planteado con el siguiente cuestionamiento

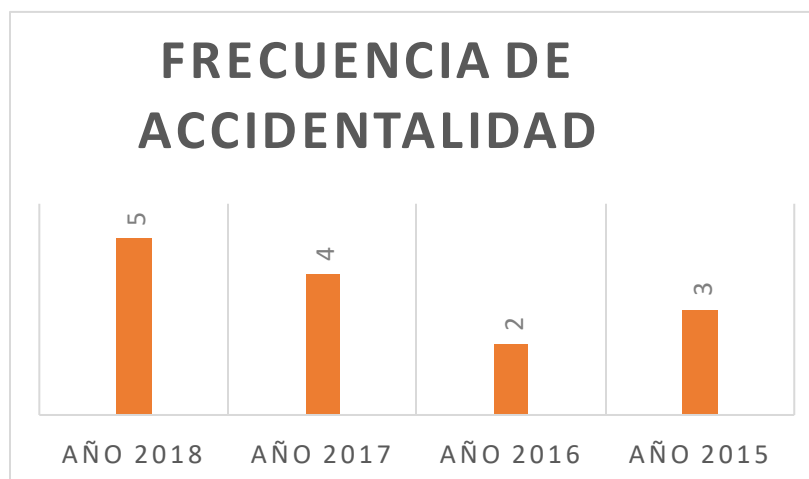
7.1 ¿Y cómo cambiar los esquemas que tienen los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo?

Para responder esta pregunta me remito al marco teórico planteado en el documento, en especial a lo que expresa (Coll, y otros, 2007) sobre la relación que se establece entre

educador y educando en el aula de clase, para mi caso en una actividad recreativa: recreador-recreando.

(Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992) Explica que en esa relación educador-educando, existen unos mecanismos que favorecen el aprendizaje significativo y que son necesarios para lograr la influencia educativa. Iniciaré explicando el primer mecanismo cesión y traspaso de la responsabilidad sobre la tarea desde lo observado en la intervención y luego analizado desde las evidencias recogidas en los diarios de campo y demás documentos de análisis. En el análisis de los reportes que dejan los trabajadores, puedo evidenciar que hubo una reducción en la accidentalidad de la empresa, es decir que se logra cambiar el esquema que los trabajadores tenían frente a la seguridad en el trabajo, situación explicada en el capítulo de contexto y que iré soportando a medida que avance en los resultados.

A principios del 2019 cuando asumo el cargo de auxiliar SST, el índice de accidentalidad reportado era alto, tal como queda evidenciado en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**



Grafica 1. Reporte de accidentalidad del 2015 al 2018 en la empresa.

En la gráfica se puede observar que había un promedio de 3.5 accidentes por año en los últimos 4 años, siendo el 2018, el que reporta el número más alto de accidentalidad. De acuerdo a lo anterior, se estima estadísticamente que para el 2019 la accidentalidad sería consecuente con los años anteriores. Sin embargo, entre finales del 2019 y principios del 2020 esta se redujo a cero accidentes. Esto es un indicador de la efectividad de las intervenciones realizadas que se describen posteriormente.

Como parte del ciclo de evaluación, procedí a analizar los datos cuantitativos obtenidos de tres programas definidos dentro del SG-SST: reportes de incidentes, reportes de condiciones inseguras y observaciones de comportamiento.

Estos programas que se encuentran conectados entre sí por sus objetivos y mecanismos de ejecución, los trabajé en las sesiones 2 y 3 para fortalecer los conceptos que tenían los recreandos sobre los mismos. Al analizar las sesiones mencionadas puedo dar cuenta de cómo se va dando la cesión y traspaso de la responsabilidad sobre la tarea.

Sesión 2. Inducción de SST:

En la segunda sesión trabajo con los recreandos el programa reportes de incidentes, en especial lo relacionado con la “Inducción y Reinducción de seguridad”. En este encuentro realizo un circuito de actividades para explicar los siguientes subtemas:

- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Funciones y responsabilidades
- Identificación de peligros de acuerdo a las actividades

- Tareas de alto riesgo ejecutadas por la empresa
- Uso y cuidado de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a las actividades

Para la comprensión de los contenidos, planifiqué una sesión en la que se abordó cada uno de los subtemas relacionados. Para el caso de las Tareas de Alto riesgo, diseñé un juego tipo escalera para que los recreandos, organizados por equipos, respondieran una serie de preguntas respecto a los requerimientos al Trabajo en Alturas (TA). A medida que el juego iba avanzando resultaban otras preguntas que incluso los mismos participantes resolvían; igualmente lograban despejar dudas frente a lo que venían haciendo de manera incorrecta o sobre a lo que se sentían inseguros, acciones que generaban altos reportes de Incidentes. El juego permitió que los recreandos reconocieran las falencias que venían presentando al momento de realizar trabajo en alturas, quiere decir que este tipo de actividades desde la recreación guiada tiene un potencial pedagógico mayor a una capacitación magistral.



*Imagen .1 Sesión 2: Inducción de Seguridad y Salud en el trabajo
(Procedimiento trabajo seguro en alturas)*

Posterior a esta actividad, se logra ver una mejora con respecto a los reportes de incidentes en relación al trabajo seguro en alturas. Este punto es considerado de alto riesgo de acuerdo con la actividad económica que desarrolla la empresa, que mejore es un aspecto relevante dentro del marco del SGSST.

Para una mejor comprensión de lo que expreso a continuación muestro un cuadro comparativo de los resultados obtenidos en cuanto a los reportes de incidentes correspondientes al año 2019.



Grafica 2. Reportes de incidentes primer y segundo semestre del año 2019

En la Grafica 2, podemos evidenciar como los reportes de incidentes realizados por la SISO de SST en el primer semestre y con relación a la tarea de alto riesgo Trabajo en Alturas (TA), corresponde al 25% del total de reportes, en comparación al segundo semestre que arroja un porcentaje del 8% del total de reportes; lo que significa que hubo una disminución significativa del primero al segundo semestre en un 19% del total de reportes en esta tarea específica de TA. Estos resultados surgen después de las actividades trabajadas en la sesión 2. Por otro lado en las gráficas evidenciamos un incremento en los reportes para las tareas de espacios confinados y trabajo con energías peligrosas en el segundo semestre, esto debido a que en la actividad de intervención no se trabajaron dichas tareas.

Completada esta actividad se hace una reflexión sobre lo encontrado con respecto a los actos inseguros que los trabajadores estaban cometiendo al momento de ejecutar actividades en alturas, debido al desconocimiento de la norma o por no recordarla muy bien y con los insumos dados por los participantes en cuanto a su participación activa y receptiva se pasa a la siguiente sesión.

Sesión 3. Mecanismos de participación del trabajador en el SG-SS

En esta oportunidad trabajo con los recreandos actividades que nos lleven a comprender las condiciones inseguras a las que están expuestos todos los días. Estas condiciones tienen que ver con el espacio y las máquinas que manejan, pues pueden estar abocados a situaciones “inseguras”, provocar accidentes o generar daños a terceros o la propiedad. Es importante comprender que estas situaciones son ajenas al trabajador en cuanto a que no refieren una función dentro de su cargo y son responsabilidad del empleador, ya que éste es quien debe brindar las garantías necesarias para la ejecución segura de las labores (equipos, locaciones y herramientas en buen estado). De acuerdo a esto el trabajador debe tener la capacidad y la conciencia de poder reportar cuando un equipo, máquina o ambiente no cuente con las condiciones óptimas para trabajar.

Para la comprensión de esta responsabilidad, los invito a que juguemos roles en el marco de un socio drama, la idea era que ellos identificaran las condiciones inseguras en algunas de las labores que ejecutan cotidianamente, como es el mantenimiento de bombas industriales. En este caso elaboro unas fichas en cartulina en donde dejó reflejado algunas de las situaciones (condiciones inseguras en el espacio laboral), que ellos deben dramatizar. Aunque al principio la propuesta no era muy bien recibida a medida que avanzaba el juego se iban enganchando en la intencionalidad del mismo.

El juego consistía en que ellos debían realizar una representación teatral de acuerdo a unas fichas que yo había preparado con anterioridad, desde el concepto que tiene la empresa en cuanto la seguridad en el espacio laboral. Al finalizar la actividad reuní al grupo para que evaluaran si los reportes de condiciones tenían o no validez, aunque todos dicen verbalmente

que, si la tienen, la evidencia de que asumieron la responsabilidad se da cuando ellos empiezan a reportar con mayor frecuencia las situaciones de riesgo sobre las diferentes labores que desarrollaban, plasmando los reportes en el formato correspondiente.

En el siguiente gráfico muestro los cambios que se dan en el reporte de condiciones inseguras, para el 2019 en comparación con el 2018.

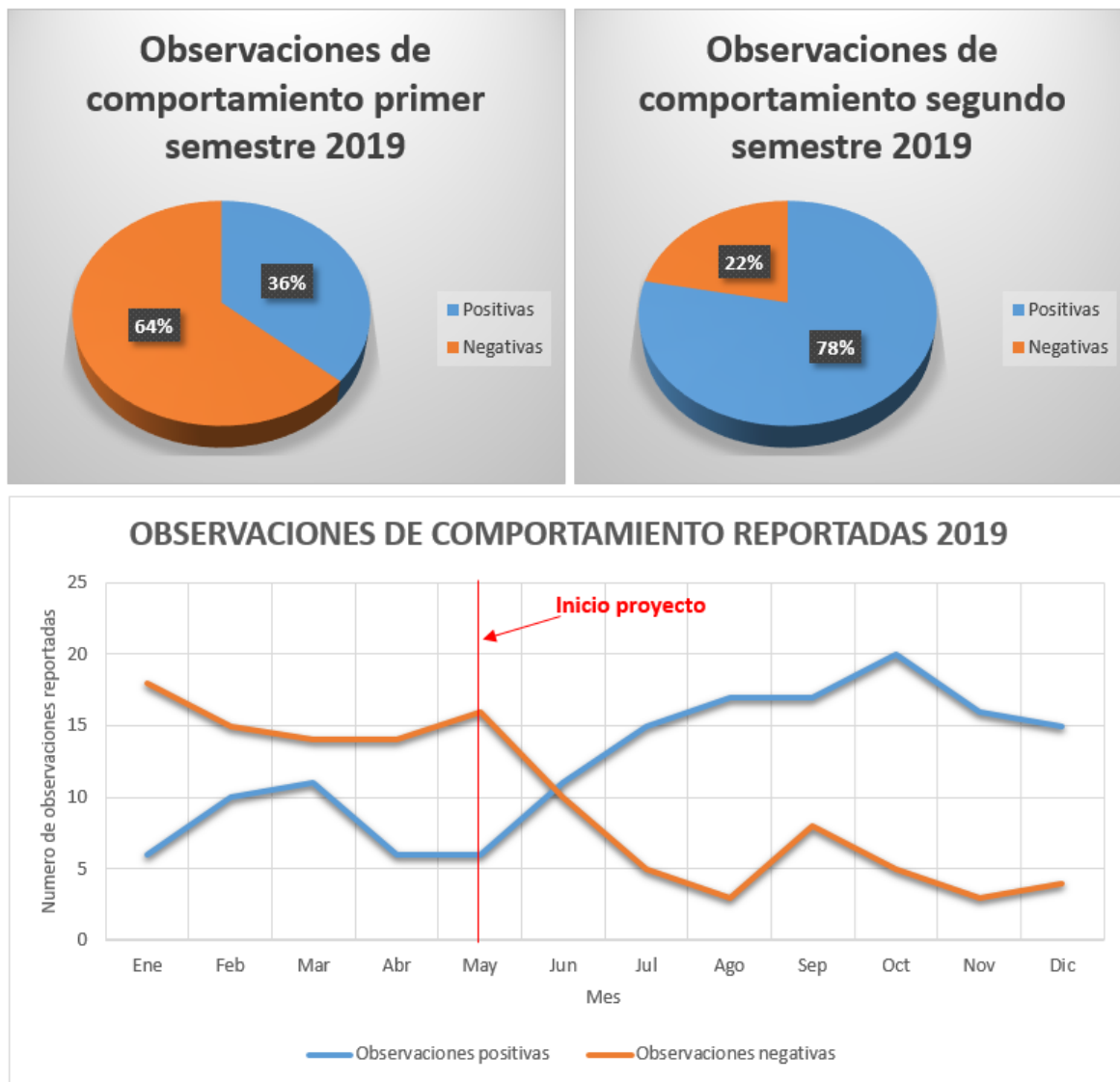


Gráfica 3. Reportes de condiciones inseguras año 2019

Esta gráfica muestra que durante el 2019 (franja naranja), los reportes de condiciones inseguras se incrementaron en comparación con el 2018 (franja azul). Estos cambios son evidencia de cómo los trabajadores logran comprender la importancia de los reportes a la vez que la empresa empieza a notar mejoras en el rendimiento de estos y en la productividad del servicio, al modificar dichas condiciones, aspectos notados por la empresa cliente y resaltados en reuniones de contratistas resaltando la labor de los trabajadores en las acciones de prevención con respecto a los reportes de observaciones de comportamiento que ellos generan a la empresa cliente.

En la misma sesión #3 se trabaja lo relacionado con el programa de seguridad basado en el comportamiento (OBC), el cual se encarga de regular las acciones inadecuadas o inseguras, o por el contrario adecuadas o seguras, que cometen los trabajadores al momento de realizar una tarea, en cualquiera que sea su área sin importar su cargo. Dicha acción es observada y reportada mediante un formato por otro compañero quien sabe y reconoce cuando se está cometiendo una irregularidad y que puede terminar en un accidente para el trabajador que está realizando la acción o para terceros que dependen de la misma. Igualmente, en esta observación se puede identificar cuándo la persona está aplicando correctamente las medidas de seguridad solicitadas por la empresa.

Los registros (formatos diligenciados), recogidos por el trabajador que observa el comportamiento de sus compañeros, son leídos por los encargados de seguridad de la empresa para analizar qué tipo de acciones irregulares son las más recurrentes para definir el plan de mejora. A continuación, se muestran los resultados del programa para el año 2019.



Gráfica 4. Observaciones de comportamiento reportadas 2019

Aquí podemos evidenciar cómo fue incrementando las observaciones positivas durante el año 2019. Hasta el mes de mayo la franja naranja era la que prevalecía, a partir del mes de junio la franja azul correspondiente a las observaciones positivas, empieza a ser la más significativa, lo que coincide con mi vinculación a la empresa (ver línea vertical roja en la gráfica) y los cambios que empiezo a efectuar durante la implementación del proyecto de intervención.

Estos cambios tienen que ver con el proceso pedagógico que implementé en las capacitaciones de una manera lúdico-creativa. Los recreandos asumen de manera positiva las enseñanzas y les dan un nuevo significado a los protocolos de seguridad, por esto la franja azul es la que empieza a prevalecer hasta su punto más alto. A continuación, se muestran dos de los registros de todas las observaciones que se obtuvieron en este periodo, las cuales tienen relación con los temas tratados en las sesiones mencionadas.

Sesión 4. Correcto armado de andamios

En esta sesión propongo simular lo que es el “Armado de Andamios”, de acuerdo a la experiencia que los trabajadores tenían. Para ello planteo un juego individual donde pido que cada uno arme su andamio. Esta fue una actividad de expresión gráfico plástica donde me valgo de materiales como plastilina, palillos de madera, palos de paleta en colores y pegante. Los trabajadores debían construir el andamio, utilizando sus conocimientos previos sobre la manera como ellos creían que era correcto armarlo. En este proceso debían ir identificando sus partes y las variaciones que se podrían presentar de acuerdo a las condiciones y tipo de trabajo. Posteriormente los trabajadores desarrollan una banda gráfica, dibujando cada uno de acuerdo a previa distribución un paso a paso para el armado de los andamios, el cual se socializa y se aprueba.

Cuando llega al momento en que cada uno expone su creación, se genera una discusión frente a las situaciones inseguras que ellos alcanzaban a observar en los andamios de sus compañeros. Alcanzan a identificar los accidentes graves y leves que se podría ocasionar si no se ensamblan bien las partes. Fue interesante ver el intercambio de saberes que se fue dando en la actividad, pues cada quién desde su experiencia y conocimientos, explicaba la

mejor forma de armar la estructura, los nombres de las partes, las primeras partes que se arman y que no puede faltar en este proceso. Una vez que todos exponen, se recoge cada una de las explicaciones y pasó a contrastarlas con la guía técnica que establece la empresa para dicha actividad.

En este tipo de interacción la influencia educativa se iba dando no solamente a partir del recreador - recreando, sino que también aparecen historias y relatos increíbles sobre las formas en las que pueden presentarse accidentes a raíz de un mal armado del andamio, relatos que pueden ser de ficción o pueden ser reales. Por otro lado, fue evidente como en el desarrollo de la sesión los trabajadores más experimentados “instruían” a los otros explicando la forma de armar la estructura desde lo que ellos sabían y lo que se debe hacer según la norma. En este ejemplo para mí fue clara la Zona de Desarrollo Próximo que plantea Vygotsky, pues estos trabajadores con mayor experiencia transmiten su conocimiento a otros que traen un conocimiento menos estructurado y como la explicación se da entre pares, el conocimiento se afianza de mejor manera.

Durante la actividad un trabajador manifiesta que no sabe leer ni escribir, pero expresa su agrado y satisfacción por la actividad, al mencionar que era una forma de enseñar muy lúdica la cual le permitió comprender las cosas que estaba haciendo mal y los nombre errados a los que se refería sobre las partes del andamio.

A continuación, describo parte de la conversación expresada por el trabajador antes mencionado:

Trabajador: *¿Este jueguito me hizo recordar cuando estaba en la escuelita?*

Recreadora: *Sí, pero que bueno don Andrés a veces es bueno poder recordar esas épocas y por qué no, ¡volver hacer niños!, ¿Don Andrés y que era lo que más le gustaba hacer en la escuela?*

Trabajador: *A mí me gustaba todo, pero no que me pegaran jajajaja, a mí me gustaba la plastilina y las tizas; ¡no como ahora esos muchachos que tienen esos celulares y computadores para estudiar y todo lo consiguen por ahí!*

Recreadora: *¿Don Andrés pero si le quedó claro entonces las partes del andamio y que partes ir ubicando en el armado?*

Trabajador: *Claro niña, mire como hice mis roseticas, con los huequitos y todo, vea estas son las verticales, las horizontales, las diagonales, las barandas, con las paletas hice los rodapiés; ya cuando alguno de estos me pida las partes ya se cual pasarles bien, ya se cuales es cual.*

Recreador: *Que bueno don Andrés me alegra mucho que logre ya identificar las partes, ese era el objetivo de la actividad.*

Trabajador: *Creo que voy es a salir malo es de la espalda (risas de todos los participantes)*



Imagen 2. Correcto armado de Andamios

Aquí el trabajador está haciendo referencia a sus recuerdos, ya vagos, del primer y único año en la escuela en donde todo era castigo y las precarias condiciones en las que debía asistir a clases. Si en su escuela le hubieran enseñado de una manera lúdica y no impositiva posiblemente no la hubiese abandonado.

El segundo mecanismo de la influencia educativa planteado por (Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992), habla sobre **la construcción progresiva de significados sobre la tarea o contenidos que se organizan en la actividad conjunta**. Lo primero que hice como profesional en recreación fue conocer y reconocer los documentos técnicos y normativos que regulan la información que debe ser impartida a los trabajadores, para la

ejecución de sus actividades de forma más segura de acuerdo a la actividad general de la empresa.

Una vez observadas las dificultades en muchos de ellos y que están relacionadas con la comprensión de lectura y escritura de estos documentos, deduzco que posiblemente este era el mayor impedimento para su asimilación e implementación en campo. Debido a esto me apoyo en los lenguajes lúdico-creativos, herramienta pedagógica que me permite transformar ese “lenguaje técnico” en uno más sencillo, de tal manera que fuera comprendido por todos los trabajadores, tanto los letrados como los iletrados.

En este caso los **contenidos de tipo conceptual** eran de mucha relevancia, pues efectivamente los formatos y normativas de la empresa están expresadas de manera muy técnica y con las dificultades de comprensión en lectura por la mayoría de los participantes, era importante trabajar los conceptos de una manera más amigable.

Por lo anterior las actividades debían ser pensadas de tal manera que cada una de ellas fuera dando cuenta de un procedimiento que debían abordar para evitar la accidentalidad. En la medida en que se fueron realizando las actividades, los trabajadores encontraron el sentido y el significado que tenía llevar registros (inspecciones, reportes), aplicar las normas de seguridad básicas que tanto les exigía, tales como: ponerse los guantes, utilizar casco, el protector de ojos, el tapabocas, identificar previamente los riesgos en el área de trabajo. En otras palabras, su actitud cambió, lográndose entonces evidenciar los **contenidos de tipo actitudinal** que habla Coll.

La forma como abordé las normas y **procedimientos**, ayudó a que los participantes comprendieran el hecho de tener que cuidarse, por qué debían hacerlo y cómo debían hacerlo.

Hasta ese momento eran personas que venían realizando su labor de forma mecánica, pues así lo hacían desde años atrás en este y en otros trabajos. No había la conciencia de que se exponían a acciones riesgosas, a tal punto de sufrir un accidente de trabajo. Su lógica mencionada por parte de uno ellos era que: *“por qué cambiar, si siempre lo he hecho así y nunca me ha pasado nada”*

7.2 Poco a poco fuimos ganando confianza.

Recuerdo el momento en que llegué a la empresa a trabajar de forma permanente y que fui presentada ante el grupo de trabajadores. Expuse que era estudiante del programa Académico de Recreación de la Universidad del Valle. No olvidó los rostros de asombro y me aventure a decirles lo que ellos estaban pensando sobre cuál sería mi papel en el espacio con una profesión como esta. Mi percepción no falló, pues el grupo confirmó que se sentían extrañado que una profesional como yo pudiera estar en un espacio de SST.

En ese momento sentí que el grupo desconfiaba de lo que yo podía hacer, por lo que era necesario generar confianza frente a mis conocimientos y la puesta en práctica de ellos en ese espacio laboral.

Les aclaré que desde hace algunos años me venía desempeñando en el área de seguridad de manera intermitente, por lo que muchas veces pasé desapercibida. En este tiempo pude darme cuenta de las dificultades que estaban pasando frente a los programas de seguridad que se estaban implementando y fue cuando expuse que podía colaborar para mejorar esta situación, es por ello que estaba siendo vinculada de manera permanente a la empresa

Seguidamente los invito a que realicemos una actividad de presentación para empezar a mostrarles la manera como se iba a trabajar de ahí en adelante. En este momento hice acopio de un juego de presentación, el cual resultó divertido para los participantes y se sorprendieron que en un juego tan sencillo se pudiera evidenciar situaciones que muchas veces no se discuten.



Imagen 3. Presentación formal del proyecto

Según (Coll, Colomina, Onrubia, & Rochera, 1992) la interactividad se da en el transcurso de la actividad realizada, cada uno de los participantes (educador-educando), llevan unos conocimientos que negocian en la acción. En algunos momentos el educador brinda ayudas para que la actividad se haga de la manera correcta; en otros momentos el educando plantea otras maneras de resolver la actividad, es allí donde se define una estructura

participativa de manera horizontal, y se crea un respeto por los conocimientos que el uno y el otro tiene.

Para este caso de estudio y en el desarrollo de las sesiones o capacitaciones, se estableció una dinámica entre el recreador y los recreandos que permitió definir una estructura para las sesiones. A medida que interactuamos y avanzamos en la actividad por medio del trabajo individual y colaborativo, ambas partes íbamos construyendo conocimiento. A continuación, vemos la estructura de las sesiones creada en conjunto.

Después de haber vivenciado y disfrutado la sesión de presentación, en las posteriores fui ganando terreno con las actividades preparadas. Lo que les exponía, era asimilado, comprendido y valorado. Llegue incluso a ayudarlos a resignificar no sólo el espacio laboral sino el encuentro con el otro, como personas con dificultades y necesidades que podían ser compartidas en dicho espacio. A la vez que se convertía en momentos de relajación, de compañerismo, de intercambio de saberes. Hasta aquí he dado cuenta de los dos primeros objetivos planteados en este estudio.

7.3 La Caja de Herramientas del Recreador

En este punto me aventuro a dar respuesta al tercer objetivo específico que me he planteado en el presente trabajo de grado. Mi interés es poner en evidencia el potencial que tienen los lenguajes lúdicos creativos, en un contexto empresarial en el ámbito de la salud ocupacional.

“Clasificamos como lenguajes lúdico-creativos las representaciones no elaboradas bajo los cánones académicos de lo artístico: los lenguajes gráfico-

plásticos (dibujos, pinturas, grabados, títeres, máscaras, talla etc.); El juego dramático (juegos teatrales, de representación de personajes y situaciones), los juegos musicales y coreográficos, los juegos “simbolizantes”, de origen lingüístico (metáforas, metonimias, analogías, ironías, anáforas, ficciones, parodias, etc.) y las narrativas en general (chistes, refranes, relatos, conversaciones informales, cinéticas, etc.) que también, tienen realizaciones icónicas y gestuales” (Mesa, 2010).

Para explicar mejor lo que plantea Mesa sobre los Lenguajes lúdico creativos, me apoyo con lo acontecido en la sesión cinco.

Sesión 5. Comunicación asertiva entre el grupo de trabajo

Como lo he venido comentando durante cada sesión me apoye del contenido técnico que se convierte en lenguaje lúdico creativo. En un momento trabaje el juego reglado, en otro el juego dramático y en la sesión cinco se trabajó el árbol de problemas. Este último permitió emerger ciertas situaciones que se estaban presentando en el grupo de trabajo, las cuales no facilitaban una óptima comunicación, y generaban problemáticas a nivel personal y grupal. Esta situación ya estaba dando cuenta de un detrimento en la calidad del servicio de la empresa. La idea con la actividad era llevar a los participantes a que identificaran las situaciones en donde la comunicación no fluía, lo que conllevaba a malos entendidos y tensión en el grupo.

Durante toda la sesión mantuve “la pregunta” como base para generar la comunicación conmigo y entre ellos. Esto permitió que ellos también generaran preguntas relacionadas con

acuerdos y desacuerdos, y se empieza a abrir un camino hacia la construcción de compromisos y apoyos para mejorar las situaciones que fueron identificando en la técnica.

El juego les permitió también expresar algunas realidades que suceden en el espacio laboral, no sólo entre ellos sino también con los funcionarios de otros niveles. Cuando se llega a la evaluación, reconocen que, al no tener claro los conductos regulares para expresar sus inconformidades y necesidades, se generaban malos entendidos.



Imagen 4. Sesión 5 Comunicación asertiva entre el grupo de trabajo

Con las reflexiones que se hacen en el cierre de la sesión, paso a preguntarles sobre cuáles serían las maneras de abordar las dificultades encontradas y ellos empiezan a dar posibles soluciones y asumir compromisos; es así como se crea un grupo en WhatsApp empresarial para expresar las situaciones de riesgo, necesidades con respecto al servicio, reporte de novedades, reportes por incapacidades y como reconocimiento en fechas importantes a los trabajadores. Igualmente se define quienes pueden utilizar el celular en el espacio de trabajo,

pues hasta la fecha estaba prohibido el uso de este dispositivo tecnológico en todo el personal; las formas correctas de retroalimentar a los compañeros y jefes en el marco de los trabajos, pero en pro de la seguridad. Dichos acuerdos quedaron legitimados mediante acta de reunión y registro de asistencia.

Sesión 6. Prevención del riesgo psicosocial

En esta sesión llevo un juego de mesa al que denominó INTENSAMENTE, haciendo alusión a la película del mismo nombre. La idea era trabajar los riesgos psicosociales a los que se enfrentaba el trabajador no solo en su espacio laboral, sino en su entorno más cercano. Aquí trabajamos emociones como la ira, la tristeza, la alegría, el desagrado, muy frecuentes en espacios laborales.

El juego tipo parques, se realiza por grupos. Cada grupo representa una de las emociones descritas y esta emoción se convierte en su ficha para el desarrollo del mismo. El tablero lo conforma una serie de casillas que les indica cumplir una tarea. La tarea está relacionada con situaciones reales de trabajo y debe ser desarrollada de acuerdo a la emoción que el grupo representa. A medida que iba avanzando la actividad los recreandos se veían enfrentados a disyuntivas, pues muchas veces las tareas que debían cumplir les generaba todo tipo de emociones, pero ellos debían ejecutarla bajo la emoción asignada. Cuando esto pasaba en el juego, ellos expresaban que así sucedía en la vida real y que allí terminaban en situaciones de riesgo o de descontento laboral.



Imagen 5. Prevención del riesgo psicosocial

En la evaluación pudieron identificar que muchas de las situaciones de conflicto se debían a que no había una comunicación frente a los inconvenientes que cada persona tenía para realizar la tarea. Por ejemplo, uno de los participantes, a quién todo el grupo lo reconocía como bravucón, expresó que toda tarea que involucra la escritura era de mucha frustración para él y que le daba pena comentarlo. Cuando el trabajador expresó su dificultad el grupo buscó la manera de ayudarlo y dejó de cuestionar su mal genio.

Sesión 7. Inducción al manual de SST de la empresa cliente

Una de las sesiones más exigentes para mí fue ésta. El reto aquí era dar a conocer el manual de contratistas de uno de los clientes de la empresa. La instrucción del cliente era que todo el personal debía manejar a la perfección los conceptos del manual. Aquí tuve que hacer uso de toda mi creatividad y de lo aprendido frente al diseño de lenguajes lúdico

creativos. Me propuse trabajar una situación parecida al programa quién quiere ser millonario. Después de revisar varios tutoriales logre diseñar un simulador personalizado del juego. Aquí el lenguaje que me sirve es el tecnológico.



Imagen 6. Inducción al manual SST empresa cliente

La idea era que cada trabajador tuviera la oportunidad de acercarse al concepto, en colaboración con los otros compañeros, pues el juego tiene mecanismos de ayuda cuando la pregunta no la puede responder el participante. Ayuda a un amigo, 50% y 50% y pregunta al público.



Ilustración 7. Pantallazo del juego: ¿Quién quiere ser millonario?

Nota: Elaboración propia.

En nuestra carrera no trabajamos con juegos competitivos, pero si logramos apropiarnos de estos juegos de una manera pedagógica, son de mucha ayuda para la influencia educativa. En este caso encontré que para que los trabajadores comprendieran el manual, era necesario que todos colaboraran y el juego ¿Quién quiere ser millonario? se adaptaba perfectamente a lo que yo quería trabajar con el grupo. El resultado fue que los recreandos se apropiaron de las normas que el manual de seguridad de la empresa cliente pedía y se abrió un espacio diferente, en donde el juego en tiempos de pandemia, los distrajo, pero también los educó.

Este juego tuvo tanta aceptación en el grupo y en la empresa que a la fecha son muchas las actividades que estamos realizando desde lo tecnológico, debido a la coyuntura que ha dejado la pandemia. A continuación, relaciono dos fotos de actividades que se

gestionaron, diseñaron desde diferentes plataformas y permitieron seguir capacitando al personal desde la distancia.



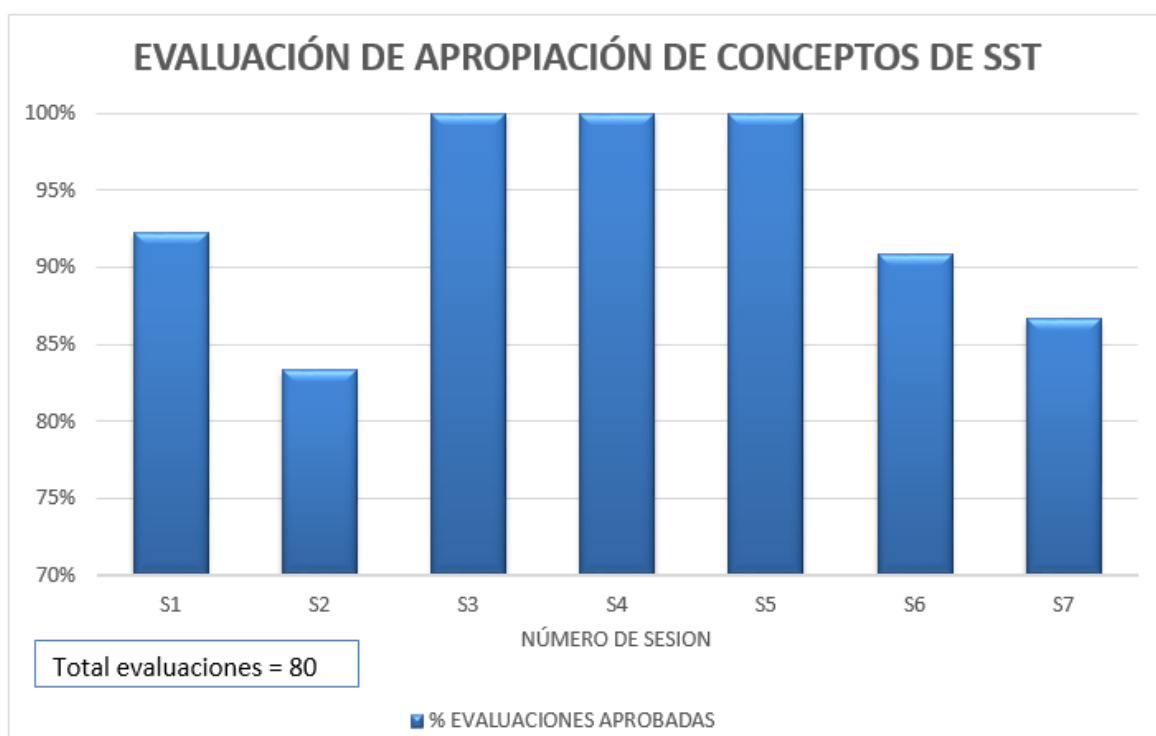
Ilustración 8. Pantallazo juegos Tecno-mediados

7.4 La evaluación como un eje importante en el proceso.

Una de las cosas que más me ayudó a identificar el valor que tiene la recreación en espacios como el empresarial, es la evaluación. Esta se hacía de tres maneras: una cuantitativa mediante un formato que daba la empresa para medir indicadores del sistema de gestión, con preguntas con relación al tema. La otra se hacía también de forma cuantitativa con una encuesta de satisfacción sobre el desarrollo general de las capacitaciones, que también era suministrada por la empresa. La tercera se hacía de manera dialógica al terminar cada encuentro, en donde los participantes expresaban sus emociones, los aprendizajes, se contaban anécdotas y dejaban sus expectativas para la próxima sesión, en su mayoría todas estas reposan en mis diarios de campo.

Para el caso de las evaluaciones cuantitativas mencionadas anteriormente, estas arrojaron los siguientes resultados con relación a las sesiones escogidas para este trabajo de grado.

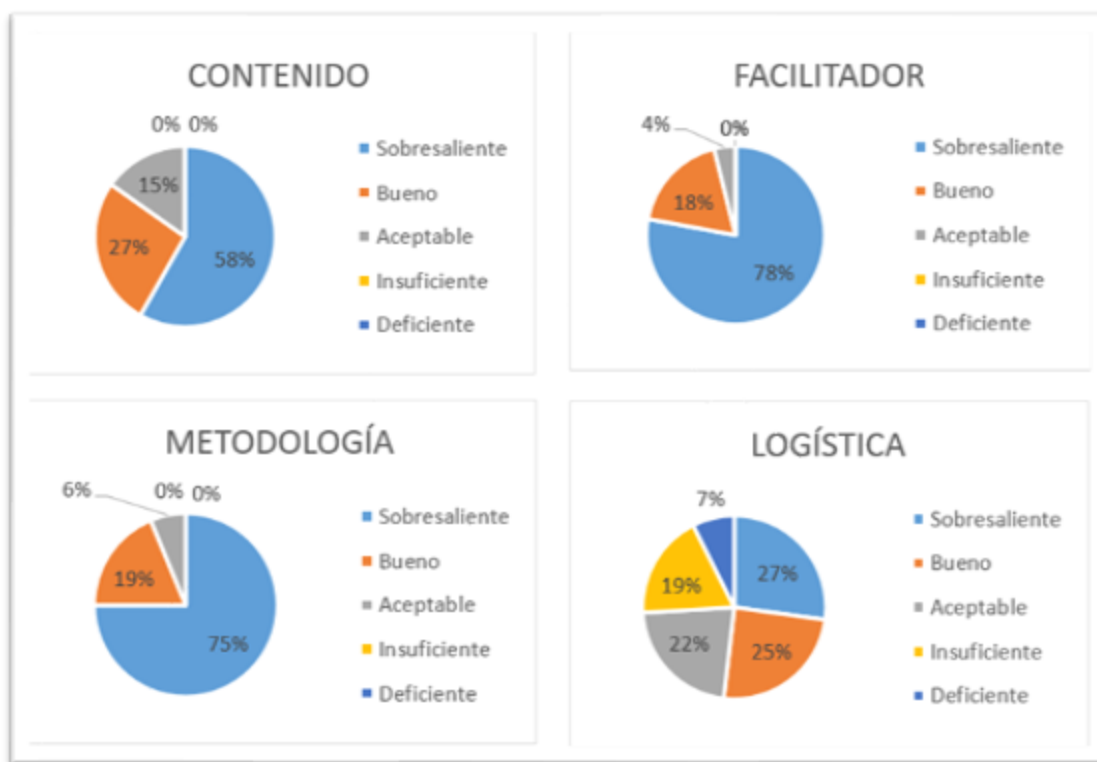
Evaluación cuantitativa de apropiación de conceptos:



Grafica 5. Porcentaje de evaluaciones aprobadas evaluación de conceptos de SST

En la Grafica 5 se evidencia que el porcentaje de aprobación de las evaluaciones es alto, en promedio supera el 90%, esto visibiliza la apropiación de los conceptos bajo la metodología implementada. A pesar de los cambios gestionados y posterior indagación, en la sesión 2: inducción al SG-SST, los trabajadores manifiestan estar cansados del contenido conceptual, es por esto que se predisponen, esta fue la sesión con menor porcentaje de aprobación según la gráfica. En la sesión 7 con las actividades lúdicas propuestas, todos los trabajadores aprendieron los conceptos de ahí el alto porcentaje de apropiación.

Evaluación cuantitativa de la metodología SARI aplicada en la sesión:



Grafica 6. Resultado global evacuaciones de las sesiones.

La Grafica 6 muestra el resultado global de las evaluaciones de las sesiones analizadas (total 80 evaluaciones), mediante la encuesta que se adjunta en los anexos. Se puede observar que, aunque inicialmente los contenidos no fueron aceptados por los trabajadores, al final de cada sesión lo vieron pertinente, puesto que se dieron cuenta de: la falta de conceptos, conocimiento del SG-SST, que es norma y que no lo es, sus responsabilidades, su baja actitud ante todo lo que involucraba la SST, y sus falencias personales; se estima que por esto el 58% estuvo de acuerdo con los contenidos.

Por otro lado, en general el personal de la empresa aceptó el manejo del grupo del facilitador, el 78% indica como sobresaliente su desempeño, la cohesión y seguridad en el

manejo de los contenidos, la comprensión y el trabajo de apoyo realizado de manera individual durante el desarrollo de las actividades, fueron determinantes para lograr una conexión.

En cuanto a la metodología, fue ampliamente aceptada, puesto que más del 75% de los encuestados la reconoce como sobresaliente. La metodología de intervención SARI, permitió encontrar aspectos innovadores, organizativos, didácticos, educativos, de mediación e interactivos, que permitieron adecuarse al contexto laboral, que se vincularon e interrelacionaron exitosamente con los contenidos propuestos.

Sin embargo, no se puede decir lo mismo de la logística llevada a cabo en las sesiones, puesto que aproximadamente la mitad de las respuestas son negativas, en este punto se hizo énfasis en los resultados estadísticos particulares para cada sesión (ver anexos 10.10), donde me pude dar cuenta que los trabajadores sólo se sienten a gusto cuando las sesiones se realizan en la sala de reuniones. Personalmente estoy de acuerdo, puesto que en los otros espacios se presentaron muchas dificultades técnicas.

Imaginar que los trabajadores puedan aprender pero que a su vez puedan recrearse dentro del contexto laboral, es una visión a lo que podría llegar a cumplir la Recreación en dicho contexto; lo que pretendo con esta visión es poder llegar a un ideal de conciencia en los trabajadores, frente a las consecuencias que se derivan de sus comportamientos y/o hábitos inseguros dentro de las actividades laborales y por qué no, fuera de este.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En los resultados logré responder a la pregunta problema, demostré con cuadros comparativos, mi papel como profesional en recreación en una empresa metalmecánica, al lograr reducir *la accidentalidad laboral*, mediante el desarrollo de intervenciones desde la recreación guiada. Como también mi medición durante el proceso, que condujo a cambios positivos en los trabajadores en especial su actitud hacia el SG-SST.

- Los momentos de interacción que se generaron durante el proceso de intervención , permitieron evidenciar la importancia de generar espacios dentro del entorno laboral que posibiliten la creación de lazos de empatía (mejorar la actitud, pro actividad, motivación), generar confianza entre los trabajadores y por ende obtener una buena disposición para aceptar nuevos contenidos, conceptos e información con relación a la seguridad y salud en el trabajo; logrando a la vez experiencias y aprendizajes significativos que se reflejaran en el actuar de cada uno de los trabajadores desempeñando sus respectivas labores de manera segura para sí mismos y para los demás.
- Los recreando en muchas oportunidades manifestaron que la forma en que se realizaban las capacitaciones en la empresa “cuadriculadas” o “formales”, no permitían aprender de manera consiente los conceptos e información con relación a cómo debían actuar en el desarrollo de sus labores bajo estándares de seguridad y autocuidado; pero que con la nueva metodología, realizando actividades lúdicas en la enseñanza de aspectos tan técnicos combinado con la paciencia con la que la recreadora Por lo tanto mi papel fue de facilitadora del aprendizaje en un acto pedagógico diferente al que los recreandos estaban enseñados a recibir.

- Los lenguajes lúdicos creativos a los que se recurrió en el proceso de capacitación de seguridad y salud en el trabajo fueron los juegos de mesa y tecno mediados, esta mediación permitió la transformación de los trabajadores en cuanto a actitudes y pensamientos en su entorno laboral; ellos lograron identificar y mejorar sus falencias con relación a las formas de autocuidado definidas en los procesos técnicos de seguridad (normas y procedimientos) que requiere la actividad y la exposición de riesgos de las áreas donde desarrollan sus funciones.
- Las metodologías existentes para brindar capacitaciones en las áreas de SST requieren de un cambio, su deficiente planeación y desarrollo en la actualidad, ha permitido evidenciar la necesidad de vincular a otros profesionales, para brindar el apoyo educativo y formativo que estas requieren, permitiendo generar un impacto más efectivo en los trabajadores.
- Dentro del ámbito empresarial hay otras oportunidades para que el profesional en recreación se desempeñe, ya sea como profesional o practicante, no solamente en el diseño y ejecución de programas de capacitación, como por ejemplo en el diseño e implementación de programas para el bienestar y esparcimiento del trabajador dentro y fuera del contexto laboral, tales como pausas activas, actividades deportivas, espacios de encuentro familiar, jornadas de prevención.
- En cuanto a la situación de género, pude evidenciar que en el área de la SST es muy común ver profesionales femeninas ocupando cargos como coordinadoras, asesoras, auxiliares o inspectoras de campo, pero no es recurrente observar personal masculino. Considero que esta fue una de mis mayores ventajas para desarrollar la propuesta de intervención, ya que, en el sector metalmecánico en donde la mayoría son

hombres, se ven motivados cuando los facilitadores son mujeres, esto hace que su disposición sea más amena.

- Mi experiencia como profesional en recreación en el ámbito empresarial, particularmente en el desarrollo de este trabajo focalizado en la prevención de riesgos laborales, me hace comprender que nuestra carrera tiene un gran potencial en cualquier sector económico, desde la mirada del fortalecimiento de las competencias y calidad de vida del recurso humano. Con lo experimentado e investigado, confirmo la veracidad de los compañeros de la carrera documentado en sus trabajos de grado en otros espacios. En síntesis, el perfil profesional del recreador y su reconocimiento en el sector laboral, aún se encuentra en un proceso de cimentación.

Aunque tuve experiencia en empresas similares, lo trabajado en este espacio y desde la recreación guiada me permitió visualizar a futuro la continuación de mi formación profesional aplicada en lo industrial.

- Los jefes y profesionales directivos de las empresas generalmente actúan por el cumplir de la norma, sin visualizar la relación benéfica de un trabajador motivado y su impacto en los indicadores del SG-SST. En mi caso, el desconocimiento inicial de las ventajas de la recreación en SST, por parte de estos, generó escepticismo en los primeros pasos del proceso de intervención, donde encontré limitantes de tiempo, recursos y protagonismo. El desafío fue el ejercicio constante de explicar el quehacer del profesional en recreación en el ambiente laboral. Lo cual se demostró y su percepción cambió.
- En cada sesión sumé aprendizajes tanto técnicos como metodológicos, estos me ayudaron a participar en el mejoramiento de los procedimientos existentes del SG-SST,

ya que, para documentar la forma de hacer las tareas de manera segura, es necesario saber cómo lo hacen ellos, para luego acoplarlo al cumplimiento de los requisitos de la norma. Sin caer en el error de documentar actividades que no se ejecutan en la realidad, cosa que sucede en muchas empresas donde sostienen un sistema de gestión que no va más allá de los papeles. El lograr que el educador no imponga su conocimiento, hace que se propicie un ambiente de aprendizaje donde todos construyen saberes.

9. BIBLIOGRAFIA

- Cardozo, F. A. (13 de Febrero de 2018). Diseño del sistema de gestion de seguridad y salud en el tabajo apoyado en politicas de deporte, actividad fisica y recreacon en la empresa urbana engineering survey. Bogota D.C, Colombia.
- Coll, C., Colomina, R., Onrubia, J., & Rochera, M. (1992). Actividad conjunta y habla: una aproximacion al estudio de los mecanismos de influencia educativa. Madrid: Siglo XXI.
- Coll, C., Martin , E., Mauri, T., Miras, M., Onubia, J., Sole, I., & Zabala, A. (2007). Cronstructivismo en el Aula. Barcelona.
- Consejo Colombiano de Seguridad . (2021). *CCS GUIA SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE*. Obtenido de https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2020/01/OAUPE009_GU%C3%8DA-DEL-SISTEMA-DE-SEGURIDAD-SALUD-EN-EL-TRABAJO-Y-AMBIENTE-PARA-CONTRATISTAS-RUC%C2%AE-_Rev18.pdf
- Consultores en Gestión. (2 de Noviembre de 2016). <http://consultoresengestion.com/vigia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>. Recuperado el 24 de Julio de 2019, de <http://consultoresengestion.com/vigia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Corrales, P. A. (s.f.). Recuperado el 10 de Julio de 2019, de www.arlsura.com: <https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional/1002--sp-28169>
- Freire, P. (2014). *Por una pedagogia de la pregunta* . Siglo Veintiuno.
- ICONTEC. (2011). *Guía Técnica Colombiana GTC 45: Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional*. Bogotá: Icontec.
- Mesa, G. (2004). La Recreación Dirigida: ¿Mediación Semiótica y Práctica Pedagógica? Una Pregunta para el debate. *Universidad del Valle. Instituto de Educacion y Pedagogia*. Cali, Colombia.
- Mesa, G. (2007). Marco Conceptual y Metodologico de Referencia para la Elaboracion del Trabajo de Grado en Recreacion. Cali: Instituto de Educacion y Pedagogia. Univalle.

Mesa, G. (2010). *"Tejer desde adentro: la universidad imaginada" proceso de intervencion mediado por la recreacion, dirigido a los estudiantes del programa "Plan de Nivelacion Academica Talentos" 2009-2010*. Cali: Universidad del Valle.

Ministerio de Salud . (2012). *Ley 1562*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072. Bogota D.C, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Resolución 0312 de 2019*. Recuperado el 24 de Julio de 2019, de www.arlsura.com: https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Ministerio del Trabajo. (2021). *Mintrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Sanchez, L. (2003). *La Gerencia del Bienestar*.

Sanchez, R. E. (08 de Marzo de 2014). Implementacion de talleres recreativos y ludicos para la mejora de practicas en proceso de seguridad ocupacional y clima laboral de los empleados del area losgitica de una empresa de alimentos dedicada a abastecer las aeronaves. Bogota D.C, Colombia.

Vargas, E. H. (23 de Octubre de 2015). Aportes de la recreacion a la salud ocupacional, sistemaizacion del trabajo de campo pausas activas y pausas ludo-activas. Bogota D.C, Colombia.

10. ANEXOS



10.1. Fotos sesión 1: Conceptos y Saberes del SG-SST



10.2. Fotos sesión 2: Inducción de SST



10.3. Fotos sesión 3: Mecanismos de participación del trabajador en el SG-SST

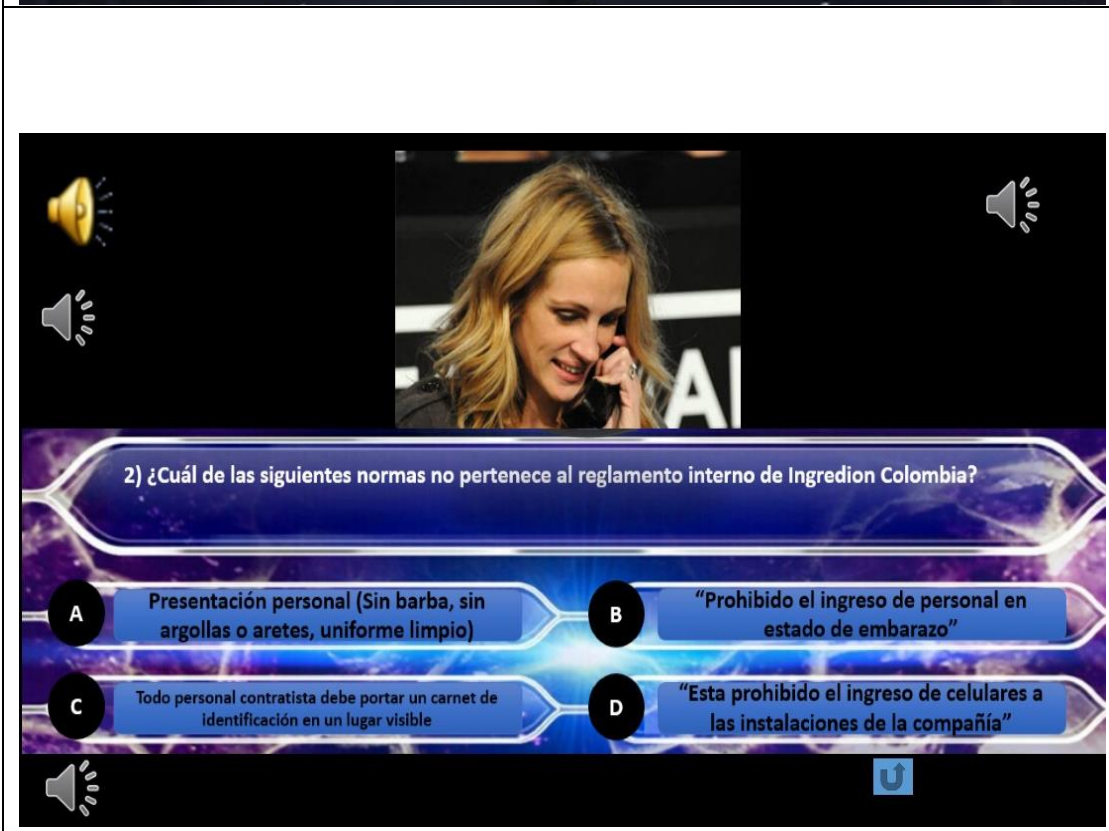


10.4. Fotos sesión 4: Correcto armado de andamios

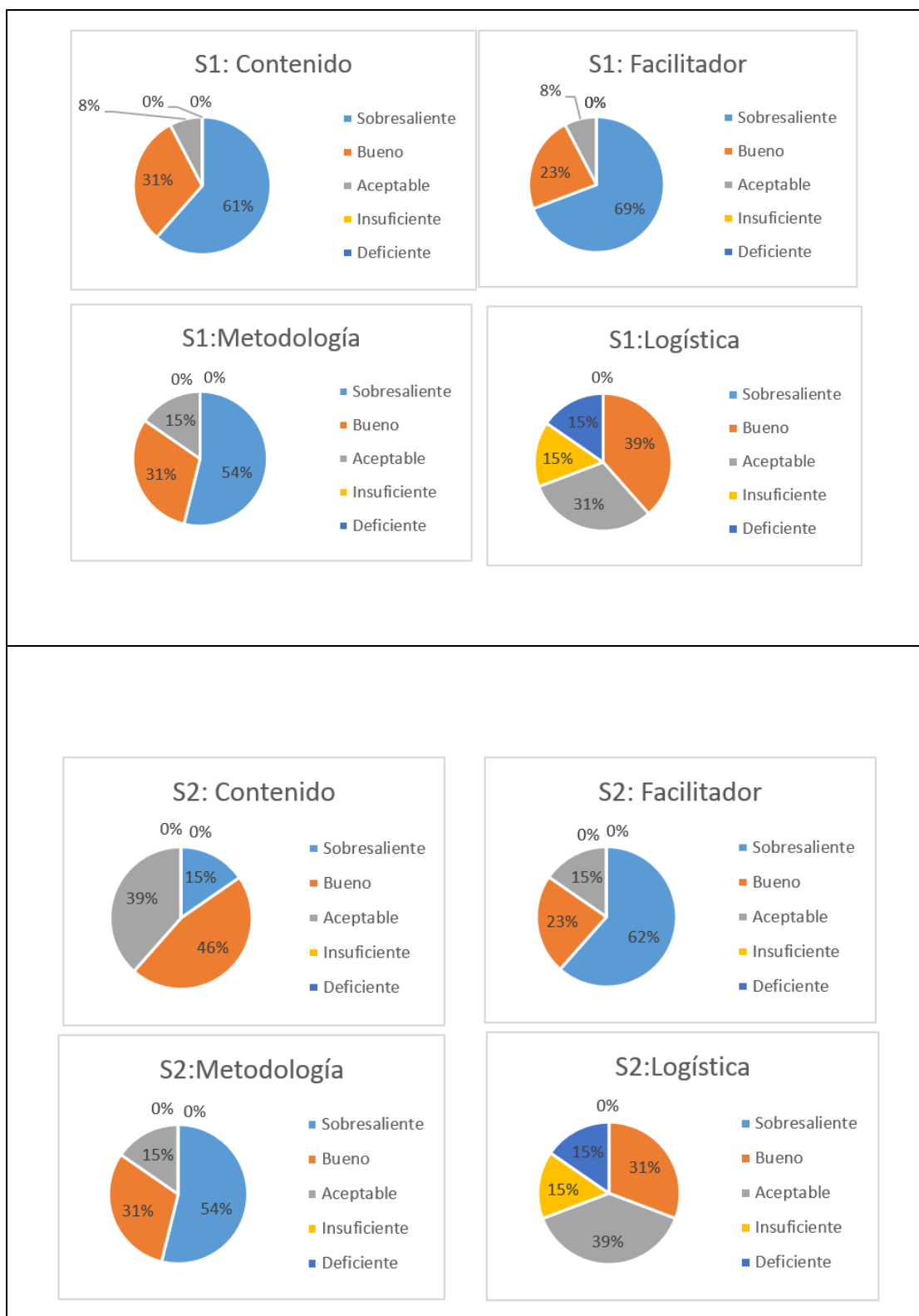


10.5. Fotos sesión 5: Comunicación asertiva entre el grupo de trabajo

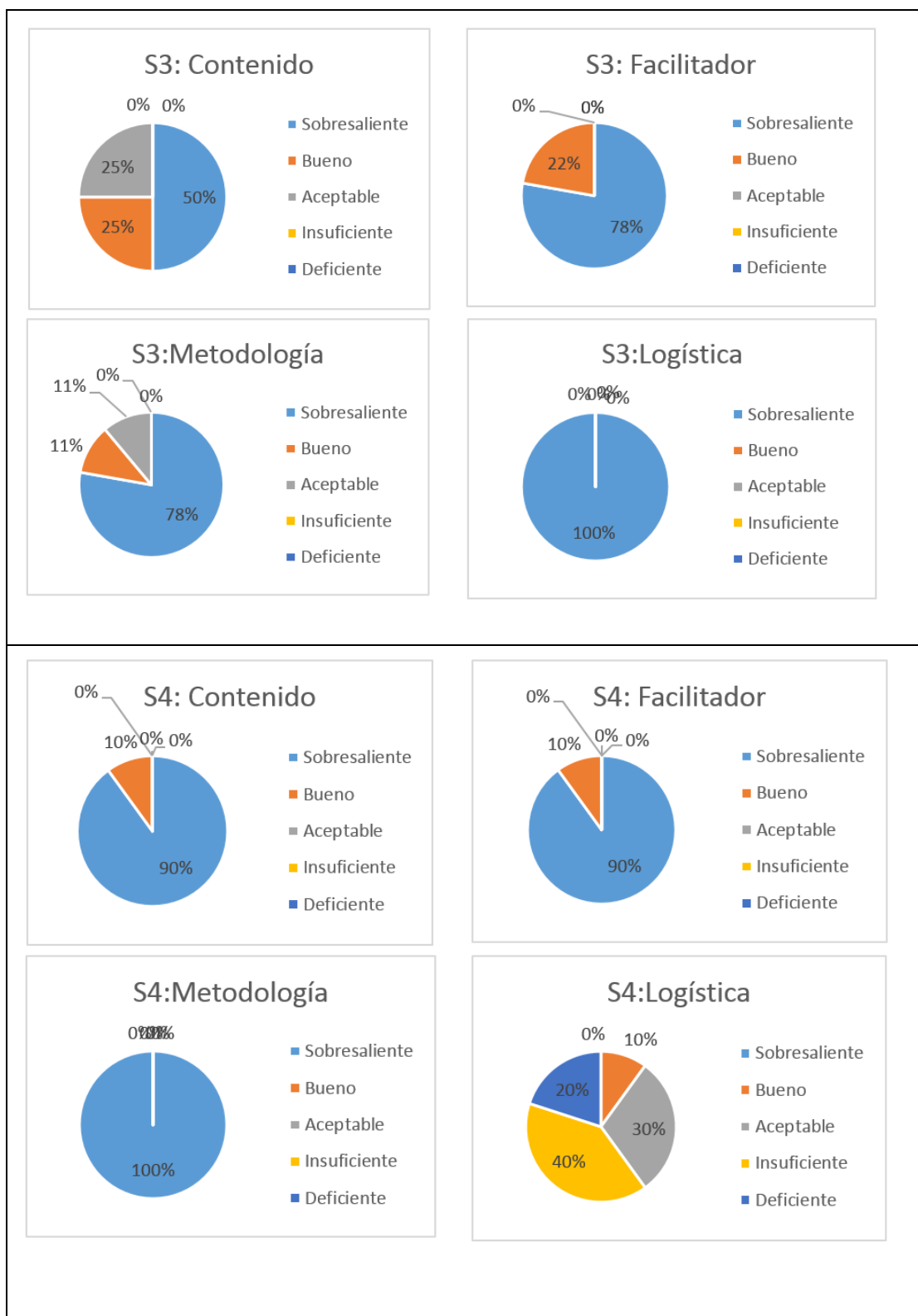


10.6. Fotos sesión 7: Inducción al manual de SST de la empresa cliente.

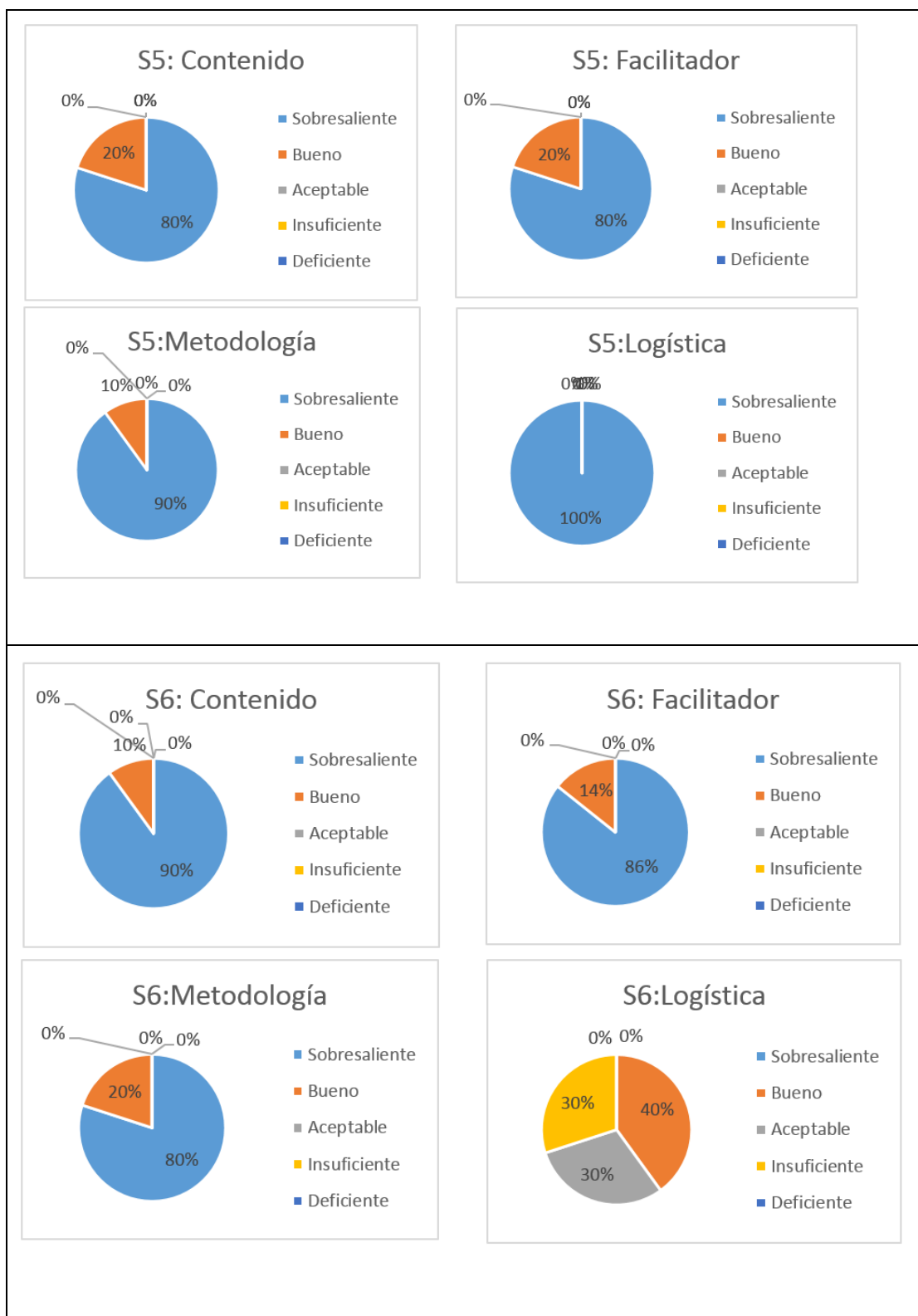
10.7. Resultados evaluaciones de las sesiones 1 y 2

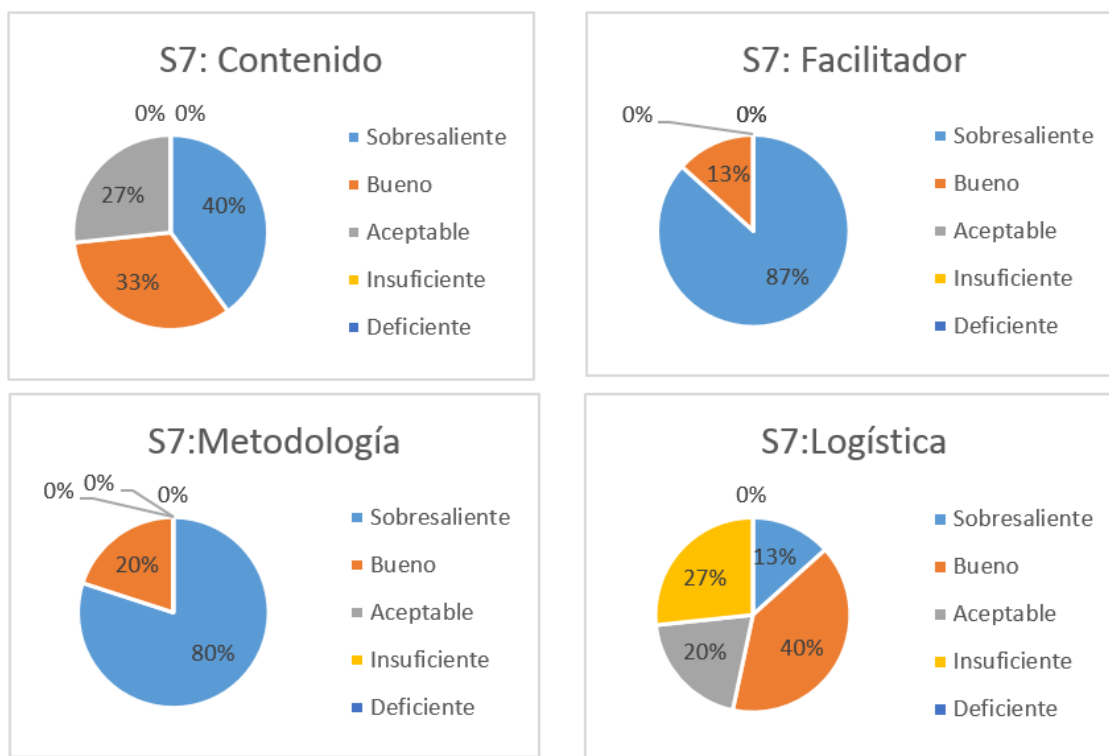


10.8. Resultados evaluaciones de las sesiones 3 y 4



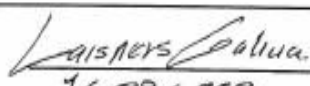
10.9. Resultados evaluaciones de las sesiones 5 y 6



10.10. Resultados evaluaciones de las sesiones 7

10.11. Registros de reportes de condiciones, actos inseguros e incidentes.

		REPORTE DE CONDICIONES, ACTOS INSEGUROS E INCIDENTES		Codigo: FO-SSTA-14	
				Version: 01	
				Fechas: 13/julio/2016	
FECHA: 27 de Septiembre 2019		HORA:			
Acto Inseguro ☐	Condicion insegura ☒	Incidente ☐			
NOMBRE DE QUIEN REPORTA		Rodolfo Alzate Renteria			
Lugar: INGENIERIA		Actividad que realizaba: Soldadura de tubería			
Lesion Si ☐	No ☒	Tipo de lesion:			
Agente de lesion:					
ANALISIS DE CAUSALIDAD					
Causas Inmediatas:		Inadecuado mantenimiento.			
Condiciones inseguras o subestandar					
Causas Basicas:					
Factores Personales					
DESCRIPCION DEL REPORTE					
Pinzas de máquina de soldar número 3 desgastadas, quemadas.					
Observacion :					
Firma de quien Realiza el Reporte		Rodolfo Alzate Renteria			
cc.		94309.044			

		REPORTE DE CONDICIONES, ACTOS INSEGUROS E INCIDENTES		Codigo: FO-SSTA-14	
				Version: 01	
				Fechas: 13/julio/2016	
FECHA: 8-Sep-2017		HORA:			
Acto Inseguro ☐		Condicion insegura ☒		Incidente ☐	
NOMBRE DE QUIEN REPORTA			Laisners Galicia		
Lugar: Taller		Actividad que realizaba: Corte de Piezas			
Lesion Si ☐ No ☒		Tipo de lesion: NA			
Agente de lesion: NA					
ANALISIS DE CAUSALIDAD					
Causas Inmediatas:		Mal Mantenimiento de la pulidora			
Condiciones Inseguras o subestandar					
Causas Basicas:		NA			
Factores Personales		NA			
DESCRIPCIÓN DEL REPORTE					
La pulidora no tenia guardas de seguridad, lo que puede ocasionar un accidente de trabajo					
Observacion: Se entrega pulidora al Herramientero.					
Firma de quien Realiza el Reporte					
cc.		16896358			

10.12. Formato de observaciones de comportamiento

 F-MANREPORT SERVICIOS S.A.S. NIT 900439345-6		OBSERVACION DE COMPORTAMIENTO SEGURO		Codigo:FO-SSTA-22																																																																						
				Version:01																																																																						
		SST		Fecha: 13/julio/2016																																																																						
				Pagina 1 de 1																																																																						
Area de Trabajo _____ Fecha de Observacion _____ Observador: _____ Persona Observada _____ Fecha proxima _____ Cargo: _____ Antigüedad en el puesto _____ Observacion _____																																																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">ESTANDAR DE COMPORTAMIENTO SEGURO S.S.T.A.</th> <th>SI</th> <th>NO</th> <th>Observaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Porta y Utiliza correctamente los epp requeridos para la labor</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Se observa el uso correcto de las maquinas según manuales e instrucciones de uso.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Ayuda en la realizacion de los ats, permisos y demas documentos requeridos para la labor</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Mantiene la dotacion en buenas condiciones higienicas</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Sigue las normas y directrices para la buena manipulacion de alimentos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Aplica en campo los procedimientos operativos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Aplica en el area de trabajo buenas condiciones de orden y aseo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Participa activamente de las actividades de prevencion como pausas, capacitaciones y charlas de 5 minutos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Se realiza manipulacion de carga de forma correcta. (postura adecuada/ ayudas mecanicas puente grua, slings etc).</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Al momento de realizar limpieza a maquinas y areas realiza una adecuada manipulacion de sustancias quimicas, según procedimientos establecidos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>Realiza una correcta disposicion de los residuos generados.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>Presenta buenas condiciones de higiene personal</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>Mantiene un postura adecuada y reglamentaria para labor que esta desempeñando</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					ESTANDAR DE COMPORTAMIENTO SEGURO S.S.T.A.		SI	NO	Observaciones	1	Porta y Utiliza correctamente los epp requeridos para la labor				2	Se observa el uso correcto de las maquinas según manuales e instrucciones de uso.				3	Ayuda en la realizacion de los ats, permisos y demas documentos requeridos para la labor				4	Mantiene la dotacion en buenas condiciones higienicas				5	Sigue las normas y directrices para la buena manipulacion de alimentos				6	Aplica en campo los procedimientos operativos				7	Aplica en el area de trabajo buenas condiciones de orden y aseo				8	Participa activamente de las actividades de prevencion como pausas, capacitaciones y charlas de 5 minutos				9	Se realiza manipulacion de carga de forma correcta. (postura adecuada/ ayudas mecanicas puente grua, slings etc).				10	Al momento de realizar limpieza a maquinas y areas realiza una adecuada manipulacion de sustancias quimicas, según procedimientos establecidos				11	Realiza una correcta disposicion de los residuos generados.				12	Presenta buenas condiciones de higiene personal				13	Mantiene un postura adecuada y reglamentaria para labor que esta desempeñando			
ESTANDAR DE COMPORTAMIENTO SEGURO S.S.T.A.		SI	NO	Observaciones																																																																						
1	Porta y Utiliza correctamente los epp requeridos para la labor																																																																									
2	Se observa el uso correcto de las maquinas según manuales e instrucciones de uso.																																																																									
3	Ayuda en la realizacion de los ats, permisos y demas documentos requeridos para la labor																																																																									
4	Mantiene la dotacion en buenas condiciones higienicas																																																																									
5	Sigue las normas y directrices para la buena manipulacion de alimentos																																																																									
6	Aplica en campo los procedimientos operativos																																																																									
7	Aplica en el area de trabajo buenas condiciones de orden y aseo																																																																									
8	Participa activamente de las actividades de prevencion como pausas, capacitaciones y charlas de 5 minutos																																																																									
9	Se realiza manipulacion de carga de forma correcta. (postura adecuada/ ayudas mecanicas puente grua, slings etc).																																																																									
10	Al momento de realizar limpieza a maquinas y areas realiza una adecuada manipulacion de sustancias quimicas, según procedimientos establecidos																																																																									
11	Realiza una correcta disposicion de los residuos generados.																																																																									
12	Presenta buenas condiciones de higiene personal																																																																									
13	Mantiene un postura adecuada y reglamentaria para labor que esta desempeñando																																																																									
ACTOS INSEGUROS IDENTIFICADOS																																																																										
PLAN DE ACCIÓN																																																																										
ACTIVIDADES		RESPONSABLE	FECHA ESTIMADA																																																																							
Firma y CC de quien Observo _____																																																																										

10.13. Formato encuesta de saberes previos

ENCUESTA RECONOCIMIENTO DE CONCEPTOS Y TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD			
NOMBRE DEL EMPLEADO:			
NOMBRE DEL EVALUADOR:			
CARGO		EDAD	
* AÑOS EN LA EMPRESA		* AÑOS EN EL CARGO	
#	CONDUCTA ESPERADA	RESPUESTA	
1	Mencione las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		
2	Mencione como mínimo 5 procedimientos o programas y del Sistema de Gestión.		
3	Mencione que es una condición y acto inseguro y para que sirve el reporte de estos.		
4	Mencione que es un incidente y accidente de trabajo		
5	Mencione los riesgos asociados a sus funciones		
6	Mencione cuales es la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo		
7	Mencione cuales son los mecanismos de participación dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		
8	Mencione cuales son los EPP adecuados para el desarrollo de labor.		
9	Cual es su percepción sobre las capacitaciones de seguridad que ha brindado la empresa (contenido, capacitador, metodología, logística)		
10	Mencione cuales son las tareas críticas que desarrolla la empresa		
FIRMA DEL TRABAJADOR			