

IDENTIFICACIÓN DE UN MÉTODO DE APRENDIZAJE REFLEXIVO PARA
FORTALECER LA INTERIORIZACIÓN DEL AUTO CUIDADO FRENTE A LOS
RIESGOS-SST EN LA EMPRESA «PARDO RUGE SAS» UBICADA EN
SUBACHOQUE CUNDINAMARCA

EMMANEL HERNANDEZ
MARÍA CLAUDIA BULLA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
SUBACHOQUE
2017

IDENTIFICACIÓN DE UN MÉTODO DE APRENDIZAJE REFLEXIVO PARA
FORTALECER LA INTERIORIZACIÓN DEL AUTO CUIDADO FRENTE A LOS
RIESGOS-SST EN LA EMPRESA «PARDO RUGE SAS» UBICADA EN
SUBACHOQUE

EMMANEL HERNANDEZ
MARIA CLAUDIA BULLA

Director: Alberto Figueroa Fernández

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
SUBACHOQUE
2017

Tabla de contenido

Tabla de contenido	3
Resumen	4
Introducción	5
1. Problema	6
1.1 Descripción del problema	6
1.2 Formulación del problema	8
2. Objetivos.....	8
2.1 Objetivo general.....	8
2.2 Objetivos específicos:.....	8
3. Justificación	9
4. Marco de Referencia	10
4.1 Marco legal.....	10
4.2 Marco investigativo.....	11
4.3 Marco Teórico.....	19
5. Metodología	27
5.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	27
5.2 Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y recursos.	27
5.3 Descripción detallada del diseño metodológico.....	29
6. Resultados.....	36
6.1. Análisis de los resultados.....	37
7. Propuesta de intervención y Conclusiones	39
7.1. Método de evaluación:	44
8. Recomendaciones para la intervención con planes de acción:	44
Bibliografía.....	62

Índice de figuras y tablas

Tabla 1 Marco legal.....	16
Figura 1 Una perspectiva social cognitiva de la transición escuela - trabajo	16
Figura 2 Dimensión económica de los estudios realizados en STT	18
Autores Teoría Cognitiva	19
Figura 3 Teoría cognito-social	21
Tabla 3. Capacidades de aprendizaje de la persona	22
Figura 4 Fases del aprendizaje	25
Tabla 4 Cuadro resumen enfocado al alcance de los objetivos.....	28
Tabla 5 Participantes de la investigación.....	33
Tabla 6 Caracterización de la información objeto de investigación.....	33
Tabla 7 Resultados por objetivo	37
Tabla 8 Cronograma de actividades	46
Tabla 9 Presupuesto.....	47

Resumen

En la EMPRESA «PARDO RUGE SAS» se identifica un método de aprendizaje reflexivo para fortalecer el autocuidado frente a los riesgos prioritarios en SST. Se definen las conductas que en él personal evidencian el autocuidado para mitigar los riesgos prioritarios a los que se exponen, luego se identifican los aspectos social-cognitivos del personal. Lo anterior, se convierte en información de entrada para la selección del método de enseñanza adecuado: Método expositivo, juego de roles, etc. (Ver métodos de enseñanza, pag.12). Una vez seleccionado el método adecuado, se procesa de unir el método con los aspectos social-cognitivos para desarrollar una serie de actividades orientadas bajo las directrices que proporciona la teoría cognitivo-social (Aprendizaje social cognitivo). Allí los trabajadores desarrollan dos fases dentro del proceso para el modelamiento de la conducta: La primera (adquisición de la conducta), donde se atrae su atención y con algunos elementos y dinámicas se busca la retención de la conducta observada. Simultáneamente se han percibido aspectos que lo motivan negativa o positivamente y esto lo lleva a la ejecución de la segunda fase (Ejecución de la conducta), donde el refuerzo de las actividades previas y la creación de un escenario permiten que se practique la conducta. Finalmente, y dentro de las recomendaciones, la empresa también es responsable de la eficacia de esta segunda fase; debe promover dichas prácticas con seguimiento constante al personal, para que poco a poco se vaya adquiriendo.

El alcance del presente trabajo va desde la identificación de la conducta y aspectos social-cognitivos, hasta la identificación del método con la propuesta de cómo se debe realizar.

Introducción

Además de cumplir los retos que exige la resolución 1111 de 2017 cuya finalidad establece unos estándares mínimos para los empleadores contratantes en el marco del sistema de garantía de calidad del SG SST para los empleadores se establece como objetivo establecer un método eficaz para alcanzar la acreditación, y el éxito de la implementación es entonces necesario establecer el método reflexivo para generar nuevas técnicas de enseñanza y generar un pensamiento crítico y activo a la vez.

Mediante este método se pretende brindar los conocimientos del método reflexivo en el proceso de interiorización tanto a nivel laboral como a nivel personal, ya que es una herramienta que las personas pueden aplicar en las diferentes acciones que se requieren ante cualquier situación en el ambiente laboral con el fin de desarrollar protocolos de investigación para que los trabajadores sean capaces de resolver las situaciones prácticas como profesionales expertos enseñando a cada uno a adentrarse en una espiral continua de acción- reflexión-acción integrándose así en dos direcciones, la teoría y la práctica; el conocimiento formal y el práctico y por tanto, el compromiso ético y social con la organización. Por otro lado, se pretende incentivar la toma de decisiones de los integrantes de la organización en situaciones de incertidumbre e inmediatez con respecto a los distintos problemas que se deban afrontar diariamente y así aumentar su capacidad de respuesta.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

La concientización de los colaboradores debe ser asumida con retos que exigen los estándares actuales del SG-SST dentro de la resolución 1111 de 2017. Las organizaciones se ven influenciadas por los avances tecnológicos, y necesitan nuevas formas para enseñar de tal manera que se interioricen los requisitos en SST; es evidente que a pesar de los esfuerzos que hacen los empleadores para captar y aplicar nuevos métodos de enseñanza estos no son suficientes, no causan el efecto esperado o son causantes de desinterés y desmotivación en el personal.

La implementación no ha sido eficiente en las empresas durante el año 2016, y el Ministerio de Trabajo va a controlar su implementación por etapas: «Según información suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) no existe aún un adecuado desarrollo en la ejecución de este Sistema, por lo que se requiere establecer su cumplimiento, vigilancia y control por fases» (Trabajo, 2015), Se dice que la evaluación inicial, plan de mejoramiento, ejecución, seguimiento y plan de mejora, y la fase de inspección, vigilancia y control, de acuerdo al cronograma que establece el Ministerio del Trabajo en la Resolución de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo « Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, que exige a las empresas contar con los soportes, antecedentes y pruebas de ejecución». (Trabajo, 2015)

La concientización ante la implementación del SG SST tanto para los empleadores como para los colaboradores de la empresa PARDO RUGE SAS debe ser asumida con retos ya que los incidentes que se presentan pocas veces son reportados por los

trabajadores, las precauciones que se tienen frente a un accidente son pocas; las actividades se dan más enfocadas a cumplir con la tarea en función del tiempo.

Es el caso de un trabajador mesero, quien se encontraba realizando su labor habitual, estaba ayudando a levantar una parrilla, en el momento con una lámina de la parrilla se corta la frente aproximadamente a 2 cm horizontal de la ceja derecha ocasionándole sangrado y dolor, y caso del jardinero el cual al manipular la manguera sufre un accidente en la mano derecha con fractura de gran contusión articular del dedo índice. En PARDO RUGE SAS una de las preocupaciones de quienes lideran el proceso de implementación del SG-SST, es la aplicación de procesos efectivos y eficientes que conduzcan a la *interiorización de los requisitos del Sistema de Gestión* y contribuyan a la generación de cultura organizacional en Seguridad y Salud en trabajo. Álvarez y Rodríguez^[AF1] (2016) afirman que: Los programas de prevención pueden abarcar además de los particulares enunciados formas de estimulación y reconocimientos para el cumplimiento en SG-SST, acciones de comunicación y divulgación^[AF2], que promuevan el autocuidado de las personas que allí laboran.

Otra causa dentro de la compañía hace referencia a sus prioridades presupuestales, temporalmente a causa de gastos en el año 2017, «esta situación pone en riesgo la no asignación suficiente de recursos financieros y humanos para continuar con el mantenimiento del SG-SST, y específicamente». (Min trabajo, 2015) , Por tanto, la necesidad de *Generar procesos reflexivos* en la gerencia frente a los requisitos del SG-SST, y contribuir a la asignación de los recursos mínimos y suficientes requeridos.

1.2 Formulación del problema

¿Qué estrategias de aprendizaje pueden fortalecer la interiorización del autocuidado frente a los riesgos -SST en EMPRESA «PARDO RUGE SAS?»

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- Identificar un método de aprendizaje reflexivo que permita fortalecer la interiorización del auto cuidado frente a los riesgos-SST en la EMPRESA «PARDO RUGE SAS»

2.2 Objetivos específicos:

- Definir los comportamientos seguros que mitigan el impacto de los riesgos prioritarios de acuerdo a los requisitos SST.
- Identificar los aspectos Social-Cognitivos existentes en los trabajadores y directivos seleccionados en la muestra.
- Seleccionar el método de aprendizaje conforme a los aspectos Social-cognitivos e involucrar como temática las conductas que se buscan enseñar

3. Justificación

El aprendizaje reflexivo planteado por A. Bandura pretende que los individuos modelen sus conductas a través de la observación de un modelo en una interacción social, y a través de las capacidades básicas de la persona, el ambiente en que se desenvuelve (laboral) y el ejemplo que este imparte, identificado inconscientemente por otros (compañeros); para que finalmente genere una fase de adquisición y otra de ejecución en la adopción de la conducta. (Gonzalez, 2013). El método, puede aplicarse de acuerdo con los ya existentes en el medio: método expositivo, juego de roles, paneles, interpretación de casos, trabajo en equipo, etc. Siempre y cuando cumpla con la interacción entre los factores personales, componentes, ambiente y fases de la teoría social-cognitiva (procesos reflexivos). Y es por esta razón que se escoge dicha teoría de aprendizaje, pues en SST se necesita reflexionar acerca de las instrucciones dadas, y en diversas ocasiones no se trata de ausencia de conocimiento o requisitos; y si, por el contrario de una negligencia hacia la puesta en marcha (conductas) que determinan el cumplimiento de los mismos.

La interiorización de los requisitos del SG SST en la empresa PARDO RUGE SAS requiere una reestructuración, ya que sus colaboradores aún no tienen claridad en los lineamientos que se deben seguir en el momento de recibir o dar órdenes dentro del restaurante. En la efectividad del autocuidado intentamos buscar que los receptores, en este caso los colaboradores, generen cambios efectivos en su comportamiento, actitudes y/o ideas como respuesta de los mensajes enviados por parte de sus jefes. Con las técnicas y talleres ofrecidos utilizando procesos cognitivo -sociales y método de

aprendizaje se podrá contribuir al auto cuidado, a una interiorización de las responsabilidades de SST en los colaboradores y/o contratistas, reflexión (Citado por Maria zaplana, 1987) en la gerencia frente a los requisitos del SG-SST (Javeriana, 2011), como también a la reducción de riesgos laborales, aportando al bienestar y tranquilidad de las personas y a su vez en el cumplimiento de los requisitos legales dados en la Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 y el Decreto 1072 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capitulo 6 Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Marco de Referencia

4.1 Marco legal

En el área de Seguridad y Salud en el Trabajo existe legislación la cual regula todos los temas referentes a este ámbito, a continuación, se muestra una tabla con esta información:

Ley – Año	Contenido
Ley 9 – 1979	Ley de Salud Ocupacional Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones. Medidas sanitarias sobre manejo de residuos sólidos
Ley 1562 – 2012	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
Resolución 2400 - 1979 (Ministerio de Trabajo)	«Estatuto General de Seguridad» Disposiciones sobre vivienda, higiene industrial en los establecimientos de trabajo.
Decreto 614 - 1984 (Ministerio de Trabajo)	Bases para organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013 – 1986	Creación y funcionamiento de comités ¹ de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de las empresas.
Resolución 1016 - 1989 (Ministerio de Trabajo)	Funcionamiento de Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
Decreto 1295 - 1994 (Ministerio de Trabajo/Hacienda)	Determinación de la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establecer afiliación de los trabajadores a una empresa Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).
Decreto 1542 – 1994	Reglamento de la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.
Decreto 1772 - 1994	Reglamento ² de la afiliación y la cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 2646 - 2008 (Ministerio de Trabajo)	Desarrollo de Programas de Riesgo Psicosocial.
Decreto 1072 – 2015, Resolución 1111/2017	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y los requisitos de estándares mínimos.
Decreto 614	Administración de Salud Ocupacional en Colombia.
NTC 1819 – 1982	Factores humanos, fundamentos ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo.
GTC 34 - 19 97	Guía estructura básica del programa de salud ocupacional

4.2 Marco investigativo

Se consultaron las bases de datos ebscohost.com la cual es información científica de búsqueda con alrededor de 7 Autores, basados en estudios, protocolos e investigaciones sobre sistema de seguridad y salud en el trabajo, de las propuestas metodológicas para

elevar la calidad de la capacitación en el sistema, del análisis de la medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión SST y del componente teórico sobre la teoría social – cognitiva de aprendizaje, propuesto por Bandura, y otros autores adicionales.

Con base en la información encontrada se abordará el proceso investigativo sobre ¿Qué estrategias de aprendizaje pueden fortalecer la interiorización del autocuidado frente a los riesgos -SST en EMPRESA «PARDO RUGE SAS?»

Aprendizaje social-cognitivo

Albert Bandura, con su teoría de aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad, nos muestra cómo funcionan actualmente los procesos de aprendizaje en el ser humano: «El organismo no sólo responde a los estímulos procedentes del medio, sino que también reflexiona sobre ellos, es decir, responde significativamente» (Gonzalez, 2013). (Ver figura 1 Transmisión entre la escuela y el trabajo). Robert W. Lent*1, Gail Hackett** & Steven D. Brown (2004) Una perspectiva Social Cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo se concentra en seis aspectos relacionados evolutivamente que se manifiestan a través de los años escolares. El énfasis en estos seis temas (formación de autoeficacia y expectativas de resultados, desarrollo de los intereses, relaciones entre intereses y metas, traducción de metas en acciones, ejecución de destrezas; negociación de apoyos y obstáculos de transición) sugiere múltiples metas e intervenciones tendientes a facilitar el desarrollo de carrera de los estudiantes durante los años de escuela y después del ingreso al trabajo.

Figura 1. Una perspectiva Social Cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo.

Lent, Hackett y Brown (2004)

Métodos de enseñanza

✓ El método expositivo El autor plantea que el profesor participa activamente, y el trabajador escucha atentamente siendo fundamentalmente receptivo a la información.

(Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

El método de elaboración conjunta «Se emplea cuando el contenido se va desarrollando de forma conjunta entre estudiantes y el profesor-instructor». (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

✓ El trabajo independiente «Método de trabajo que facilita la aplicación y la creación proporcionando que el trabajador desarrolle la capacidad de aprender haciendo con la previa orientación del profesor» (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014).

✓ En el método de enseñanza polémica «Los trabajadores son guiados por el profesor, de forma independiente, se introducen en el proceso de búsqueda y solución de problemas nuevos para ellos. ». (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

✓ El método de solución de casos «Descripción de una situación o problema, puede ser real o ficticia, la misma contiene acciones para ser valoradas, donde analiza, discute, llega a conclusiones y toma decisiones ». (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

La Licenciada afirma que los trabajadores deben tener conocimiento previo o teórico. Para aplicarlo se les debe explicar cómo desarrollar el ejercicio, el tiempo estimado para darle solución al caso y para el análisis de los resultados socializado entre

todos; teniendo en cuenta que sean grupos pequeños de 5 y 9 alumnos, donde se debe orientar hacia la búsqueda de los objetivos. (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

✓ El método del trabajo en grupo Permite el enriquecimiento de las ideas, pueden disminuir los errores ya que existe una inteligencia colectiva con el trabajo grupal, y que es efectivo-llamativo por la interacción social. (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

✓ El método de lluvia de ideas Se utiliza cuando se quiere generar muchas ideas para buscarles soluciones críticas a un problema, y especialmente uno nuevo en donde aún no se ha encontrado solución. (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

✓ En el juego de roles. - El autor plantea que se hace una dramatización para una situación problemática, lo que permite estudiar soluciones con mayor facilidad. (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

✓ En la mesa redonda Discusión grupal de 15 o más personas, para intercambiar información y experiencia sobre un tema, análisis profundo para escoger criterios, identificando y analizando conclusiones. (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014).

✓ El panel «Debate de un tema por parte de tres o seis panelistas escogidos por su conocimiento y diversidad de opiniones. Hay un moderador, las personas discuten de forma rápida y flexiblemente. ». (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014).

✓ Juego de rol: Dramatización para una situación polémica, donde el alumno potencializa habilidades como: el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la gestión de otros sistemas complejos. (Urbina, Salgado y de la Calle, 2010).

El equipo Municipal de Drogas Asaupan EAlA y La Asociación de Jugadores de Blood, identifica el juego de roles como fundamental para desarrollar estrategias personales y prevenir la drogadicción interviniendo en autocuidado. Para su elaboración proponen los siguientes elementos, y sin saber involucran elementos de la teoría social cognitiva:

Metodología que esté abierta a iniciativas que llamen la atención y la participación de los trabajadores (Factor de la fase 1), se necesita combinar sesiones con más contenido sobre accidentes (Ambiente – riesgo prioritario) con propuestas como (videos, análisis de publicidad, etc.) (Factor de motivación - Fase 2), tratar actitudes inespecíficas que favorezcan el autocuidado (Componente 1 Conducta), aptitudes que ayudan a desarrollarse como persona, valorar los elementos al formar parte de un grupo y evaluar lo que se pierde y gana al formar parte de él, ser capaz de decidir que no quiero asumir el riesgo sin crear conflictos, tener conciencia del riesgo, ser responsable de tus actos, dar importancia a la salud, uso de dotación y buenas prácticas laborales, (Componente 1 Conducta), reconocer la falta de información acerca de riesgos (Ambiente-acercamiento leve a identificar método de aprendizaje), evitar prácticas de riesgos y sus consecuencias (Factor motivación (-) en la fase 2).

Persuasión:

Existen métodos de persuasión por medio de patrones de influencia, para la asignación de recursos por parte de los directivos; entendiendo que la política de seguridad y salud en la empresa es una necesidad, basado en el conocimiento de los riesgos de la organización. (Cialdini, 2003)

Promoción del autocuidado:

Según Susana García Medrano en su manual de promoción del autocuidado, se enfoca desde situaciones traumáticas o generadoras en el desempeño laboral. La propuesta que Susana García Medrano nos da en este manual lo enfoca en un recurso de mucha utilidad si se enfoca desde varias vertientes:

Puede ser un recordatorio de herramientas y habilidades ya desarrolladas, puede representar un conjunto de ejercicios corporales prácticos para quienes no han incursionado en la tarea de cuidar de sí mismas como su prioridad, puede ser el inicio de un compromiso institucional para crear un espacio de descanso.

recuperación de energía y mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Puede ser un material que brinde información acerca de las ventajas de incluir en la vida diaria ejercicios corporales sencillos que ayudan a mantener la salud o incrementar las publicaciones que sustentan y enriquecen la presente propuesta.

Métodos utilizados para interiorizar la asignación de recursos al SG-SST

Un método de enseñanza para la interiorización de requisitos respecto a recursos necesarios en el SG-SST es la relación costo-eficiencia, y la interpretación de una dimensión económica en SST.

«Tal es el caso de los trabajos de Cagno (*Ver tabla 2*), en donde realiza una revisión de evaluaciones económicas en seguridad y salud en el trabajo, aproximándose a los modelos y herramientas para realizar estas evaluaciones en pequeñas y medianas empresas. Uegaki (*Ver tabla 2*), también identifican los costos de las intervenciones de retorno al trabajo, pero desde la perspectiva del empleador, con el respectivo valor y costo de las consecuencias de tales intervenciones. Tompa (*Ver Imagen 2*), realizan una

revisión sistemática del análisis económico de las intervenciones de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación económica se convierte en uno de los temas centrales que es preciso incorporar en el estudio de la seguridad y la salud en el trabajo, pues a través de ella se pueden hacer valoraciones más precisas de las medidas que se requieren para mejorar». (Riaño-Casallas MI, 2016)(p.33-34)

Uno de estos casos, es el de una compañía ubicada en Barrio La María Km 2 Salida A Chinchiná Santa Rosa De Cabal Colombia, se encontró que midieron el impacto en la rentabilidad dada la implementación del SG-SST, a partir del promedio de la tasa de accidentalidad y la comparación de los rubros que son impactados en la asignación de recursos al SG- SST, cuyo resultado fue así: El 80% de los costos representan el 20% de los rubros en SST (Santiago Vásquez Artunduaga, Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión SST, 2015)(p.4-5), especialmente en aquellos relacionados directamente con el accidente o incidente.

«Se han encontrado varios estudios que indagan sobre la costó-efectividad o el costo-beneficio de las intervenciones en seguridad y salud en el trabajo. De hecho, en esta área hay pocos estudios que evalúen la costó-efectividad de las intervenciones en seguridad y salud en el trabajo, y los que existen tiene una baja calidad». (Riaño-Casallas MI, 2016) (p.34).

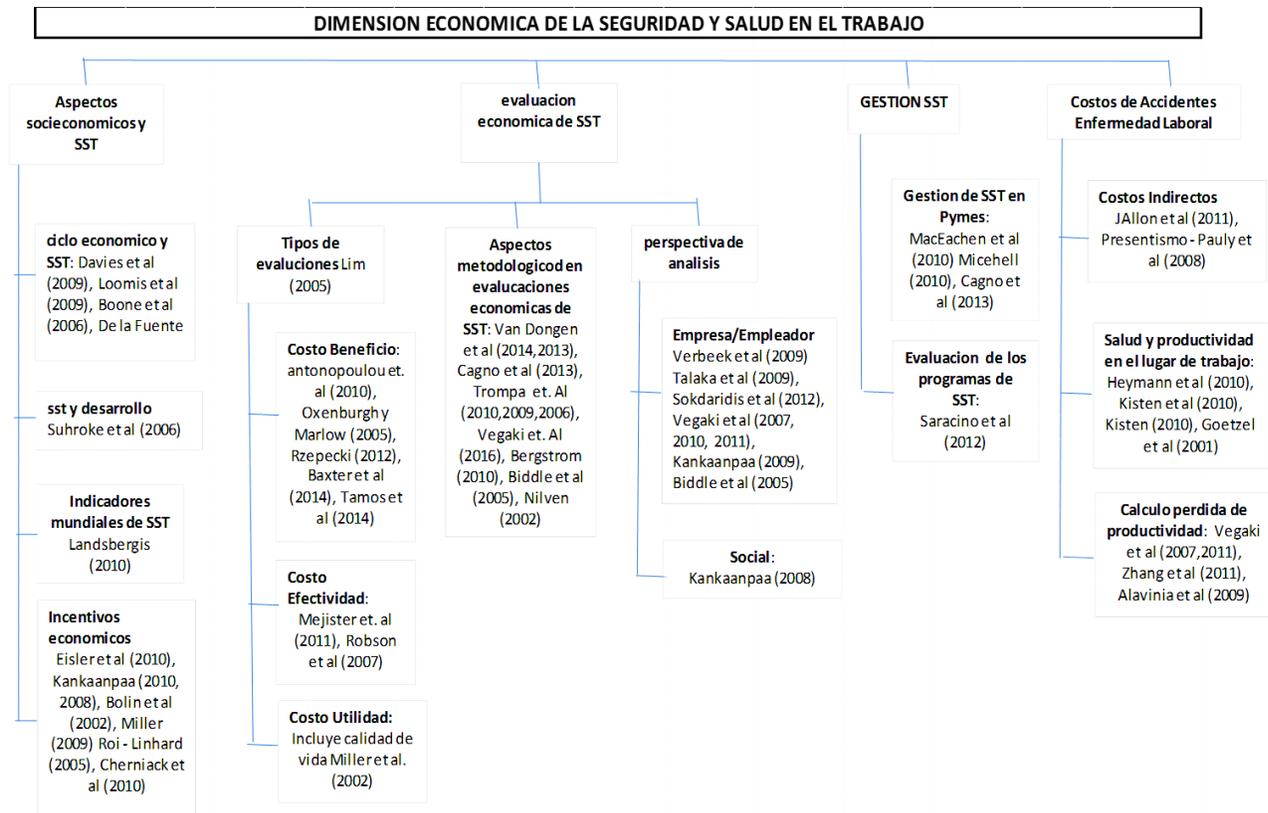


Figura 2: Dimensión económica de los estudios realizados en SST.

Fuente: (Riaño-Casallas MI, 2016).

En la EMPRESA «PARDO RUGE SAS», encontramos los siguientes factores que pueden limitar la implementación de la propuesta «Métodos de aprendizaje reflexivo» son:

- Nivel de comprensión por parte de los trabajadores, dado el nivel de escolaridad, de algunos trabajadores ya que tienen un nivel básico de estudios.
- Participación por parte de líderes de proceso, y el permiso o motivación que imparten en la participación de sus colaboradores.
- La habilidad del facilitador para ejecutar la implementación del proceso de aprendizaje reflexivo.
- Pero tenemos campo abierto, y materiales lúdicos sencillos para llevarlo a cabo.

4.3 Marco Teórico

En este apartado se describirán los conceptos básicos que guiaron la investigación de este proyecto desde e enfoque social-cognitivo y modelamiento de conductas, a través del medio que rodea a la persona, lo cual es necesario para la prevención de riesgos y demás requisitos del SG-SST que se sintetizan en la reflexión a las instrucciones dadas. Otros autores se enfocan en otras áreas del aprendizaje y algunos se acercan al aprendizaje social como Bruner, pero son un complemento a la teoría social – cognitiva de Bandura.

Tabla 2. Autores Teoría Cognitiva

Jean Piaget:	Realiza una clasificación en etapas que son: sensoriomotora, operacional, operacional concreta y operacional formal; pero él no habla del aprendizaje que debe tener un adulto. <i>(Piaget, 2012)</i>
Vygotsky	Plantea una teoría (zona de desarrollo próximo), dada por la capacidad de resolver un problema de manera independiente, y, donde puede resolver un problema bajo la colaboración de otro compañero. <i>(VIGOTSKY, 2012)</i>
Jerome Bruner	Habla de adquirir y construir conocimiento a través de la experiencia del estudiante, que aprenda descubriendo en una situación determinada y problemática. Bruner (2009).

Enfoque social cognitivo

Con el objeto de llevar una secuencia conceptual, se tomas aspectos generales de la teoría de cognitivo social, después centramos los pensamientos de este enfoque y los dirigimos a los procesos auto reflexión y de autoeficacia, de tal manera que nos acerquemos a entender como esta teoría planteada por el Albert Bandura, es un factor

clave en la interiorización de los requisitos del SG-SST en la EMPRESA «PARDO RUGE SAS» (Gonzalez, 2013)

Aunque otros autores hacen algunas menciones del aprendizaje social, «Es Bandura quien, a partir de los '60, establece algunas de las condiciones necesarias y suficientes para el aprendizaje imitativo» (ARRIAGA, 2006). Se dice que es necesario que el modelo sea llamativo al observador, que este se interese por él, que quien imita reciba un previo refuerzo, y que este entienda la respuesta que da el modelo, la cual será ejecutada por el observador. Bandura y Walters (1963).

Generalidades de la Teoría Social Cognitiva

Analiza la interacción entre el comportamiento y el ambiente que rodea a una persona y lo que sucede con el cerebro (procesos cognitivos) que son mediadores para la respuesta o estímulo que genera la persona respecto al medio.

«Bandura analiza la **conducta** dentro del marco teórico de la reciprocidad trídica, las interacciones recíprocas de conductas, variables ambientales y factores personales como las cogniciones.» (Gonzalez, 2013) «Bandura sostiene que el organismo además de reflexionar sobre ellos, es decir, responde significativamente.» (Gonzalez, 2013). En este sentido, en los procesos de aprendizaje, considera que hay que tener en cuenta las siguientes capacidades básicas del hombre: simboliza por medio de la observación,

Previsión, vicaria observando un modelo, autora reguladora y de **autorreflexión**.
(Garrido, 2015)

La teoría cognitivo-social de A. Bandura

Modelo de determinismo recíproco

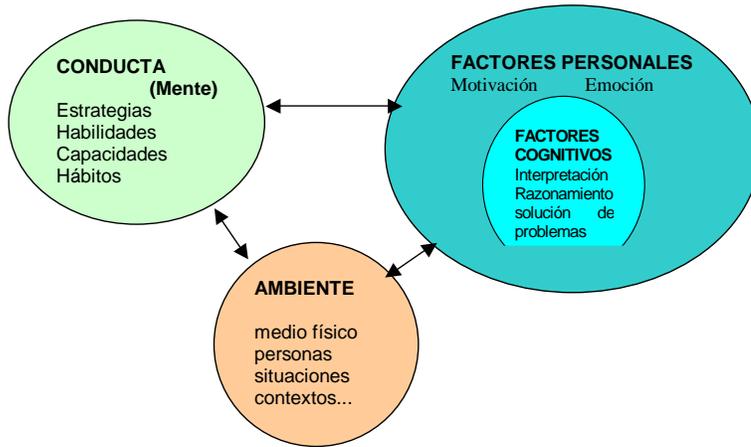


Figura N 3. Título Teoría Cognitivo- Social.

Fuente: A. Bandura. (2001).

Capacidades de la persona:

Tabla 3. Capacidades de aprendizaje de la persona

<p><u>Simbolizadora:</u> Las personas adoptan conductas a través de los símbolos (Gonzalez, 2013)</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: right;"><i>recuperado de:</i> https://vecinadelpicasso.wordpress.com/2013/01/22/nuevos-simbolos-de-peligro-en-productos-quimicos/</p>
<p><u>Previsión:</u> «La conducta de las personas está regulada por previsiones, se proponen metas y dirigen sus actos de forma anticipada». (Gonzalez, 2013)</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: right;"><i>recuperado de:</i> https://psicoblog.com/consigue-tus-metas-olvidandote-de-las-quimeras/</p>

<p><u>Vicaria:</u> Se trata de aprender por observación las conductas de otros (Gonzalez, 2013)</p>	 <p>recuperado de http://innovacionupel2015.blogspot.com.co/2015/02/aprendizaje-vicario.html</p>
<p><u>Autorreguladora:</u> Consiste en que la conducta está regulada por criterios internos (Gonzalez, 2013).</p>	<p><i>Recuperado de http://mirincondpensar.blogspot.com.co/2012/02/ques-autorregular-el-aprendizaje.html</i></p>  <pre> graph TD A[APRENDIZAJE AUTREGULADO] --> B[Fases] B --> C[PLANIFICACIÓN] B --> D[MONITOREO] B --> E[EVALUACIÓN] C --> C1[Antes] D --> D1[Durante] E --> E1[Durante Después] C1 --> C2[Establecer metas u objetivos] D1 --> D2[Supervisión de las estrategias] E1 --> E2[Estimar los resultados y tomar decisiones] style C fill:#007bff,color:#fff style D fill:#ffc107,color:#000 style E fill:#dc3545,color:#fff style C2 fill:#007bff,color:#fff style D2 fill:#ffc107,color:#000 style E2 fill:#ffc107,color:#000 </pre>
<p><u>Autorreflexión:</u> Se trata de analizar las experiencias y predecir acontecimientos basado en las mismas (Gonzalez, 2013)</p>	 <p>Recuperado de : https://aprendizajeautonomounilibre.wordpress.com/2016/01/24/site-atraves-a-ensajar-nunca-dejes-de-aprender-jhon-cotton/</p>

Fuente: Propia basada en información González (2013).

Ambiente: En la figura 3, observamos que existen en el medio físico, personas, situaciones, contextos, entre otros. Bandura en los años de 1968 y 1982 identifica que el ser humano selecciona los estímulos a los que está expuesto y genera una transformación mental obteniendo como resultado una «representación simbólica» de la conducta que observan. La representación puede ser verbal o imaginaria, y es un mediador que orienta la ejecución de la conducta. (Aires, 2003). El aprendizaje social (**vicario**), se basa en el aprendizaje observacional, imitación, modelado, o aprendizaje cognitivo social donde el aprendizaje está basado en una situación social en la que, al menos, participan dos personas: el modelo, que realiza una conducta determinada, y el sujeto, que realiza la observación de dicha conducta, allí el observador no tiene un refuerzo inmediato que éste recaee, en todo caso, en el modelo. (Olleta, 2017). Albert Bandura dice que existen dos fases para modelar la conducta: la **fase de adquisición** donde se activa la atención y retención, de la conducta dada por el modelo, y la **fase de la ejecución** de la conducta donde se hace una reproducción motora de la conducta y hace presente la motivación y refuerzo para procurar imitar la conducta. (Olleta, 2017)

Formas de aprendizaje por observación:

Existen dos formas de modificación de la conducta a través de la observación.

La primera (condicionamiento vicario) Esto es, cuando una persona ve cómo se recompensa o castiga a otro por sus acciones. La observación permite que se sostenga o incremente la tasa de respuesta emitida por el observador, de manera que el condicionamiento se da en forma vicaria o indirecta. (Boeree, 2001)

La segunda es observando e imitando a otra persona, sin necesidad de que el modelo tenga una recompensa o castigo mientras lo observan. El observador desea aprender y espera poder reforzar ese aprendizaje. (Boeree, 2001)

De acuerdo con A. Bandura, en el aprendizaje por observación están implícitos cuatro procesos dados en dos fases:

(Ver página siguiente)

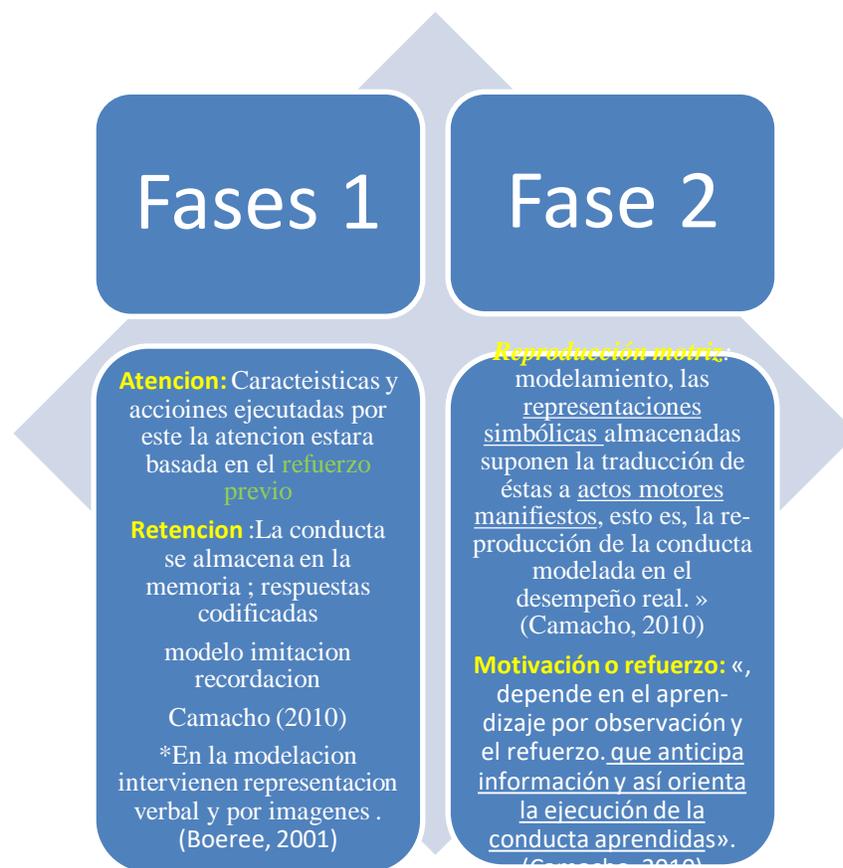


Figura 4. Fases del aprendizaje por Bandura. (Boeree, 2001)

Proceso de modelamiento

El modelamiento, de la teoría cognoscitiva social, consistente en los cambios conductuales, cognoscitivos y afectivos que derivan de observar a uno o más modelos. (Parra, 2015)

Las conductas de los otros (modelos) y sus consecuencias sirven de guía de acción para la conducta del observador. A través del aprendizaje por observación de modelos no sólo aprendemos una conducta, sino también lo que sucederá si la realizamos (consecuencias positivas o negativas). (Parra, 2015)

“Para que el aprendizaje por observación sea efectivo es necesario la adquisición (sentido de conseguir nuevos conocimientos) y la ejecución (mecanismo por el que el conocimiento adquirido se manifiesta externamente en la acción)” (Parra, 2015).

La teoría socio-cognoscitiva resaltó la importancia **de autorreflexión y regulación**, se reconoce el rol de la observación para imitar sin descuidar la capacidad de las personas para discriminar, seleccionar, organizar y transformar los estímulos que los afecta. La «capacidad más singularmente humana», es la capacidad de auto reflexión, por esta forma de auto-referencia del pensamiento le permite evaluar y alterar su propio pensamiento y su conducta» (LEO, 2003)

Estadística descriptiva: Graficas, números, datos utilizados para resumir y analizar datos que después se convierten en información. (Barón, 2013)

Muestreo aleatorio simple: Se define como la técnica de muestreo en la que todos los elementos que conforman un universo o población tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra. (Ochoa, netquest, 2015)

El muestreo probabilístico estratificado se da para los casos en que se necesita clasificar la muestra por sus características heterogéneas. (Ochoa, netquest, 2015)

El muestreo probabilístico sistemático, es utilizado cuando se define que, dentro del tamaño mastral, se van a escoger elementos o individuos sistemáticamente de acuerdo a un intervalo previamente definido dado el resultado de dividir la población en la muestra. (Ochoa, netquest, 2015)

El muestreo probabilístico por conglomerados se utiliza cuando la población tiene características heterogéneas y dentro de la muestra hay individuos que representan la totalidad de las características de la población. (Ochoa, netquest, 2015)

Fórmula para hallar el tamaño de muestra de población finita

$$n = \frac{(Z \wedge 2) \cdot (N) \cdot (P) \cdot (Q)}{(N) \cdot (E \wedge 2) + (Z \wedge 2) \cdot (P) \cdot (Q)} \text{ (Chipia, 2012)}$$

Error estándar de la proporción: Mide la diferencia entre P (porcentaje de éxito calculado en la muestra) y el porcentaje de éxito que puede existir en la población. (hmdisla, 2010). Si se desconoce el valor o porcentaje de eficacia de la encuesta que estoy aplicando, se asume el peor de los casos P=50% (Ochoa, netquest, 2013)

$$S = \sqrt{P \times (1 - P) / n}$$

N = Tamaño de la población n= Tamaño de muestra Z = Es nivel de confianza, P = Es probabilidad de éxito Q = probabilidad de fracaso E = Error máximo admisible. (GROUP, 2016). El error estándar para un nivel de confianza de 90% es de 0.1, el error estándar para un nivel de confianza del 95% es de 0.05, y para un nivel de 99% es de 0.01. (Calle, 2014)

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Esta Guía está motivada por el interés de querer responder a una inquietud que aqueja a muchas empresas en el proceso de implementación del SG-SST, y especialmente a la de empresa «PARDO RUGE SAS», llevando una secuencia para dar razón a ésta. La naturaleza del ser de la empresa participante en el proceso investigativo sugiere un proceso en el que las partes participen activamente en los resultados.

Por la duración de la misma tendrá un alcance en la organización desde la identificación de los riesgos, factores, ambiente, componentes, e información social cognitiva de las fases para modelar una conducta adecuada que permita interiorizar los requisitos del SG-SST donde se llega a identificar y proponer un método de enseñanza reflexivo para la interiorización de los requisitos del SG-SST.

El diseño metodológico que aborda esta investigación es la Investigación *Acción participativa (IAP)*. La pertinencia de este método en esta investigación, Bernal (2015), la describe como aquella que logra conceptualizar a las personas (tradicionalmente consideradas como meros objetos de investigación por el método tradicional) como sujetos partícipes, en interacción con los agentes investigadores. Se rompe la dicotomía sujeto-objeto de investigación y se genera así una unidad o equipo de investigación integrado, que es lo que pretendemos en el proceso.

5.2 Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y recursos.

Tabla 4. Cuadro resumen enfocado al alcance de los objetivos

Objetivo	Actividades	Herramientas	Recursos
----------	-------------	--------------	----------

<p>Definir los comportamientos seguros que mitigan el impacto de los riesgos prioritarios de acuerdo a los requisitos SST</p>	<p>1. Priorizar los requisitos del SG-SST que requieren de interiorización con base en la matriz de peligros y asignación de recursos del SG-SST 2. Definir conductas que evidencian el cumplimiento de los requisitos. En este caso la conducta asignación de recursos comparar con un análisis de Pareto la relación costo – beneficio, entre gastos de accidentalidad, o enfermedad laboral vs. Gastos que evitarían dichos eventos</p>	<p>Cuestionario 1, pregunta 1 Entrevistas</p>	<p>1. Físico: Empresa, puestos de trabajo. 1. Tecnológico: Computador 2. Humano: Trabajadores</p>
<p>Identificar los aspectos Social-Cognitivos existentes en los trabajadores y directivos seleccionados en la muestra</p>	<p>1. Definir reglas y principios generales en las conductas que les atraiga a la observación, por castigo o recompensa de terceros, o porque deseen aprender e imitar un modelo. 2. Identificar los aspectos que permitirán el desarrollo de la primera fase de la conducta que es la adquisición, llamando la atención y retención del aprendiz:</p>	<p>Cuestionario 1 Entrevistas Formatos</p>	<p>1. Físico: Empresa, puestos de trabajo. 2. Tecnológico: Computador y cámara fotográfica. 3. Gastos de desplazamiento. 4. Humano: Trabajadores</p>
<p>Seleccionar el método de aprendizaje conforme a los aspectos Social-cognitivos involucrar como e temática las conductas que se buscan enseñar</p>	<p>1. Identificar los aspectos que permitirán el desarrollo de la segunda fase de aprendizaje que es la ejecución de la conducta, donde se involucra el desarrollo motriz, la motivación y el refuerzo</p>	<p>Cuestionario 1 Entrevistas Formatos de encuesta</p>	<p>1. Conocimiento: De materiales para usar y de la caracterización de la información basada en la teoría social-cognitiva 3. Tecnológico: Computador</p>

Fuente: Elaboración propia basada en la definición de los objetivos

5.3 Descripción detallada del diseño metodológico.

El proceso de investigación adoptará el método cualitativo y cuantitativo. El primero por cuanto el interés es más que medir, es describir y lograr hacer una interpretación de una realidad organizacional a partir de unos rasgos determinantes que surgen desde el planteamiento de la situación hasta la propuesta que salga al culminar el proceso. De acuerdo Bonilla y Rodríguez (2005) citado por Bernal (2015), la investigación cualitativa se orienta a profundizar en el estudio de casos específicos y no a generalizar.

Haciendo un acercamiento a la realidad de la EMPRESA «PARDO RUGE SAS», atendiendo a las connotaciones propias de la organización y su cotidianidad. Abordar la realidad de una manera inductiva y a partir de lo encontrado en la indagación en la empresa, además de conceptualizar sobre aspectos generales del proceso de implementación del SG-SST, se pretende presentar a la dirección algunos insumos que facilitarán la implementación total del sistema y por ende garantizar su éxito a futuro.

Encontramos aplicación de la metodología cuantitativa en la elaboración de estadísticas e informes que permiten analizar los datos recolectados.

Participantes: Tipo de personas (o entes) que participaran en la investigación

Las partes interesadas en este proceso que están involucradas directa o indirectamente en la investigación, su percepción y participación que tendrán en la resolución de la situación planteada y que ocupa el presente ejercicio son:

(Ver página siguiente)

Tabla 5. Título Participantes de la investigación

No.	Grupo o persona	Intereses - Poder relativo- Capacidad de participación	Posición frente al proyecto	Incorporación al proyecto
1.	Gerente y Representante legal de la EMPRESA «PARDO RUGE SAS »	Cumplimiento con reglamentación y brindar bienestar a sus colaboradores.	Respaldo y aprobación.	Atender citas, entrevistas, enviar comunicados sobre el tema de interés.
3	2. Coordinador SST	Contar con la información del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, claridad en uso de los recursos asignados y metodología efectiva.	Respaldo, acompañamiento y orientación.	Suministra la información necesaria, asesorar el desarrollo del proyecto.
3	Líderes de proceso	Facilitar su gestión de administración, adecuación y delimitación de una metodología clara para el funcionamiento del SG-SST.	Colaboración y disposición del tiempo requerido para el desarrollo de las actividades derivadas de la ejecución de la metodología de este proyecto.	Participación en la entrevista, suministro de información y apoyo en la estructuración de propuesta para la asimilación del SG-SST en su proceso.
4	Funcionarios en general	Conocer el objetivo del proyecto y los beneficios que a futuro se podrán ver.	Colaboración y disposición para el suministro de la información requerida.	Participan en la entrevista para el diligenciamiento del formato de análisis ocupacional.

Fuente: Elaboración propia basada en la elaboración del taller

Procedimiento: Objetivo 1:

Definir los comportamientos seguros que mitigan el impacto de los riesgos prioritarios de acuerdo a los requisitos SST:

Actividades:

1. Se priorizaron los requisitos del SG-SST que requieren de interiorización con base en la matriz de peligros y en los expuestos por el personal en la encuesta muestra método muestreo probabilístico aleatorio simple. ¿Cuáles son los principales riesgos a los que se expone el personal de acuerdo a la matriz de peligros? (pregunta 1), Es importante describir cuales.

2. Se definieron las conductas que evidencian el cumplimiento de los requisitos. ¿Qué conductas evidencian en la persona que disminuye el tiempo de exposición o mitiga el impacto del riesgo al que se expone conforme a la matriz de peligros? (pregunta 2). De acuerdo al contexto de la falencia en la conducta, ¿qué tipo de refuerzo metodológico se hace necesario? (pregunta 2.2) (*Ver anexo Cuadro de correlación entre el método de aprendizaje y el tipo de respuesta*). Allí es necesario indagar de manera adicional y previa si ¿ha tenido incidentes o accidentes previos referentes al tipo de riesgo que menciona en la primera pregunta?, ¿Por qué cree que está expuesto a ellos? ¿Cuáles considera son las causas de exposición, o falta de control, o que aspectos pueden aumentar la posibilidad de que se materialicen los riesgos?. Con base en las respuestas a estas preguntas se podrá encontrar la respuesta adecuada a la pregunta 2.2.

Procedimiento: Objetivo 2:

Identificar los aspectos Social-Cognitivos existentes en los trabajadores y directivos seleccionados en la muestra:

Con base en la caracterización de la información Social – Cognitiva se establecen los criterios para asignar las preguntas al instrumento de investigación. Allí se correlacionó la representación simbólica de cada uno de los componentes, factores y fases con el instrumento adecuado (tipo de pregunta) que permito identificar la información propia del personal.

Tabla 6. Caracterización de la información objeto de investigación.

CARACTERIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN BASADA EN LA TEORÍA SOCIAL - COGNITIVA		REPRESENTACIÓN SIMBÓLICA PARA LA PERSONA	INSTRUMENTO
COMPONENTE 1	Conducta	Debe aprender	Cuestionario 1: Pregunta 2
COMPONENTE 2	Modelo	Quiere imitar	Cuestionario 1: Pregunta 5
FASE ADQUISICIÓN	Atención	Tiene interés	Cuestionario 1: Pregunta 6
	Retención	Permite recordar la conducta	Cuestionario 1: Pregunta 7
FASE EJECUCIÓN	Motricidad	Capacidad para practicar	Método de aprendizaje SST diseño de taller
	Motivación	Deseo de consecuencias (+) ó (-)	Cuestionario 1: Pregunta 3, 4
	Refuerzo	Información previa que le motiva hacia la consecuencia	Método de aprendizaje SST diseño de introducción
FACTORES PERSONALES	A. Simbolizadora B. Previsión C. Vicaria D. Auto reguladora E. Auto reflexión	Capacidad básica	A. Cuestionario 1: Pregunta 7 B. Cuestionario 1: Pregunta 4 C. Cuestionario 1: Pregunta 5 y 6 D. Cuestionario 1: Pregunta 4 E. Cuestionario 1: Pregunta 3

AMBIENTE	A. Método Expositivo B. Elaboración conjunta C. Trabajo independiente D. Enseñanza polémica E. Solución de casos F. Trabajo en equipo G. Lluvia de ideas H. Juego de Roles I. Mesa redonda J. Panel o debate	Método de aprendizaje	Cuestionario 1: Pregunta 2 .2 Matriz de correlación Método vs. Contexto conducta
AMBIENTE	Riesgo prioritario	Riesgo al que se expone	Cuestionario 1: Pregunta 1

Nota: Elaboración propia basado en (Boeree, 2001)

Fuente: (Boeree, 2001)

Actividades:

1. Definir reglas y principios generales en las conductas que les atraiga a la observación, por castigo o recompensa de terceros, o porque deseen aprender e imitar un modelo. ¿De las conductas identificadas, nombre tres riesgos que no desearía que le llegaran a pasar, donde trabaja, mientras está realizando sus tareas diarias? ¿De acuerdo a lo que menciona de riesgo, que es lo que menos le gusta? (pregunta 3), ¿Qué desea que pase para evitar, mitigar, controlar los riesgos que ha identificado? (pregunta 4), Mencione algunos referentes o modelos que ha conocido o quisiera conocer o que le gustaría seguir su ejemplo porque considera que nunca les ha pasado, o les pasara los riesgos que menciono, o porque usted cree que los controlan muy bien (pregunta 5).

2. Identificar los aspectos que permitirán el desarrollo de la primera fase de la conducta que es la adquisición, llamando la atención y retención del aprendiz: ¿En caso de tener la posibilidad de evitar, mitigar, controlar los riesgos como lo hacen ellos,

que desearía usted también ganar? (pregunta 6), ¿Qué elemento, imagen, símbolo, situación o momento, hace que usted recuerde lo que desea ganar? (pregunta 7).

Procedimiento: Objetivo 3:

Seleccionar el método de aprendizaje conforme a los aspectos Social-cognitivos e involucrar como temática las conductas que se buscan enseñar:

Actividades:

1. Identificar los aspectos que permitirán el desarrollo de la segunda fase de aprendizaje que es la ejecución de la conducta, donde se involucra el desarrollo motriz, la motivación y el refuerzo:

Escoger el método o métodos leyendo la definición de los mismos y analizar si aporta a la vivencia o experimentación de los aspectos social –cognitivos. En la lectura de las definiciones que involucran aspectos específicos para ser tratados, se debe comparar con la temática de la conducta que se busca transmitir.

Diseñar la metodología del taller a partir de un aprendizaje por descubrimiento (Bruner, 2009) que permita materializar los aspectos Social-cognitivos manifestados por el personal, en un escenario (ambiente) el método y riesgo prioritario que permita practicar (imitar) una comportamiento, con base en la conducta y modelo definidos, en los que se involucre la fase de adquisición, de acuerdo a los aspectos de atención, retención, y fase de ejecución de la conducta, donde se interactúa con la motivación, refuerzo y motricidad de acuerdo a los resultados del objetivo 1 y 2.

Herramientas- Instrumentos:

Encuesta.

El tamaño de muestra está dado por el método probabilístico de muestreo simple, donde la aplicación de la fórmula (ver marco teórico) con los diferentes datos, y con una probabilidad de eficacia de 0.5, dado que no se tiene información previa de cuantas personas iban a responder de manera honesta o deshonestas, y no se conoce la desviación estándar con estudios que hayan hecho previamente, entonces se toma el mayor nivel de error permisible 10%, asignados con base en los criterios de los investigadores (Ochoa, netquest, 2013)) se establece que el tamaño de muestra con un nivel de confianza de 90% es de 24 personas . (Ver anexo 7)

Este método es uno de los más efectivos en cargos donde la observación no es suficiente. Consiste en elaborar un cuestionario que diligencian los colaboradores de la EMPRESA «PARDO RUGE SAS» que participan en el proceso. El lenguaje será sencillo y fácil de entender, adicional a que va a ser aplicado solo a nivel directivo y profesional de los implicados. Es un método que dará celeridad al recolectar la información requerida para avanzar en el proceso. Y si indagan los aspectos contenidos en el anexo 1,2

Entrevista.

Debe realizarse individualmente con el fin de obtener la información de actividades de forma verbal y directa a través del colaborador que forma parte del proceso de implementación del SG-SST inicialmente. Luego se escalará cada nivel hasta llegar a la Gerencia.

La información que se recoja mediante las técnicas escogidas (Entrevista y cuestionarios anteriormente mencionados) deben ser precisas y objetivas, ajustadas a la situación las variables que se indagan con este instrumento se pueden ver en Anexo 1

6. Resultados

Tabla 7. Resultados por objetivo

OBJETIVO	CARACTERIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN BASADA EN LA TEORÍA SOCIAL - COGNITIVA		REPRESENTACIÓN SIMBÓLICA PARA LA PERSONA	RESULTADOS
1	COMPONENTE 1	CONDUCTA	Debe aprender	36% USAR EPPS Y DOTACIÓN (Botas anti, traperos y escurridores,) Orden aseo y caídas (Usar coge ollas) Objetos calientes
2	COMPONENTE 2	MODELO	Quiere imitar	36% Compañeros de área Mesero, Admón., Profe Artes
2	FASE ADQUISICIÓN	ATENCIÓN	Tiene interés	48% Proteger mi salud factor sorpresa (-) por descubrimiento para después percibir recompensas en el modelo
2		RETENCIÓN	Permite recordar la conducta	48% Imagen o símbolos Concéntrate Traperos-piso liso Caliente- Coge ollas
3	FASE EJECUCIÓN	MOTRICIDAD	Capacidad para practicar	Practicar en el escenario con ojos vendados y luego ojos abiertos
2		MOTIVACIÓN	Deseo de consecuencias (+) ó (-)	36% y 28% No (-) Enfermedad laboral SI (+) Que trate los riesgos con otras partes interesadas
3		REFUERZO	Información previa que le motiva hacia la consecuencia	Previos videos enfermedad laboral restaurantes Previo aprendizaje por descubrimiento (Bruner) Escenario plástico liso, objetivos calientes, recorrido por pistas.

2	FACTORES PERSONALES	A. Simbolizadora B. Previsión C. Vicaria D. Auto reguladora E. Auto reflexión	Capacidad básica	A. Imagen o símbolo B. SI (+) Que trate los riesgos con otras partes interesadas 28% C. Compañeros de área, PARA proteger mi salud 36% y 48% D. SI (+) Que trate los riesgos con otras partes interesadas 28% E. No (-) Enfermedad laboral 36%
1	AMBIENTE	A. Método Expositivo B. Elaboración conjunta C. Trabajo independiente D. Enseñanza polémica E. Solución de casos F. Trabajo en equipo G. Lluvia de ideas H. Juego de Roles I. Mesa redonda J. Panel o debate	Método de aprendizaje	36% A. Método expositivo
1	AMBIENTE	Riesgo prioritario	Riesgo al que se expone	34,6% FISICO Y CONDICIONES DE SEGURIDAD en: Orden y aseo (Piso liso), Objetos calientes (Quemadura), y caídas

Nota: Elaboración propia basado en (Boeree, 2001)

Fuente: (Boeree, 2001)

6.1. Análisis de los resultados

Descripción general del diseño metodológico conforme a la caracterización de información Social-cognitiva y al porcentaje (%) obtenido en respuestas:

Componente 1: La conducta a interiorizar (aprender) es usar EPPS, botas anti deslizantes, traperos y escurridores. Con el 36%.

Componente 2: La figura o modelo para imitar la conducta es un compañero de trabajo, Con el 36%.

Ambiente: El ambiente en el que se deben involucrar los trabajadores está basado en el riesgo al que se exponen físico y condiciones de seguridad en orden y aseo (piso liso), objetos calientes (quemadura), y caídas. Y a través de un método de aprendizaje expositivo, dados los resultados de «Cuestionario 1: Pregunta 2 .2». Con el 36% y 34,6%

Factores personales: Las capacidades básicas (factores) de los trabajadores deben estimularse en los siguientes aspectos derivados de la investigación:

Capacidad simbolizadora: En la recordación de imágenes y símbolos. Con el 28%.

Capacidad de previsión y auto reguladora: La motivación para conseguir metas y los criterios internos para regular conductas se dará cuando los trabajadores vean que los riesgos se tratan en colaboración con otras partes interesadas en la empresa. (Asesores) con el 28%.

Capacidad de auto reflexión: Esta dada por el análisis de experiencias y predecir acontecimientos negativos de enfermedad laboral con el 36%.

Fase 1 Adquisición de la conducta:

Atención: Los trabajadores tienen su atención enfocada en proteger su salud, 48%.

Retención: La retención se da en el personal por medio de imágenes o símbolos 48%.

Modelo: Un compañero de área, va a utilizar de manera adecuada el trapero, coge ollas, y botas anti deslizantes, mientras el asesor explica los tipos de enfermedad laboral a causa de caídas y quemaduras, con el 36%.

Fase 2 Adquisición de la conducta:

Motricidad: Dada por la práctica en el ejercicio de trapear, usar botas antideslizantes y tomar el coge ollas.

Motivación: El personal tiene dos aspectos motivacionales: El positivo consiste en la credibilidad que le dan a un asesor externo o entidad que trate los riesgos de la compañía (28%). Y la negativa, se trata de evitar una enfermedad laboral (36%).

Refuerzo: Se debe dar en relación a la información previa que motiva al personal a la consecuencia, en nuestro caso, a no enfermarse laboralmente. Por eso es importante que por medio de un aprendizaje “Por descubrimiento” (Bruner), sientan el riesgo: Fricción, roces que parezcan quemaduras, y pisos lisos que simulen riesgo de caídas. Así como también por otras herramientas de aprendizaje expositivo: Concéntrese, rompecabezas, memorización, y solución de casos, que llevan al orientador a enseñar mientras el trabajador está escuchando y recordando atentamente por medio de imágenes y símbolos. Es decir, también permite tener un proceso cognitivo de retención en los trabajadores, dada la conducta mostrada (Usar coge ollas, traperos, botas anti deslizantes) por el personaje modelo (compañero), en su momento de intervención. (*Ver anexo 8*)

7. Propuesta de intervención y Conclusiones

Diseño de un método de aprendizaje reflexivo para fortalecer la interiorización del auto cuidado frente a los riesgos-SST

Teniendo en cuenta que el método de aprendizaje apropiado es el expositivo, y con base en los componentes, fases, factores personales y ambientes que manifiesta el personal en los resultados encontrados en esta investigación, se propone intervenir a través del presente método reflexivo concluyendo como se debe intervenir en cada objetivo:

Antes de iniciar se propone hacer una pregunta abierta como diagnóstico previo al tema que se va a tratar: ¿Para qué sirven los siguientes elementos: ¿Trapero, coge ollas y botas? Tomando brevemente nota de cuantas personas menciona que sirve para prevenir algún tipo de riesgo o enfermedad.

Para iniciar con la fase 1 (Adquisición de la conducta), donde se interrelacionan los elementos de atención y retención, es recomendable intervenir a través de un aprendizaje “Por descubrimiento” (Bruner); es decir experimentando las situaciones (sensaciones) a través de los sentidos. Respecto a la Fase dos (fase de ejecución) necesariamente se debe hacer para llevar a la práctica dicha conducta.

Fase 1 Adquisición:

Atención y Refuerzo: Para captar la atención del personal y mostrarles cómo proteger su salud, se propone hacer una actividad (rompe hielo) con la dinámica denominada “Corazón de la piña”. Allí los trabajadores cogidos de la mano hacen un círculo. Luego envuelven a la persona que está en el centro mientras se trasladan en circunferencia hacia el(a), hasta que finalmente terminan cayendo al suelo (césped). Lo anterior con el objetivo de sentir el riesgo de la caída. Luego en el mismo sitio van a tomar una cuerda divididos en dos grupos, y van a halar de ella sin guantes durante 15 segundos. Luego con guantes, sacos, etc., retoman el ejercicio y lo hacen durante 1 minuto, intentando atraer al equipo contrincante hasta su área. Y esto, con el fin de sentir fricción o mínima quemadura en sus manos. La tercera actividad consiste en caminar sin zapatos, pero con medias, ojos vendados, y en grupos de tres personas: Dos de ellas, sin ojos vendados, uno al lado izquierdo y otro al derecho sosteniendo del brazo a una tercera persona quien vendada, y con la premura de un cliente que necesita urgente un pedido,

pasará cuidadosamente por un plástico tendido en el suelo, liso por el contenido de agua y jabón proporcionado (Con el fin de simular piso liso). Continuado caminando llegarán a una mesa con dos opciones de selección para tomar un objeto: Uno tiene un sonido de aceite quemando y olla a presión, y otro, se escuchan cubos de hielo en un vaso. La idea es que el trabajador al reconocer el sonido elija que riesgo quiere evitar (Objeto caliente) nombrado en los resultados de la presente investigación. El trabajador toma o el vaso o el objeto de plástico que simula uno caliente a través del sonido, y el, con los ojos cerrados orientado por sus compañeros, llega a una segunda superficie con plástico mojado que simula piso lizo. Finalmente llega a la mesa de los comensales y en el menor tiempo posible.

Este ejercicio se hace con el equipo dividido en dos puntos de partida, pero que ambos llegan al mismo punto destino (Mesas de los comensales). La actividad termina cuando todos hallan pasado con ojos vendados.

Modelo: Durante la primera fase, el modelo (Compañero de trabajo) va a mostrar el comportamiento adecuado en una situación donde la premura de entregar un pedido al comensal es el objetivo, pero enseñando, exponiendo, mostrando la conducta adecuada en las situaciones que anteriormente vivieron los trabajadores. Lo cual estimula la capacidad básica vicaria (imitar). Entonces, procede a mostrar al personal cómo durante un afán de entrega, es necesario, tomarse un tiempo de espera, ponerse la bota antideslizante, tomar el traperero y un escurridor, para limpiar el piso liso (plástico con agua y jabón), y a pesar del afán, tomar finalmente un coge ollas para tomar el objeto caliente ya que con antelación escucha el sonido de las mismas. Y cuando estaba seguro de llegar a donde los comensales con el objeto caliente en la mano, se detiene...avisa a

un compañero, para que vaya y le ayude a limpiar, y él pueda continuar su recorrido hasta la mesa de los comensales. El asesor, figura que genera motivación en el personal, y a su vez, de acuerdo a los resultados de investigación, estimula la capacidad básica de previsión y autor reguladora pues ellos confían en el personal externo que pueda tratar los riesgos con la compañía, va exponiendo algunas de las diferentes enfermedades laborales generadas por caídas y quemaduras en la piel (*Ver anexo 3*). Así pues, por parte del asesor se incorpora la motivación del personal, donde manifestaba que no le gustaría tener enfermedades laborales. Aquí el método supone, que una vez captada la atención, en evitar quemaduras, caídas, resbalones; el personal por medio de la observación comprendió la conducta de usar EPPS y dotación proporcionada (Botas, trapero, coge ollas).

Retención: Para poder imitar las conductas del modelo, deben generar un proceso mental de recordación, por tanto, se genera un escenario para que busquen a través de pistas los símbolos e imágenes que les recuerdan la conducta de usar trapero, coge ollas y botas, estimulando la capacidad básica simbolizadora. Lo anterior compitiendo en llegar en menor tiempo posible a la última pista.

La primera es un rompecabezas con estas imágenes (*Ver anexo 4*). y al respaldo, está la indicación para continuar con la siguiente pista (lúdica concéntrese). Allí el personal va a recordar las mismas imágenes y símbolos del rompecabezas y al terminar continúan a la pista (Concéntrese seriación). Donde van a memorizar la posición de las imágenes y luego replicarlas en un tablero aparte.

Motivación: La cuarta pista consiste en resolver casos relacionados con la accidentalidad y enfermedad laboral por caídas y quemaduras, y lo muestran con un

dramatizado (*Ver anexo 5*). Las enfermedades laborales representan una motivación negativa, es un suceso que no les gustaría que llegara a ocurrir y además estimula la capacidad básica auto reflexión.

Fase 2 Ejecución:

Motivación y refuerzo: Como se vio anteriormente, su origen está en la fase uno. En la fase dos estos dos factores se incorporan al personal permitiendo que llegue a la práctica de la conducta, al desarrollo motriz.

Motricidad: Para que la persona tenga la posibilidad de practicar en un escenario adecuado que le permita modelar la conducta, el personal vuelve a pasar por una superficie resbalosa, y otra con objetos que parecen estar calientes, con los ojos vendados y luego hacerlo de nuevo con ojos abiertos. Lo anterior para que la persona se concentre en la representación simbólica y mental sobre la situación, que es la que motiva a practicar. Es decir, la idea de las consecuencias observadas por el modelo (compañero) que no desea obtener (caídas, quemaduras, enfermedad laboral). Este ejercicio se hace igualmente con dos compañeros que sostengan a la persona de parte izquierda y derecha de los brazos.

Al terminar se otorga una cartelera con el fin de continuar con el desarrollo motriz. (*Ver anexo 6*). Que se convertirá en el seguimiento que el jefe directo hará al personal durante los próximos tres fines de semana, ubicando la imagen simbólica de los EPP y dotación, en cada jornada que este evidencie que Usan el trapero, botas antideslizantes, manipulan el coge ollas y avisan a un compañero cuando requieren ayuda. Al finalizar los tres fines de semana el cuadro de honor tendrá ganadores y hará referencia a los que mayor número de días hayan cumplido con la conducta.

7.1. Método de evaluación:

Evaluación inicial

Finalmente se concluye con el personal el aprendizaje obtenido y se realiza nuevamente la encuesta de preguntas abierta: ¿Para qué sirven los siguientes elementos: ¿Trapero, coge ollas y botas? Esta pregunta permitirá evaluar la eficacia del método en el momento de su aplicación.

Se analizan los datos de manera cualitativa, como indicador. Homogenizando la información y encontrado respuestas comunes. El indicador es que mencionen aspectos relacionados con la prevención del riesgo que ellos han identificado en la investigación (físico, condiciones de seguridad), y en las enfermedades expuestas en la fase 1 de adquisición de la conducta. De tal manera que quede:

$$\text{N}^\circ \text{ de personas que mencionan prevenir riesgos o enfermedad} / \text{Total de personas.}$$

Evaluación de la eficacia:

Se hará con base en la disminución de tasas de incidentalidad y accidentalidad, durante los dos meses siguientes.

Se hará con base en el reporte de incidentes y accidentes que se genere por parte del personal.

Se aplicará nuevamente el cuestionario 1 (Anexo 1) y se identificarán nuevamente los riesgos prioritarios que aquejan al personal.

8. Recomendaciones para la intervención con planes de acción:

Evaluación de la aplicación: Si en la evaluación de la aplicación se identifica que el personal no comprende que la conducta (Usar epp y dotación) es para prevenir riesgos, se procede hacer un análisis de causa verificando qué componente, factor personal,

aspectos del ambiente y escenario, los factores de las fases de adquisición y ejecución no fueron conformes a la información suministrada por el personal en los resultados de la investigación, o la caracterización de la información social-cognitiva (Figura 5).

Identificada la causa raíz, se procede a realizar el plan de acción para evitar su reincidencia, así como también el correctivo, que es la aplicación nuevamente del método según mutuo acuerdo con la empresa.

Evaluación de la Eficacia: Si en la evaluación de la aplicación el personal interpreta la conducta como medio para evitar riesgos, es decir es positiva, pero de todas maneras se evidencia con los datos y la encuesta anteriormente mencionada en el método de evaluación de la eficacia, que reinciden los accidentes, incidentes, y respecto a la percepción del personal en la encuesta nuevamente aplica se manifiesta que los riesgos que más impactan su trabajo son los mismos (Caer, quemarse) se deberá aplicar nuevamente el método, con frecuencia más corta a dos meses. Preferiblemente 1 mes.

En caso de que la evaluación de la eficacia arroje como resultado que el personal percibe otro tipo de riesgos que impactan su trabajo, se considera que el riesgo tratado en la puesta en marcha del primer método fue eficaz. Y en ese caso se recomienda continuar en periodos bimensuales programando la ejecución del método para los riesgos, que, de acuerdo al análisis de la encuesta, el mayor porcentaje del personal manifieste como prioritarios.

De esta manera cada dos meses preferiblemente y según la eficacia del método, se hará la intervención en la interiorización de los requisitos para fortalecer el autocuidado del personal en los diferentes riesgos identificados en la compañía y a su vez en los requisitos del SG-SST en la empresa «PARDO RUGE SAS»

Tabla 8. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDAD	AGO				SEP				OCT				
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
INTERVENCIÓN MÉTODO DE APRENDIZAJE REFLEXIVO PARA FORTALECER LA INTERIORIZACIÓN DEL AUTOCUIDADO <i>Responsable: Asesores externos</i>													
Evaluación inicial <i>Responsable: Asesores externos</i>													
Seguimiento - practicar conducta a través del cuadro de honor <i>Responsable: Jefe inmediato del personal</i>													
Evaluación de la eficacia <i>Responsable: Asesores externos</i>													
Plan de acción <i>Responsable: Asesores externos y jefe inmediato del personal</i>													

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Presupuesto

PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES		
ACTIVIDAD	AGO	SEP
	MATERIALES	VALOR \$
INTERVENCIÓN METODO DE APRENDIZAJE REFLEXIVO PARA FORTALECER LA INTERIORIZACIÓN DEL AUTOCUIDADO <i>Responsable: Asesores externos</i>	1. Fichas, impresiones, cuerda, plástico, jabón, sonidos, transportes.	\$ 98.706

<p>Evaluación inicial Responsable: Asesores externos</p>	<p>1. Encuestas evaluación inicial</p>	<p>\$ 9.600</p>
<p>Seguimiento - practicar conducta a través del cuadro de honor Responsable: jefe inmediato del personal</p>	<p>1. Papel Kraft 2. Símbolo de honor por fin de semana</p>	<p>\$ 2.300</p>
<p>Evaluación de la eficacia Responsable: Asesores externos</p>	<p>1. Encuestas 3. Transporte</p>	<p>\$ 23.706</p>
<p>Plan de acción Responsable: Asesores externos y jefe inmediato del personal</p>	<p>1. Fichas, impresiones, cuerda, plástico, jabón, sonidos, videos transportes.</p>	<p>\$ 98.706</p>

Fuente: Elaboración propia (Ver anexo 9)

Anexos

Anexo 1: Encuesta aspectos Socio-Cognitivos: Elaborado conforme a los aspectos social cognitivos (Ver tabla 6)

Nombre _____ Cargo _____

Área _____

1. ¿Cuáles son los principales riesgos a los que se expone el personal de acuerdo a la matriz de peligros?
 - A. Biomecánico B. Físico C. Químico D. Biológico E. Fenómeno natural
 - F. Condición de seguridad G. Cuál _____
2. ¿Qué conductas evidencian en la persona que disminuye el tiempo de exposición o mitiga el impacto del riesgo al que se expone conforme a la matriz de peligros?
 - A. Uso de EPP y/o dotación adecuada.
 - B. Descanso

- C, Reporte de incidentes o actos inseguros, condiciones peligrosas
- D Manipulación de cargas con posturas adecuadas
- E. No exponerse en al peligro, evitar el riesgo.
- F. Utilizar la herramienta de trabajo adecuada
- G. Otro: Cual _____
- H. Ninguna de las anteriores

3. De acuerdo al contexto de la falencia en la conducta, se hace necesario: ¿porque no lo ha hecho?

- A. Explicarle al trabajador por primera vez
- B. Reforzar la conducta interviniendo tanto el trabajador como quien conoce de la misma.
- C. Reforzar la conducta esforzándose el trabajador de manera individual, pero con previa orientación.
- D. Reforzar la conducta involucrando al trabajador en un proceso de búsqueda y solución de nuevos problemas para él.
- E. Reforzar la conducta involucrando al trabajador en una situación real o ficticia, que contiene diversas acciones para ser valoradas y requieren de una toma de decisiones.
- F. Reforzar la conducta involucrando las ideas de otros compañeros para disminuir los errores del trabajador.
- G. Reforzar la conducta generando muchas ideas entre 2 o más personas para buscar soluciones críticas un caso sin solución.
- H. Reforzar la conducta tomando el rol de otra persona, y entendiendo las buenas o malas prácticas que este aplica.
- I. Reforzar la conducta después de una solución de problemas o autorizaciones previas, que involucran un ejercicio de análisis, valoración y aprobación por líderes de proceso.
- J. Reforzar la conducta después de debatir entre varias personas conocedoras del tema la (s) mejores decisiones.

3. ¿Señor trabajador, teniendo en cuenta las conductas identificadas, que riesgos no desearía que le llegaran a pasar donde trabaja, mientras está realizando sus tareas diarias? ¿De acuerdo a lo que menciona de riesgo, que es lo que menos le gusta?
A. Enfermedad laboral B. Accidente mortal C. Accidente grave
D. Accidente leve E. Cierre y multa de la compañía
F, Otros _____
F. Ninguna de las anteriores
4. ¿Qué desea que pase para evitar, mitigar, controlar los riesgos que ha identificado?
A. Adecuar condiciones de puesto de trabajo uno o varios aspectos.
B. Aprender la conducta que le permite evitar, mitigar, controlar el riesgo.
C. Que la compañía trate el riesgo con partes interesadas: clientes, proveedores, autoridades competentes, comunidad, contratistas, entre otros
D. Otros _____
C. Ninguna de las anteriores
5. Mencione algunos referentes o modelos que ha conocido o quisiera conocer o que le gustaría seguir su ejemplo porque considera que nunca les ha pasado, o les pasara los riesgos que identificó, o porque usted cree que los controlan muy bien.
A. Compañero del área B. Compañero de otra área C. Jefe
D. Un tercero que interactúa con la compañía Autoridad E. Personaje público
F. Miembros de otra compañía. G. Quien _____
H. Ninguna de las anteriores
6. ¿En caso de tener la posibilidad de evitar, mitigar, controlar los riesgos como lo hacen ellos, que desearía usted también ganar?
A. Proteger mi salud de accidentes B. No enfermarme C No lastimar mi familia
D. Vida admirada por otros. E. Otro Cual _____
F. Ninguna de las anteriores
7. ¿Qué elemento, imagen, símbolo, situación o momento, hace que usted recuerde lo que desea ganar?
A. Colores B. Texturas C. Sonidos. D. Olores. E. Sabores. F. Clima G. Persona H. Objeto I. Lugar J. imagen K. Símbolo o signo L. Situación o momento



Anexo 2

Cuadro de correlación entre el método de aprendizaje y el tipo de respuesta del cuestionario 1 de la pregunta 2.2.		
Método de aprendizaje	Definición del método	El contexto de la falencia en la conducta hace necesario (Respuesta)
Método expositivo	«El autor plantea que el profesor participa activamente, y el trabajador escucha atentamente siendo fundamentalmente receptivo a la información».	Explicarle al trabajador por primera vez
Método de elaboración conjunta	«Se emplea cuando el contenido se va desarrollando de forma conjunta entre estudiantes y el profesor-instructor».	Reforzar la conducta interviniendo tanto el trabajador como quien conoce de la misma.
Método de trabajo independiente	«Se define como un método de trabajo que facilita la aplicación y la creación propiciando que el trabajador desarrolle la capacidad de aprender haciendo Con la previa orientación del profesor»	Reforzar la conducta esforzándose el trabajador de manera individual, pero con previa orientación.
Método de enseñanza polémica	«Los trabajadores son guiados por el profesor, se introducen en el proceso de búsqueda y solución de problemas nuevos para ellos, aprendiendo a adquirir de	Reforzar la conducta involucrando al trabajador en un proceso de búsqueda y solución de nuevos problemas para el.

	<p>forma independiente los conocimientos y a ampliarlos en la solución de los problemas»</p>	
<p>Método de solución de casos</p>	<p>«Consiste en la descripción de una situación o problema similar a la realidad la cual puede ser real o ficticia, la misma contiene acciones para ser valoradas, poder proponer vías de solución y llevar a cabo el proceso de toma de Decisiones. ».</p>	<p>Reforzar la conducta involucrando al trabajador en una situación real o ficticia, que contiene diversas acciones para ser valoradas y requieren de una toma de decisiones.</p>
<p>Método de trabajo en grupo</p>	<p>«El autor dice que permite el enriquecimiento de las ideas, pueden disminuir los errores debido a que existe una inteligencia colectiva con el trabajo grupal, y que es más efectivo y resulta llamativo por la interacción social».</p>	<p>Reforzar la conducta involucrando las ideas de otros compañeros para disminuir los errores del trabajador.</p>
<p>Método de lluvia de ideas</p>	<p>« El autor menciona que se utiliza cuando se quiere generar muchas ideas para buscarles soluciones críticas a un problema, y especialmente uno nuevo en donde aún no se ha encontrado solución ».</p>	<p>Reforzar la conducta generando muchas ideas entre 2 o más personas para buscar soluciones críticas un caso sin solución.</p>

Método Juego de Roles	« El autor plantea que se hace una dramatización para una situación problemática, lo que permite estudiar soluciones con mayor facilidad ».	Reforzar la conducta tomando el rol de otra persona, y entendiendo las buenas o malas prácticas que este aplica.
Método de mesa redonda	« El autor plantea la realización de una discusión grupal de 15 o más personas con el objetivo de intercambiar información y experiencia sobre un tema, «haciendo un análisis profundo del mismo y emitiendo juicios donde se escoge un criterio de valoración de los tantos»	Reforzar la conducta después de una solución de problemas o autorizaciones previas, que involucran un ejercicio de análisis, valoración y aprobación por líderes de proceso.
Método de panel o debate	«Se utiliza para el debate de un tema concreto por parte panelistas escogidos por su conocimiento y diversidad de opiniones acerca de un tema, así como por su buena expresión delante del auditorio. »	Reforzar la conducta después de debatir entre varias personas conocedoras del tema la (s) mejores decisiones.

Figura 5. Título Cuadro de correlación entre el método de aprendizaje y el contexto de la conducta

Fuente: (Lic. Hortensia Hernández Fernández, 2014)

Anexo 3:

<p>EL MANGUITO RORADOR</p>	<p>«El manguito rotador es un grupo de cuatro músculos supra espinoso, subescapular, redondo menor y el infra espinoso) y tendones responsables de ayudar a estabilizar y mover la articulación del hombro. ». (fisioterapia-online, 2016)</p>
<p>CONDROMALACIA</p>	<p>« La condromalacia rotuliana es una lesión que se produce en el cartílago que se encuentra en la cara posterior de la rótula. También recibe el nombre de síndrome del dolor femoropatelar (SDFP o SFP). Puede ser un reblandecimiento o una fisura » (Vitónica, 2012)</p>
<p>DOLOR EN LA ESPALDA POR LESIÓN</p>	<p>«El dolor de espalda puede expandirse hacia las piernas, los hombros en incluso la cabeza y se produce debido a muchos factores que es necesario estudiar en cada caso particular» (Vitónica, 2012)</p>
<p>COXIDINIA</p>	<p>« Se trata de la inflamación en la parte inferior del coxis, la estructura que se encuentra en la parte inferior de la columna vertebral. Cuando se sufre esta condición, los ligamentos y los tendones empiezan a volverse sensibles y empiezan a doler». (dolordeespaldaycuello, 2014)</p>
<p>TIPOS DE QUEMADURAS</p>	<p>«Según el grado de gravedad y a penetración sobre la piel: primer grado, segundo grado, tercer grado, cuarto grado. Térmicas: estas se</p>

	<p>producen por el contacto directo con líquido hirviendo, metales calientes, fuego o vapor. Pueden ocasionar la carbonización de las células e incluso la muerte. ». (Tiposde, 2017)</p>
--	---

«Aunque no hay una causa única por la que se produce esta afección, algunos de los factores que pueden provocarla, son las caídas, los traumas, los ejercicios físicos repetitivos.» (dolordeespaldaycuello, 2014)

Anexo 4:

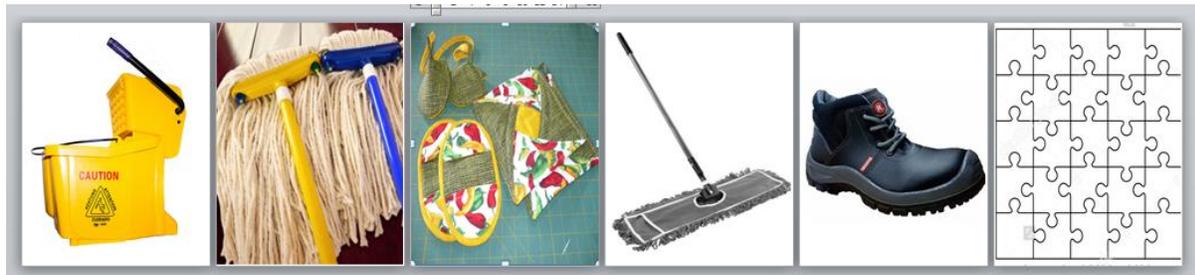


Figura 5 . Título Rompe Cabezas figuras de aseo
 Fuente: Melody Colombia Herramientas de limpieza

Anexo 5:

Videos de accidentes en restaurantes

- <https://www.youtube.com/watch?v=4CNaelsUiTM>
- <https://www.youtube.com/watch?v=TJ59CubpWW0>
- <https://www.youtube.com/watch?v=DIFmNADqfNQ>

¿Qué ocurre? Sí :

1 caso

Fernando es un cocinero que trabaja en el restaurante el carbón de palo; el día viernes le había pedido permiso a su jefe para salir temprano a una cita médica, el jefe le dijo que podía salir con la condición de que dejara sus

labores cumplidas como todos los días. Dos horas antes de salir tenía que dejar rebanada la carne y la sopa lista, por afán de salir y dejar todo en orden cogió la olla que estaba en la estufa con las manos...

2 caso

Claudia es la encargada de servicios generales del restaurante carbón de palo en la mañana del día sábado realizo el aseo a todo el restaurante antes de que los comensales empezaran a llegar luego de terminar fue a arreglar la cocina y al asarlo se encontró que los chefs estaban muy ocupados realizando los pedidos; así que decidió realizar el aseo en baños y oficinas y posteriormente haría aseo en la cocina. En el descuido de uno de los dos chef se derrama un líquido y por afán no se limpió, después de un tiempo paso una...

3 caso

Napo es el encargado de servicios generales del restaurante El corral. El día de ayer los chef tomaron trapearon el piso ya que se había derramado un líquido en un pasillo de constante tráfico de gente, pero ellos por el afán de entregar los pedidos no escurrieron los traperos, y los dejaron donde los encontraron tal cual como se utilizan. La chica de aseos generales a la mañana siguiente tomo los traperos y trapío la cocina asumiendo que el trapero estaba limpio...

4 caso

(Botas)

Paola es una mesera en el restaurante Creps and Waffles; llegó al restaurante y observó que el piso desde la entrada hasta el comedor estaba húmedo, entonces decidió trapear antes de que llegaran sus compañeros. Al momento de limpiar el no llevaba los zapatos de dotación que le habían dado, todo lo contrario, se puso a trapear con los zapatos que traía puestos ¿Qué crees que pasó?...

Anexo 6:

CUADRO DE HONOR - PROTECCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO							
Nombre	Día						GANADORES
	Sabado 1	Domingo 1	Sabado 2	Domingo 2	Sabado 3	Domingo 3	
Trabajador 1							CASI
Trabajador 2							CASI
Trabajador 3							CASI
Trabajador 4							GANADOR
Trabajador 5							GANADOR

Figura 9. Título Cuadro de Honor – Protección y salud en el trabajo
 Fuente: Elaboración propia

Anexo 7:

Calculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{(Z \wedge 2) \cdot (N) \cdot (P) \cdot (Q)}{(N) \cdot (E \wedge 2) + (Z \wedge 2) \cdot (P) \cdot (Q)}$$

N = Tamaño de la población n= Tamaño de muestra Z = Es nivel de confianza del 90% P = Es probabilidad de éxito, Q = probabilidad de fracaso E = Error máximo admisible de 10%

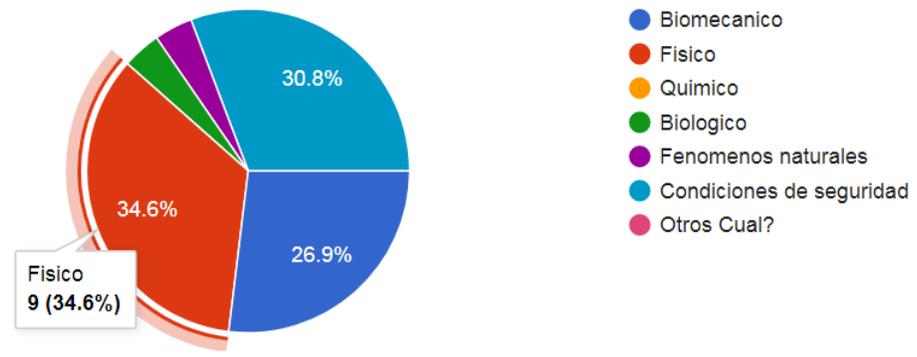
$$N = 24 \quad \frac{2,7225 \quad 54}{54 \quad 0,01} \quad \frac{0,5 \quad 0,5}{3,8809 \quad 0,5} \quad 0,5$$

Anexo 8:

Graficas encuesta aspectos Socio-Cognitivos

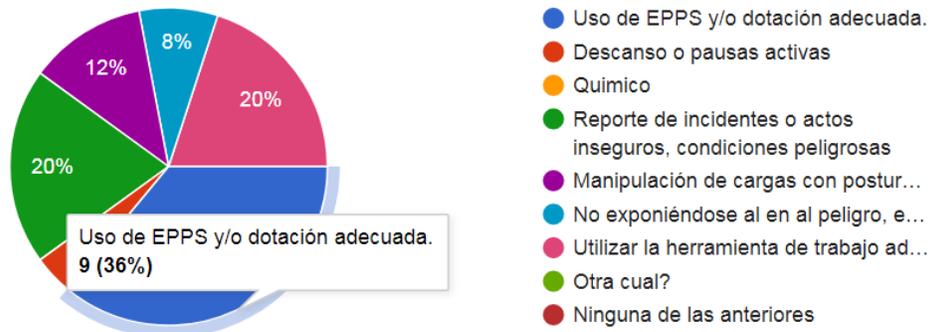
1. ¿Cuáles son los principales riesgos a los que se expone en sus actividades de acuerdo a la matriz de peligros?

26 respuestas



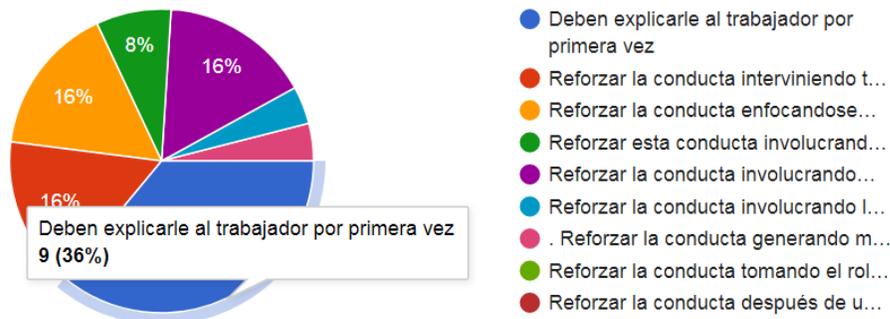
2. ¿Qué conductas se evidencian un menor tiempo de exposición o mitiga el impacto del riesgo al que se expone diariamente en sus labores?

25 respuestas



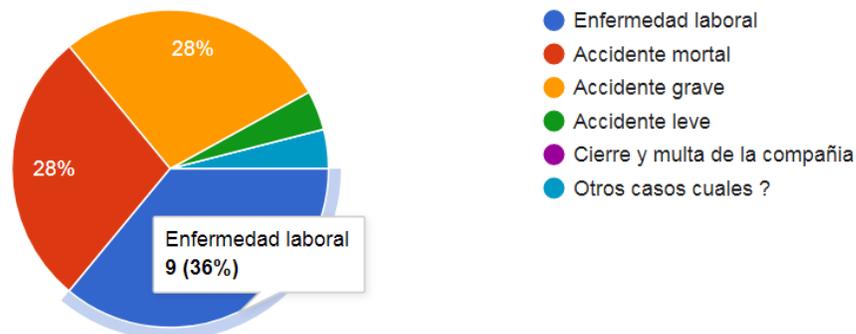
2.2 De acuerdo al contexto de la falencia en la conducta, se hace necesario? ¿porque no se ha hecho?

25 respuestas



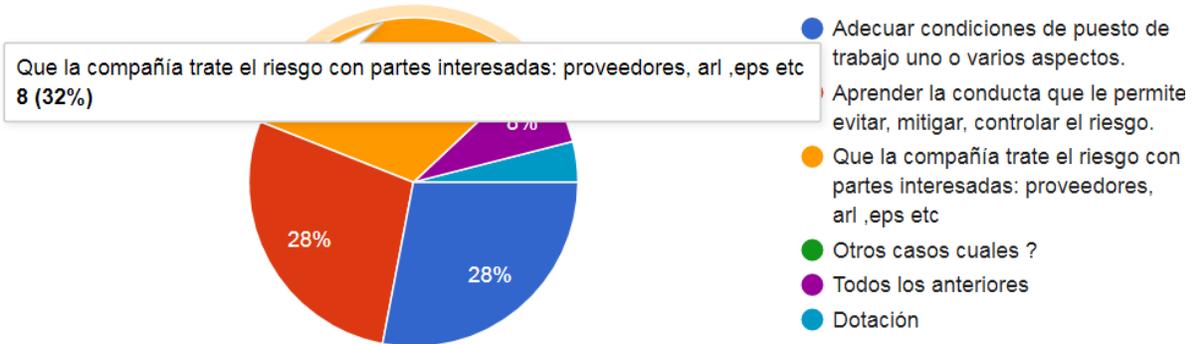
3. ¿Señor trabajador, teniendo en cuenta las conductas identificadas, que riesgos que es lo que menos le gustaría que le llegara a pasar?

25 respuestas



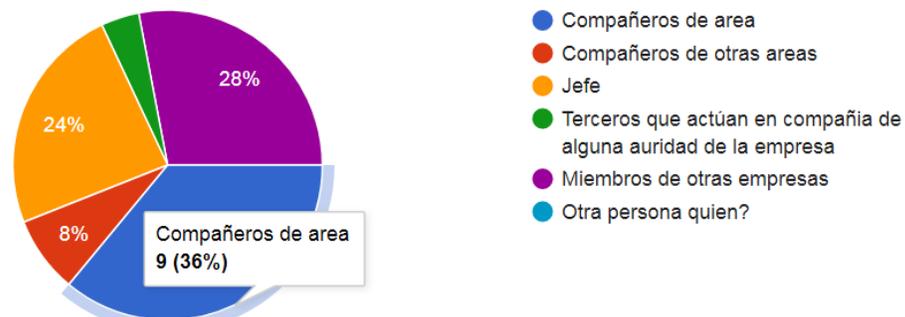
4. ¿Qué desea que pase para evitar, mitigar, controlar los riesgos que ha identificado?

25 respuestas



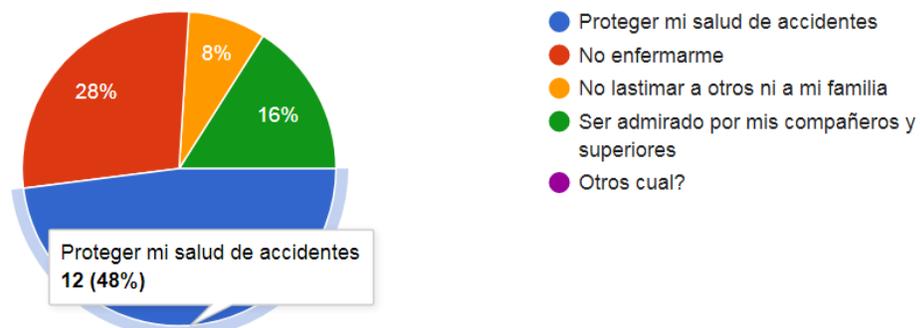
5. Mencione algunos referentes o modelos que ha conocido o quisiera conocer o que le gustaría seguir su ejemplo porque considera que nunca les ha pasado, o les pasara los riesgos que identificó, o porque usted cree que los controlan muy bien.

25 respuestas



6. ¿En caso de tener la posibilidad de evitar, mitigar, controlar los riesgos como lo hacen otras personas , que cree que ganaría con esta actitud?

25 respuestas



7. ¿Qué elemento, imagen, símbolo, situación o momento, hace que usted recuerde su obligación ante un riesgo?

26 respuestas

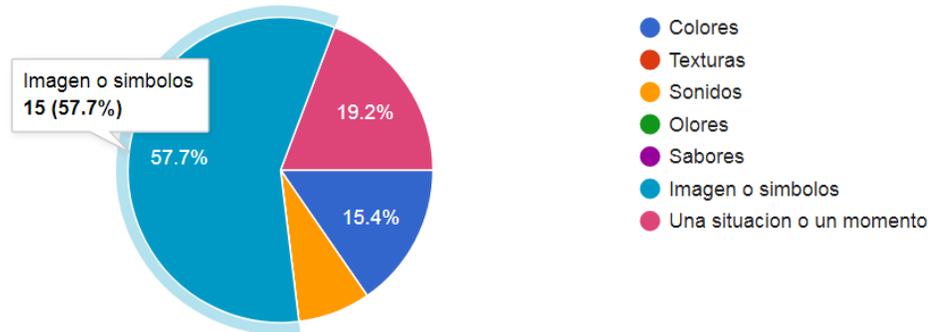


Figura 10. Título Graficas encuesta aspectos Socio-Cognitivos

Fuente: Elaboración propia – Elaborado en formulario google form

Anexo 9:

Gastos de materiales para implementación del método:

- a) Rollo de plástico 25 cm x 1 metro: **\$28.700** pesos colombianos (Libre, 2017)
- b) Detergente en polvo: **\$31.700** pesos colombianos (Makro, 2017)
- c) Sonidos cubo de hielo, olla fritando: Frying - Sound Effects HD (Aplicación Online-Free), Cubitos de hielo tintineo (Efecto de Sonido) Ice cubes clink Sound Effect (Aplicación Online-Free)
- d) Transportes y peaje: **\$9.306** pesos colombianos (publimetro.co, 2017)
- e) Laso cuerda para saltar: **\$23.900** pesos colombianos (Mercadolibre, 2017)
- f) Impresiones 5 rompecabezas (fichas), 5 cuadros armados (concéntrese), 5 cuadros desarmados (concéntrese), 5 cuadros (concéntrese –seriación), 10 hojas cuarta pista (Solución de casos). Una hoja de impresión vale \$200 pesos colombianos por tanto el total es **\$6.000** pesos colombianos
- g) Encuestas de evaluación inicial: Una hoja de impresión vale \$200, son 24 iniciales y 24 al final: **\$9.600** pesos colombianos
- h) Papel Kraft: **\$300** pesos colombianos (Casa, 2017)
- i) Símbolo de honor por fin de semana: 10 hojas. Una hoja de impresión vale \$200 pesos colombianos por tanto el total es **\$2.000** pesos colombianos

- j) Evaluación de la eficacia: Una hoja de impresión vale \$200 pesos colombianos, son 24 encuestas de 3 hojas cada una es un total de **\$14.400** pesos colombianos. Y transportes y peaje: **\$9.306** pesos colombianos (publimetro.co, 2017)
- k) Respecto al plan de acción es necesario aplicar nuevamente el método, desde el ítem a.) hasta el g.). Por tanto el valor es de \$98.706 pesos colombianos

Bibliografía

Centro de escritura Javeriano (Ed.). (2013). Normas APA. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de:
<http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos/Normasapa.pdf>

Bandura A. (1925). Albert Bandura. Perfil Biográfico. Indoamérica. Recuperado de:
<http://www.infoamerica.org/teoria/bandura1.htm>.

Bandura A. (1925). Dr. C. George Boeree. Traducción al castellano: Dr. Rafael Gautier. Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/bandura.htm>.

Bandura A. Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad. 5ª edición. SUBACHOQUE, Editorial Alianza, 1980.

Bandura, A. (2001) Guía para la Construcción de Escalas de Autoeficacia, Revisada en Marzo, Universidad de Stanford.

Bandura. A: Pensamiento y acción. Ed. Martínez Roca. Barcelona. 1990.

Bandura, A. (1983) Principios de Modificación de Conducta. Salamanca, Editorial Sígueme.

Aires, R. D.-B. (Julio de 2003). *efdeportes.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <http://www.efdeportes.com/efd62/aprmot.htm>

ARRIAGA, J. C. (2006). *scielo.org.co*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-05342006000100006

Barón, J. D. (8 de Abril de 2013). *pubdocs.worldbank.org*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <http://pubdocs.worldbank.org/en/252421463422871261/Core-Sesion-3-Repaso-Estadistico-Juan-Baron.pdf>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.

Boeree, G. (2001). <http://webspace.ship.edu>. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <http://webspace.ship.edu/cgboer/banduraesp.html>

Bruner. (11 de Julio de 2009). *slideshare.net*. Recuperado el 22 de Julio de 2017, de <https://es.slideshare.net/guest5ea9d7a8/teorias-de-bruner-1709155>

- Calle, G. (19 de Julio de 2014). *slideshare.net*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://es.slideshare.net/1710170521/descriptiva-parte-1>
- Camacho, A. V. (29 de Noviembre de 2010). *es.scribd.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://es.scribd.com/document/123045579/Albert-Bandura-final-pdf>
- Casa, L. e. (2017). *listaencasa.com*. Recuperado el 04 de Agosto de 2017, de <https://www.listaencasa.com/cuadernos-textos-utiles-escolares/31>
- Chipia, J. F. (06 de Agosto de 2012). *slideshare.net*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://es.slideshare.net/JoanFernandoChipia/muestreo-ii>
- Cialdini, R. B. (2003). *leadersummaries.com*. Recuperado el 15 de Julio de 2017, de <https://www.leadersummaries.com/resumen/influencia>
- Citado por Maria zaplana, T. (1987). Concepciones. En A. Baldura, *Pensamiento y Acción: Fundamentos Sociales*. (pág. 21). Barcelona España: Martinez Roca.
- dolordeespaldaycuello. (23 de Septiembre de 2014). *dolordeespaldaycuello.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <http://dolordeespaldaycuello.com/enfermedades-en-la-columna-vertebral/>
- Española, R. A. (s.f.). *Dle.rae.es*. Recuperado el 07 de Julio de 2017, de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=reflexionar>
- fisioterapia-online. (2016). *fisioterapia-online.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://www.fisioterapia-online.com/articulos/desgarro-del-manguito-rotador>
- Garrido, M. P. (19 de Junio de 2015). *edsocial.rededuca.net*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://redsocia.rededuca.net/teor-del-aprendizaje-social-de-bandura>
- Gonzalez, J. C. (26 de Marzo de 2013). *Aprendizaje Social - Bandura*. Recuperado el 08 de Junio de 2017, de https://prezi.com/_jwtkiz_f3d/aprendizaje-social-bandura/
- GROUP, A. P. (2016). *psyma.com*. Recuperado el 21 de 07 de 2017, de <http://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra>
- Guerri, M. (2017). *psicoactiva.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-del-aprendizaje-social-bandura/>
- hmdisla. (13 de Julio de 2010). *lideshare.net*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://es.slideshare.net/hmdisla/apuntes-sobre-distribucion-muestral>
- Javeriana, U. (2011). *Bateria de instrumento para la evaluación del riesgo psicosocial*. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia: www.fondoriesgoslaborales.gov.co
- Laborales, L. R. (17 de 01 de 2017). *Minitrabajo.gov.co*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2017/7515-mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-.html>
- Ladou, J. (2014). *diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental*. Mexico DC: CNMMT A.C.
- LEO, O. (2003). Ensayo 2 Bandura y Keller. En O. LEO. Caracas.
- Libre, M. (2017). *mercadolibre.com.co*. Recuperado el 04 de Agosto de 2017, de https://articulo.mercadolibre.com.co/MCO-449380370-rollo-de-plastico-protector-para-pintar-25x1m-transparente-_JM
- Lic. Hortensia Hernández Fernández, I. M. (2014). Propuestas metodológicas para elevar la calidad de la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Infociencia Vol.18, No.3*, 6-10.
- Makro. (2017). *makrovirtual.com*. Recuperado el 04 de Agosto de 2017, de <http://www.makrovirtual.com/cumara/detergente-en-polvo-top-ultra-con-suavizante-5000-g.html>

- Martínez, G. M. (2016). UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Revista Latinoamericana de*, 17-21.
- Mercadolibre. (2017). *mercadolibre.com.co*. Recuperado el 04 de Agosto de 2017, de https://articulo.mercadolibre.com.co/MCO-452299777-lazo-cuerda-para-saltar-pvc-mma-boxeo-gimnasio-cardio-_JM
- Ochoa, C. (11 de Noviembre de 2013). *netquest*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/que-tamano-de-muestra-necesito>
- Ochoa, C. (08 de Abril de 2015). *netquest*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple>
- Olleta, J. E. (2017). *e-torredbabel.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <http://www.e-torredbabel.com/Psicologia/Vocabulario/Aprendizaje-Social.htm>
- Parra, I. O. (2015). *uaeh.edu.mx*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/atotonilco/n3/m2.html>
- Piaget, J. (08 de Octubre de 2012). *slideshare.net*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://es.slideshare.net/LICETHPENALOZA1/sesion-6-teoria-de-piaget>
- publimetro.co. (2017). *publimetro.co*. Recuperado el 04 de Agosto de 2017, de <https://www.publimetro.co/co/colombia/2017/01/10/este-sera-precio-peajes-2017-vias-colombia.html>
- republica, P. d. (26 de 05 de 2015). Decreto 1072.
- Riaño-Casallas MI, P.-S. F. (17 de Febrero de 2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Javeriana.
- Santiago Vásquez Artunduaga, J. C. (Marzo de 2015). Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión SST. Perira, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira -Facultad de Ingeniería Industrial.
- Santiago Vásquez Artunduaga, J. C. (Marzo de 2015). *Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión SST*. Perira: Universidad Tecnológica de Pereira -Facultad de Ingeniería Industrial.
- Tiposde. (2017). *tiposde.org*. Recuperado el 21 de JULIO de 2017, de <http://www.tiposde.org/salud/489-tipos-de-quemaduras/#ixzz4nUFFjOKx>
- Trabajo, M. d. (2015). *Decreto 1072 capítulo 4 título 6*. Bogotá DC.
- trabajo, M. d. (2015). *Guía técnica de implementación para Minipymes*. Bogotá DC: TIC.
- VIGOTSKY, J. B. (19 de Octubre de 2012). *slideshare.net - Teoría social cultural* . Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://es.slideshare.net/barby1992/teoria-socio-cultural-j-bruner-y-l-s-vigotsky>
- Vitónica. (13 de Mayo de 2012). *vitonica.com*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://www.vitonica.com/lesiones/todo-sobre-la-rodilla-xii-condromalacia-rotuliana>