



La Gamificación como estrategia de aprendizaje y herramienta de prevención en riesgos laborales
en UNIMINUTO-CRG

Elvia Johanna Camargo Reyes

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede / Centro Tutorial Girardot (Cundinamarca)

Administración en Salud Ocupacional

2019

La Gamificación como estrategia de aprendizaje y herramienta de prevención en riesgos laborales
en UNIMINUTO-CRG

Elvia Johanna Camargo Reyes

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesor(a)

Luis Miguel Cardenas Castellanos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede / Centro Tutorial Girardot (Cundinamarca)

Administración en Salud Ocupacional

2019

Nota de Aceptación

Firma

Firma

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados el ser profesional, a mi mamá y mis hermanos por su apoyo incondicional y sacrificio en todo mi proceso de formación, al profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede Cundinamarca por brindarme los recursos y espacios necesarios para realizar mi proceso de prácticas y de la sistematización, la Coordinadora del programa de Administración en Salud Ocupacional por motivarme desde el inicio en el desarrollo de diferentes actividades, al docente asignado en el proceso de la sistematización, ya que en todo este proceso realicé un acompañamiento permanente orientándome al debido desarrollo del proceso de la sistematización, a la docente que realicé la revisión de las evaluaciones de la capacitación, a los docentes del programa ya que mediante el desarrollo de todo el proceso en la academia pude adquirir distintos conocimientos y habilidades para mi desarrollo como profesional, a los colaboradores de diferentes áreas, los cuales fueron participes de diferentes actividades mediante su participación activa

Tabla de Contenido

Lista De Tablas	vii
Lista De Figuras	viii
Lista De Ilustraciones	ix
Lista de Apéndices	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xv
Introducción	1
1. Antecedentes y Marco Referencial	4
1.1 Marco contextual	6
1.2 Marco teórico	6
1.3 Marco legal.....	9
2. Planeación Y Metodología	14
2.1 Formulación del problema de aprendizaje	14
2.2 Identificación de actores involucrados y participantes.....	17
2.3 Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia	18
2.3.1 Variables, indicadores, herramientas e instrumentos	19
2.3.2 Matriz de planeación	22
2.3.2.1 Diagrama de Gantt.....	22
2.3.2.2 Tabla de recursos	23
2.4 Modelo de divulgación de la experiencia.....	23
3. Reconstrucción De La Experiencia	25
3.1 Momentos históricos y experiencias	25
3.1.1 Principales hitos o hechos relevantes (a la voz de los participantes).....	30
4. Aprendizajes	31
4.1 Aportes significativos de la experiencia en lo humano	31
4.2 Aportes significativos en lo social	32
4.3 Principales aprendizajes para el perfil profesional.....	33
4.4 Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia	34

5. Conclusiones y Recomendaciones.....	36
6. Bibliografía	38

Lista De Tablas

Tabla 1: Diagrama de Gantt	22
Tabla 2: Tabla de Recursos	23

Lista De Figuras

Figura 1: Tipo de Accidente	16
Figura 2: Reconstrucción De La Experiencia	18
Figura 3: Diagrama de Gantt.....	22

Lista De Ilustraciones

Ilustración 1: Niveles del modelo de evaluación Kirk Patrick	20
Ilustración 2: : Evidencia de la realización de las actividades con colaboradores de Recepción, GST y Comunicaciones	28
Ilustración 3: Evidencia de la realización de las actividades con Coordinadores de programa	28
Ilustración 4: Evidencia de la realización de las actividades con área de Servicios Generales.....	29
Ilustración 5: Evidencia de la realización de las actividades con personal de Mantenimiento	29

Lista de Apéndices

Apéndice A: Caracterización De La Accidentalidad

Apéndice B: Evaluación de la Capacitación

Apéndice C: Aval de la evaluación de la Capacitación

Apéndice D: folleto informativo SG-SST

Apéndice E: Acta N° 4 del comité COPASSTT

Apéndice F: Acta N° 5 Y 6 del comité COPASSTT

Apéndice G: Informe de resultados de la sistematización

Apéndice H: Carta del profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo UNIMINUTO

Apéndice I: Evaluación general de satisfacción de la capacitación UNIMINUTO

RESUMEN

Durante el desarrollo de las prácticas profesionales en el periodo 2019-1 en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en la corporación universitaria Minuto de Dios centro regional Girardot, se pudo identificar la carencia de prácticas lúdicas en los procesos ejecutados dentro del marco del plan de capacitación, cabe resaltar que actualmente las temáticas encaminadas a la prevención de Riesgos laborales en toda organización deben generar en los colaboradores un gran impacto para que así se pueda formar una cultura de prevención.

A raíz del análisis realizado a la caracterización de la accidentalidad presentada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se logró evidenciar de que en la mayoría de los eventos presentados durante el 2018 a 2019-1, fueron derivados por actos y condiciones inseguras, de igual manera en el desarrollo de diferentes actividades dentro de la práctica profesional se vio reflejada falencias en diferentes temáticas tales como uso y manejo de EPP, Riesgos de exposición, procedimientos para el reporte oportuno de accidentes de trabajo, entre otros; en ellas también se visualizó la poca participación voluntaria de algunos colaboradores, por tal razón se propone como una acción de mejora la implementación de técnicas de aprendizaje basadas en el juego, denominadas como “Gamificación” o “ludificación” esta técnica se ha visto caracterizada por la obtención de mejores resultados en los campos en los que se ejecuten, Según lo expuesto por Christian M. Diani, CEO Webdoor *“la gamificación es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados y proporcionar un alto nivel de instrucción*

logrando potenciar la motivación, aumentar la concentración e incrementar el esfuerzo de los participantes logrando un alto grado de compromiso por parte de los participantes de la capacitación, en la realización de la misma y la adquisición de los conocimientos impartido “de igual manera se toman en consideración los resultados de un estudio realizado por TraciSitzmann, profesora asistente de la gerencia en la Universidad de Colorado Denver Business School, que dicen que: *“los empleados capacitados en videojuegos aprendieron más información fáctica, alcanzaron un nivel de habilidad superior y retienen la información más tiempo que los trabajadores que aprendieron en ambientes menos interactivos”* (Christian M. Diani, 2016)., de acuerdo a lo evidenciado anteriormente se puede concluir que la Gamificación motivan a los receptores a participar en un 90% dentro del proceso de aprendizaje, obteniendo el interés de los colaboradores en las temáticas abordadas, siendo una herramienta útil en el apoyo del aprendizaje, fomentando la participación, la motivación y el empoderamiento de los temáticas a tratar, durante el desarrollo de las practicas se realizaron diferente elementos dinamizadores, los cuales son comunes en nuestro diario vivir, pero son adaptados a las diferentes temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El desarrollo de la sistematización de la práctica está enmarcado en la implementación de un enfoque cualitativo mediante el desarrollo de tres fases en la metodología de investigación de las cuales cada una de ellas comprende diferentes aspectos y elementos que contribuyen a la medición de la efectividad en la implementación de estas metodologías (Ver Figura 3); la primer fase es *observacional* en ella se incorpora los diferentes elementos que fueron identificados en la ejecución de

las prácticas en donde se pudo evidenciar los temas en los que hay más falencias y el poco impacto que generan las capacitaciones tradicionales, generando una proyección de que áreas y que temas son los que requieren de una mayor intervención, determinando así los intereses de los colaboradores por la implementación de esta metodología, como resultado de esta fase y a raíz del análisis de la caracterización de la accidentalidad en el centro regional se obtuvo la planificación de actividades tratando temáticas en específico: Diferenciación entre accidente e incidente de trabajo, reconocimiento de actos y condiciones inseguras, identificación de factores de riesgo de exposición. La segunda fase es *experimental* en ella se incorpora la realización de los elementos dinamizadores durante las prácticas y la aplicación en el proceso de capacitación, adecuándolos a las necesidades de cada temática. En el desarrollo de las temáticas se realiza seguimiento en cada una de ellas mediante una reflexión de las fortalezas, dificultades, y comportamientos de los colaboradores con el fin de crear acciones de mejoramiento en su ejecución. La tercer fase es la *Analítica* en ella se realiza un análisis de las evaluaciones implementadas adoptando del modelo de Kirk Patrick llevando a cabo los dos primeros niveles N1 evaluación de la reacción (Satisfacción) - N2 Evaluación del aprendizaje (Conocimiento adquirido PRE-POST) esta prueba fue avalada y verificada por un profesional pertinente en el área, analizando su contenido, y así su posterior verificación mediante la toma de una muestra de 4 docentes de una institución educativa aplicadas al inicio y al finalizar cada una de las actividades a los participantes mediante una evaluación de la formación y de la capacitación, posterior a ello se realizará el análisis de acuerdo a los resultados (pre-

post) evaluando el impacto generado en la aplicación de esta metodología de aprendizaje, con el propósito de incentivar la participación en la propuesta de nuevas actividades que fortalezcan el plan de capacitación del área seguridad y salud en el trabajo de la Corporación universitaria minuto de Dios.

En síntesis mediante el proceso de la práctica y de la sistematización de la misma, tuve la oportunidad de conocer más acerca de la Gamificación y de su aplicabilidad en la Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando la efectividad que tiene el uso de esta metodología en los planes de capacitación y formación, brindando una acción de mejora para que este proceso sea realizado de forma acorde a las necesidades de los colaboradores de UNIMINUTO-CRG.

PALABRAS CLAVE: aprendizaje, capacitación, cultura, Gamificación, metodología, prevención.

ABSTRACT

During the development of professional practices in the 2019-1 period in the area of Safety and Health at Work in the university corporation Minuto de Dios regional center Girardot, it was possible to identify the lack of recreational practices in the processes executed within the framework of the Training plan, it should be noted that currently the topics aimed at the prevention of occupational hazards in any organization must generate a great impact on employees so that a culture of prevention can be formed.

Following the analysis carried out to characterize the accident presented by the Occupational Health and Safety area, it was possible to show that in most of the events presented during 2018 to 2019-1, they were derived due to unsafe acts and conditions. In the same way, in the development of different activities within the professional practice, failures were reflected in different topics such as use and management of PPE, exposure risks, procedures for the timely reporting of occupational accidents, among others; They also showed the low voluntary participation of some employees, for this reason it is proposed as an improvement action the implementation of learning techniques based on the game, called "Gamification" or "gamification" this technique has been characterized by obtaining better results in the fields in which they run, As stated by Christian M. Diani, CEO Webdoor "gamification is a learning technique that moves the mechanics of games to the educational-professional field in order to achieve better results and provide a high level of instruction to boost motivation, increase concentration and increase the effort of the participants achieving a high degree of commitment by the participants of the training, in the realization of it and the acquisition of knowledge

imparted “in the same way the results of a study by TraciSitzmann, an assistant professor of management at the University of Colorado Denver Business School, who says that: “videogame employees learned more factual information, reached a higher skill level and retained information longer than workers who learned in less interactive environments. ” (Christian M. Diani, 2016), as evidenced above, it can be concluded that Gamification motivates the recipients to participate in 90% of the learning process, obtaining the interest of the collaborators in the topics addressed, being a useful tool in the support of learning, encouraging participation, motivation and empowerment of the topics to be addressed, during the development of the practices different dynamic elements were made, which are common in our daily lives, but are adapted to the different Occupational Health and Safety topics.

During the development of professional practices in the 2019-1 period in the area of Safety and Health at Work in the university corporation Minuto de Dios regional center Girardot, it was possible to identify the lack of recreational practices in the processes executed within the framework of the Training plan, it should be noted that currently the topics aimed at the prevention of occupational hazards in any organization must generate a great impact on employees so that a culture of prevention can be formed.

Following the analysis carried out to characterize the accident presented by the Occupational Health and Safety area, it was possible to show that in most of the events presented during 2018 to 2019-1, they were derived due to unsafe acts and conditions In the same way, in the development of different activities within the professional practice, failures were reflected in different topics such as use and management of PPE, exposure risks, procedures for the timely reporting of occupational accidents, among others; They also showed the low voluntary

participation of some employees, for this reason it is proposed as an improvement action the implementation of learning techniques based on the game, called "Gamification" or "gamification" this technique has been characterized by obtaining better results in the fields in which they run, As stated by Christian M. Diani, CEO Webdoor “gamification is a learning technique that moves the mechanics of games to the educational-professional field in order to achieve better results and provide a high level of instruction to boost motivation, increase concentration and increase the effort of the participants achieving a high degree of commitment by the participants of the training, in the realization of it and the acquisition of knowledge imparted “in the same way the results of a study by TraciSitzmann, an assistant professor of management at the University of Colorado Denver Business School, who says that: “videogame employees learned more factual information, reached a higher skill level and retained information longer than workers who learned in less interactive environments. ” (Christian M. Diani, 2016)), as evidenced above, it can be concluded that Gamification motivates the recipients to participate in 90% of the learning process, obtaining the interest of the collaborators in the topics addressed, being a useful tool in the support of learning, encouraging participation, motivation and empowerment of the topics to be addressed, during the development of the practices different dynamic elements were made, which are common in our daily lives, but are adapted to the different Occupational Health and Safety topics.

The development of the systematization of the practice is framed in the implementation of a qualitative approach through the development of three phases in the research methodology of which each one includes different aspects and elements that contribute to the measurement of effectiveness in the implementation of these methodologies (See Figure 3); The first phase is

observational, it incorporates the different elements that were identified in the execution of the practices where it was possible to highlight the issues in which there are more flaws and the little impact generated by the traditional training, generating a projection of what areas and what topics are those that require a greater intervention, thus determining the interests of the collaborators for the implementation of this methodology, as a result of this phase and following the analysis of the characterization of the accident in the regional center, the planning of activities dealing with specific themes: Differentiation between accident and work incident, recognition of unsafe acts and conditions, identification of exposure risk factors. The second phase is experimental, it incorporates the realization of the dynamic elements during the practices and the application in the training process, adapting them to the needs of each subject. In the development of the themes, each one of them is monitored through a reflection of the strengths, difficulties, and behaviors of the collaborators in order to create improvement actions in their execution. The third phase is the Analytical one in which an analysis of the evaluations implemented is carried out adopting the Kirk Patrick model carrying out the first two levels N1 reaction evaluation (Satisfaction) - N2 Learning evaluation (Knowledge acquired PRE-POST) is test was endorsed and verified by a relevant professional in the area, analyzing its content, and thus its subsequent verification by taking a sample of 4 teachers from an educational institution applied at the beginning and at the end of each of the activities to the participants through an evaluation of the training and the training, after that the analysis will be carried out according to the results (pre-post) evaluating the impact generated in the application of this learning methodology, with the purpose of encouraging participation in the proposal of new activities that strengthen the training plan for the area of health and safety in the work of the University Corporation minute of God.

In summary, through the process of practice and systematization of it, I had the opportunity to learn more about Gamification and its applicability in Occupational Health and Safety, demonstrating the effectiveness of the use of this methodology in the training and education plans, providing an improvement action so that this process is carried out in accordance with the needs of UNIMINUTO-CRG employees.

KEY WORDS: learning, training, culture, Gamification, methodology, prevention.

Introducción

A través del tiempo se ha logrado evidenciar como las empresas sin importar su actividad económica tienen la obligación de implementar programas que promuevan la salud, la seguridad y el bienestar de los colaboradores, por tal razón nace la necesidad de concienciarlos sobre la importancia en el reconocimiento de temáticas de Seguridad y Salud en el trabajo, las cuales incentiven la prevención de los riesgos laborales y la formación de un entorno laboral más sano, cabe resaltar que el proceso de capacitación es de obligatorio cumplimiento, así como lo enuncia el Decreto 1072 del 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 Artículo 11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST “ *El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación' y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas*” (Decreto 1072 Art 2.2.4.6.11, 2015) sin embargo se ha convertido en un tema agobiante para los colaboradores disminuyendo el interés y por ende la participación; En el desarrollo de las prácticas profesionales realizadas en la Corporación Universitarias Minuto de Dios, se pudo observar el desconocimiento de los colaboradores en diferentes temáticas que abarca la seguridad y salud en el trabajo, del mismo modo se evidenció la falta de interés por parte del personal de diferentes áreas en la participación de las actividades realizadas, es por ello que el objetivo de la sistematización de la práctica profesional es el proponer una estrategia lúdica que promueva el aprendizaje en temáticas de Seguridad y salud en el trabajo en los colaboradores de Uniminuto-CRG mediante la aplicación de juegos didácticos

como metodología de enseñanza en los procesos de capacitación, en donde se fomente la apropiación de las temáticas abordadas en los colaboradores de UNIMINUTO, los cuales fueron determinados de acuerdo al índice de accidentalidad presentado durante el primer semestre del 2019, de esta manera se busca evidenciar como la aplicación de elementos dinamizadores en los planes de capacitación fomentan el conocimiento y la formación de una cultura de prevención, contribuyendo así a los objetivos enmarcados dentro de la Seguridad y Salud en el trabajo, por otra parte mediante la realización de los juegos se quiere dar a conocer el beneficio que genera la creación de estos elementos, ya que son realizados con elementos reutilizados propios de la corporación dándoles una segunda vida útil proponiendo una acción de mejora en los procesos de capacitación y formación ejecutados dentro del área de seguridad, salud en el trabajo y gestión Ambiental contribuyendo en la adquisición de conocimientos en los colaboradores en todas sus áreas y procesos realizados. Un claro ejemplo de lo enunciado anteriormente es la experiencia del homecenter Maestro Perú S.A. (parte de SodimacHomecenter). Esta empresa extrajo elementos del juego del Póker y lo aplicó como medida de reportes de actos inseguros, identificación de condiciones inseguras y refuerzo de capacitaciones en prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, involucrando al personal operativo y a los directivos generando así una mayor aceptabilidad de los temas y conciencia de la prevención en sus actividades laborales, en el reflejaron que antes de implementar esta iniciativa, la empresa tenía una pirámide de accidentalidad invertida obteniendo 106 accidentes con pérdidas en día. Un año después de implementar el Póker de la Prevención, se obtuvo una pirámide inversa: la Accidentalidad se redujo en un 18.5% y la Siniestralidad en un 42.3% estos resultados fueron tomando en consideración de los eventos presentados en el año 2013 y 2014, y dando a conocer la inclusión de la gerencia de la empresa en el bienestar de sus trabajadores *“El involucramiento de la gerencia es clave para el éxito del programa debido a que se fomenta un buen ejemplo a imitar.*

El hecho de enfocarse en la base de la pirámide de accidentalidad hace que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sea más proactivo y se obtengan mejores resultados. La relación costo beneficio de la implementación del programa es positiva, pues la inversión es baja y los resultados altos” (ARIZA P. J., 2015).

1. Antecedentes y Marco Referencial

Actualmente en nuestro país se encuentra el auge de la aplicación de los programas de seguridad y salud en el trabajo en todas las empresas sin importar su actividad económica, todo esto es debido al alto nivel de accidentalidad y el número de muertes ocasionados por las actividades laborales de la población trabajadora, Según lo expuesto por la OIT hace referencia lo siguiente *“la primera reunión del Congreso, el Dr. JukkaTakala, jefe del programa de salud y seguridad de la OIT, señaló que la hecatombe del trabajo que representa un 1.1 millón de muertos excede el promedio anual de decesos causados por los accidentes de tránsito (999.000), las guerras (502.000), la violencia (563.000) y el Sida (312.000). Aproximadamente un cuarto de estas muertes son producidas por la exposición a substancias peligrosas que causan enfermedades de incapacidad como el cáncer y los trastornos cardiovasculares, respiratorios y del sistema nervioso. Advirtió que se prevé que las enfermedades relacionadas con el trabajo se duplicarán en el año 2020 y que si no se implementan medidas de mejoramiento ahora, las exposiciones actuales producirán la muerte de personas en el año 2020”*(OIT, 1999) por tal razón dentro de las empresas han dado inicio a la incorporación de programas que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, sin embargo el impacto y la creación de conciencia de la población trabajadora es muy poca, esto se debe a que se ven obligados a participar en diferentes actividades encaminadas a tal fin, una causante de esto son las metodologías que se implementan por parte del emisor ya que son poco llamativas y clásicas ante el ojo humano; nuestro entorno es cada vez es más cambiante y el impacto de la tecnología es cada vez mayor, actualmente hay empresas que para crear conciencia de los riesgos laborales implementan juegos virtuales no mayores a 3 minutos, en donde con cada nivel van avanzando en alguna temática que está determinada de acuerdo a los riesgos de exposición, un claro ejemplo de

ello es la cadena de supermercados norteamericana WALMART, la cual ha utilizado esta metodología como oportunidad para trabajar en la prevención *“El enfoque de Walmart en la formación basada en el juego emplea una plataforma formativa en la que se han potenciado mini juegos de tres minutos que proporcionan información de seguridad clave para los empleados. El objetivo radica en aumentar el conocimiento de los operarios respecto de los procedimientos de seguridad corporativos, así como mejorar los comportamientos preventivos del personal, utilizando un enfoque divertido, rápido y personalizado para el aprendizaje que incorpora la mecánica de juego como uno de los mejores métodos científicos de retención de información”* (Ruiz, 2015) lo anterior es un claro ejemplo de cómo la gamificación es una herramienta que impulsa la formación, la comunicación y los cambios de comportamiento en seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores. De igual manera la generación de juegos en las capacitaciones realizadas de manera presencial genera mayor resultado, ya que contribuyen a la integración del personal. Dentro del área de seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios se propone la implementación de esta metodología en el plan de capacitación y así generar interés y apropiación de los temas, ya que según lo observado durante las prácticas profesionales la participación voluntaria es muy poca siendo importante el dar a conocer que la seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental no solo se vive en Uniminuto sino que por medio de la comprensión de estos temas los podemos implementar en nuestro diario vivir.

1.1 Marco contextual

La presente propuesta de sistematización para aportar mejoras en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios centro regional Girardot, ubicado en la provincia del alto magdalena, el cual cuenta aproximadamente con 230 colaboradores de diferentes áreas en la sede principal comprendidos entre administrativos y operativos, es caracterizado principalmente por ofrecer educación de calidad formando profesionales íntegros con sentido y carácter social.

A raíz de la experiencia vivida en el desarrollo de las prácticas profesionales en el periodo 2019-1, se propone la aplicación de la gamificación o ludificación como herramienta de aprendizaje en los procesos de capacitación, el cual facilite y permita la integración e interés por parte de los colaboradores en los temas encaminados a la prevención de riesgos laborales, y disminución del índice de accidentalidad, el objetivo principal es reemplazar las metodologías clásicas y convencionales por metodologías lúdicas, en donde brinde el espacio en el que el receptor “aprenda jugando” facilitando así la comprensión de diferentes temáticas, creando conciencia de la importancia de su aplicación en el contexto laboral.

1.2 Marco teórico

El termino Ludificación proviene del anglicismo “Gamificación (en inglés) o gamificación, el cual es derivado de la palabra “Game” lo cual significa “juego” en inglés, esta estrategia es utilizada en diferentes campos influyendo de manera positiva basado en el uso de mecánicas de juego en aplicaciones y entornos que no necesariamente tienen que ver

con dichas prácticas lúdicas. Estas mecánicas se incorporan por ejemplo en contextos educativos con el fin de mejorar la motivación, concentración, generar un mayor sentimiento de lealtad y crear una sana competencia para alcanzar un objetivo; La gamificación también incluye dinámicas de juego ya conocidas, como incentivos, recompensas, generación de estatus, reconocimiento, competencia, cooperación e inclusive la posibilidad de ayudar a otros a progresar en el juego como una especie de mentoría. (Bohorques, 2016)

Gabe Zichermann y Christopher Cunningham (2011) *“se refieren al concepto de gamificación en su obra Gamification by Design. La definen como “un proceso relacionado con el pensamiento del jugador y las técnicas de juego para atraer a los usuarios y resolver problemas”* (Zichermann, 2011)

Karl M. Kapp, argumenta en su obra *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education* señala que la gamificación es *“la utilización de mecanismos, la estética y el uso del pensamiento, para atraer a las personas, incitar a la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas de manera convincente que la gamificación no se trata solo de agregar puntos, niveles e insignias a un programa de eLearning, sino de repensar fundamentalmente el diseño del aprendizaje. Ha reunido una guía brillante para profesionales del aprendizaje sobre cómo gamificar el aprendizaje”* (kapp, 2012)

Imma Marín y Esther Hierro en su obra **Gamificación. El poder del juego en la gestión empresarial y en la conexión con los clientes**, es el primer libro en castellano centrado exclusivamente en la gamificación en ellos expone la siguiente definición de gamificación *“Es una técnica, un método y una estrategia destinados a obtener determinados objetivos.*

Busca aplicar elementos lúdicos a entornos donde no se aplican pero que son susceptibles de convertir a través de dinámicas lúdicas. Un nuevo camino de gestión empresarial y marketing para motivar ciertas conductas en los clientes e implicarlos más en los productos que se venden”(Marín & Hierro, 2013)

La ludificación o gamificación es la adopción de mecánicas de juegos en entornos donde habitualmente no son lúdicos potenciando en el receptor la motivación, la integración, concentración y la formulación de diferentes estrategias que estén encaminadas al cumplimiento de un objetivo Pablo José Pinto Arriza presidente de la Asociación Peruana de Prevencionistas de Riesgos (APDR) nos da a conocer un proyecto en específico denominado “Ludo-Prevención” el cual es la aplicación de técnicas lúdicas a la prevención de riesgos laborales, cuyo lema es *“Hacemos que los trabajadores cumplan las normas de seguridad por convicción y no por obligación”*(ARIZA P. J., s.f.) en este espacio se encuentran especialistas multidisciplinarios de diferentes países, creando estrategias divertidas que despierten el interés de los colaboradores en cumplir las normas de seguridad en pro de su bienestar y el de sus compañeros, lo anterior nos da una visión clara de cómo está metodología de enseñanza cada vez es mejor, y la transformación e interés que ha generado en los individuos que han tenido la oportunidad de participar en estas áreas de formación, es así como por medio de la opinión de personas de diferentes países que participan en los cursos de entrenadores lúdicos de Seguridad y Salud en el Trabajo dan a conocer el impacto que obtuvieron y el cómo pueden mejorar las habilidades en cuanto a las capacitaciones a todos los niveles de una organización.

En la facultad de ingeniería de la universidad Tecnológica del Perú realizaron una investigación, la cual tenía como objetivo determinar la eficacia de las capacitaciones convencionales frente a las capacitaciones con ludificación, para la prevención de riesgos en

soldados reclutas del Fuerte Salaverry en Arequipa en el 2019. En el desarrollo de esta metodología tomaron el tamaño una muestra de 40 soldados y la dividieron en dos grupos uno experimental y uno de control, cada uno con 20 soldados reclutas, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron los cuestionarios de conocimientos pre - test y post - test, encuesta de satisfacción, cuestionario de transferencia y por último un cuestionario de impacto, aplicados a ambos grupos La eficacia de la metodología con ludo prevención obtuvo mejores resultados que la eficacia de la metodología convencional; logrando obtener vales de 4 frente a 3 respectivamente; es decir, la metodología con ludo prevención fue más eficaz que la convencional, lo cual generó la aplicación de la misma en sus labores diarias. (Zaá, 2019)

Según lo relacionado anteriormente la aplicación de elementos dinamizadores en contextos no lúdicos mediante la recopilación de diferentes estudios e investigaciones de la gamificación implementadas en las aulas y en los procesos pedagógicos se ha visto reflejado el impacto significativo que genera la implementación de herramientas lúdicas que promueven la adquisición de aprendizaje en diferentes campos, fomentando la participación y la comprensión de las diferentes temáticas abordadas.

1.3 Marco legal

Actualmente en nuestro país se ha visto reflejada la importancia de la aplicabilidad de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que son un eje fundamental en todas las organizaciones sin importar su actividad económica proporcionando un bienestar y un mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores, así como lo estipula nuestra constitución política de 1991 en su artículo 25 *“El trabajo es un derecho y una obligación social*

y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Por tal razón los empleadores tienen la obligación y responsabilidad de dar cumplimiento a diferentes programas que propicien un mejoramiento de las condiciones laborales, uno de ellos son los programas o planes de capacitación encaminados a la preparación y a la formación de una cultura de prevención del talento humano de la organización, por tal razón a continuación, se relacionan algunas de las normas emitidas por el gobierno colombiano encaminadas a proteger a los colaboradores de los riesgos a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de sus actividades mediante la aplicación de los planes de formación y capacitación del personal:

- ✓ **Artículo 54 Constitución Política:** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

- ✓ **Decreto 1072/2015.** Este decreto a partir del Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6nos estipula las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, en el Artículo 2.2.4.6.11. trata específicamente **Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST** en el cual estipula lo siguiente *“Él empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los*

cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”.(Decreto 1072 Art 2.2.4.6.11, 2015).

✓ **NTC-OHSAS 18001 de 2007.** Esta norma especifica los requisitos para un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (S y SO), para hacer posible que una organización controle sus riesgos de S y SO y mejore su desempeño en este sentido, En su literal 4.4.2 **Competencia, formación y toma de conciencia.**

Dando a conocer que la organización tiene la obligación de identificar las necesidades de formación asociadas con los riesgos de exposición (**NTC-OHSAS 18001, 2007**) La organización debe identificar las necesidades de formación relacionadas con sus riesgos de S y SO y su sistema de gestión de S y SO. Debe suministrar formación o realizar otras acciones para satisfacer esas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de la acción tomada y conservar los registros asociados”

La organización debe identificar las necesidades de formación relacionada con sus riesgos de S y SO y su sistema de gestión de S y SO. Debe suministrar formación o realizar otras acciones para satisfacer esas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de la acción tomada, y conservar los registros asociados.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para hacer que las personas que trabajan bajo su control tomen conciencia de:

- a) las consecuencias de S y SO, reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento, y los beneficios de S y SO obtenidos por un mejor desempeño personal;
- b) sus funciones y responsabilidades, y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de S y SO y con los requisitos del sistema de gestión de S y SO, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias (4.4.7);
- c) las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.

Los procedimientos de formación deben tener en cuenta los diferentes niveles de:

- a) Responsabilidad, capacidad, habilidades de lenguaje y alfabetismo, y
- b) Riesgo.

✓ **RESOLUCION 0312 del 2019:** En ella se establecen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas.

2. Planeación Y Metodología

2.1 Formulación del problema de aprendizaje

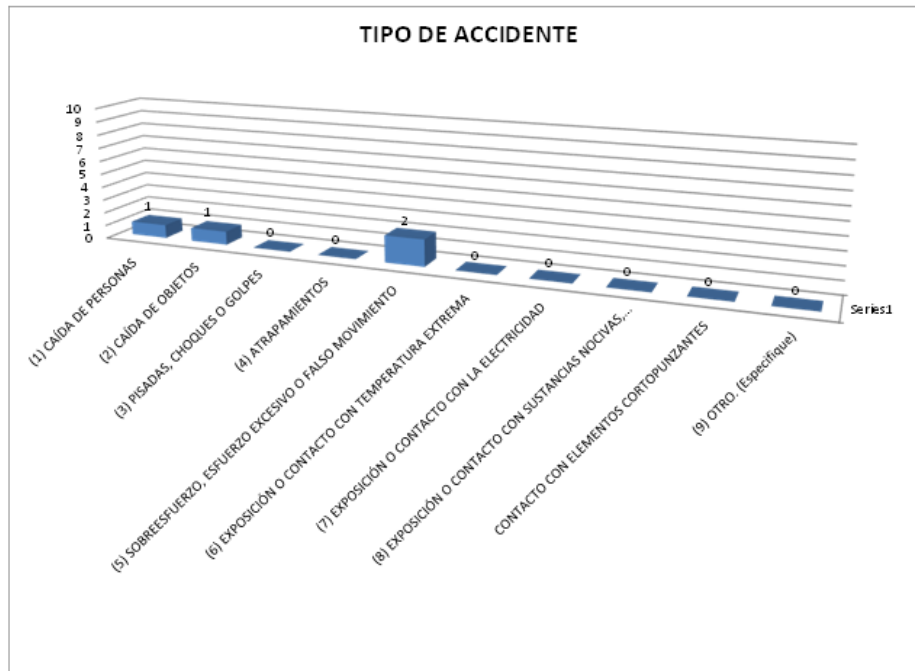
Desde el inicio de las prácticas profesionales se observó la ocurrencia de diferentes accidentes de trabajo, los cuales a pesar de que el personal ya había sido capacitado, se seguían presentado eventos del mismo tipo, uno de los factores influenciadores de este factor es que las capacitaciones son realizadas de manera tradicional utilizando metodologías que no son adaptadas a las formas de aprendizaje, perdiendo así el interés por las temáticas abordadas.

Cabe resaltar que con el pasar del tiempo las organizaciones independientemente de su actividad o razón social, en su afán de ser más competitivas desarrollan nuevos procesos para ser eficientes, pero en la mayoría de los casos a pesar de que incrementa el cumplimiento de los objetivos organizacionales viene acompañado de diversos factores que impactan de manera negativa a los colaboradores, ya que dejan de lado el bienestar del recurso humano sobrecargándolos con una gran diversidad de tareas u/o actividades, este es un factor predominante en el momento que se va a llevar a cabo alguna capacitación, debido a que el personal no presenta interés, por otra parte otro factor influyente es la monotonía en las actividades en donde las capacitaciones siempre son realizadas de la manera tradicional generando un distanciamiento y poco interés por los temas enmarcados en la Seguridad Y Salud en el Trabajo, cabe resaltar de que cada actividad debe ser planificada de acuerdo a las necesidades del personal, así como se establece el Decreto 1072 del 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 Artículo 11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST “*El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de*

acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación' y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas”(Decreto 1072 Art 2.2.4.6.11, 2015)

A raíz de la constante actualización de la normatividad aplicable en riesgos laborales hoy en día impulsan a que las empresas cumplan no solo con los factores de eficiencia en sus procesos, sino que deben proporcionar a los colaboradores un espacio con las condiciones óptimas para ejecutar su labor; dentro de lo enunciado anteriormente también se encuentra contemplada la sensibilización al personal en diferentes temas direccionados al bienestar y a la promoción del autocuidado en sus entornos laborales, sin embargo el tema de “capacitación” o “charla” se ha convertido en algo agobiante para los colaboradores debido a que las metodologías tradicionales implementadas ya son obsoletas perdiendo así el interés y disminuyendo el impacto que cada receptor pretende con cada actividad, siendo un gran reto para el facilitador o emisor logrando que los participantes comprendan el mensaje que se quiere transmitir en las diferentes capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, es por ello que a través de lo evidenciado en la caracterización de la accidentalidad presente en el primer periodo del 2019 accidentalidad tomando como referencia el índice de frecuencia presentado en donde la mayoría de los casos son derivados por actos y condiciones inseguras(*Ver Figura 1*) en donde cada uno de ellos tuvo su seguimiento e intervención,

Figura 1: Tipo de Accidente



FUENTE: caracterización de la accidentalidad 2019 SG-SST

A raíz de lo visualizado en la figura 1, donde se encuentran los tipos de eventos presentados durante el primer semestre del 2019 los accidentes de Trabajo fueron generados por caídas, carga de objetos, sobreesfuerzo, falso movimiento, siendo factores obtenidos a raíz de actos realizados por los colaboradores y por actividades que tuvieron que realizar en cumplimiento de sus funciones.

A pesar de que ante la ocurrencia de cada evento se hace una retroalimentación de las posibles causas, los temas no quedan claros en su totalidad, a raíz de ello se ve necesario de que los colaboradores se involucren en su propio aprendizaje todo esto realizado mediante la adopción de metodologías que sean acordes al proceso de aprendizaje de los adultos incorporando elementos propios de Gamificación o Ludificación, es por ello que se plantea el interrogante de ¿Qué tanto sería el impacto generado al implementar

metodologías lúdicas en los procesos de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Corporación Universitaria Minuto de Dios?

De esta manera es de gran importancia que los colaboradores se incorporen a la prevención de estos accidentes, y así evitar que se vuelvan a generar este tipo de eventualidades, mediante el reconocimiento de que factores que pueden influir de manera negativa al ejercicio normal de sus funciones, permitiendo así que los colaboradores asimilen los conceptos y mensajes, los cuales permitan desempeñar acciones de forma segura en el desarrollo de sus actividades construyendo día a día una conciencia de prevención.

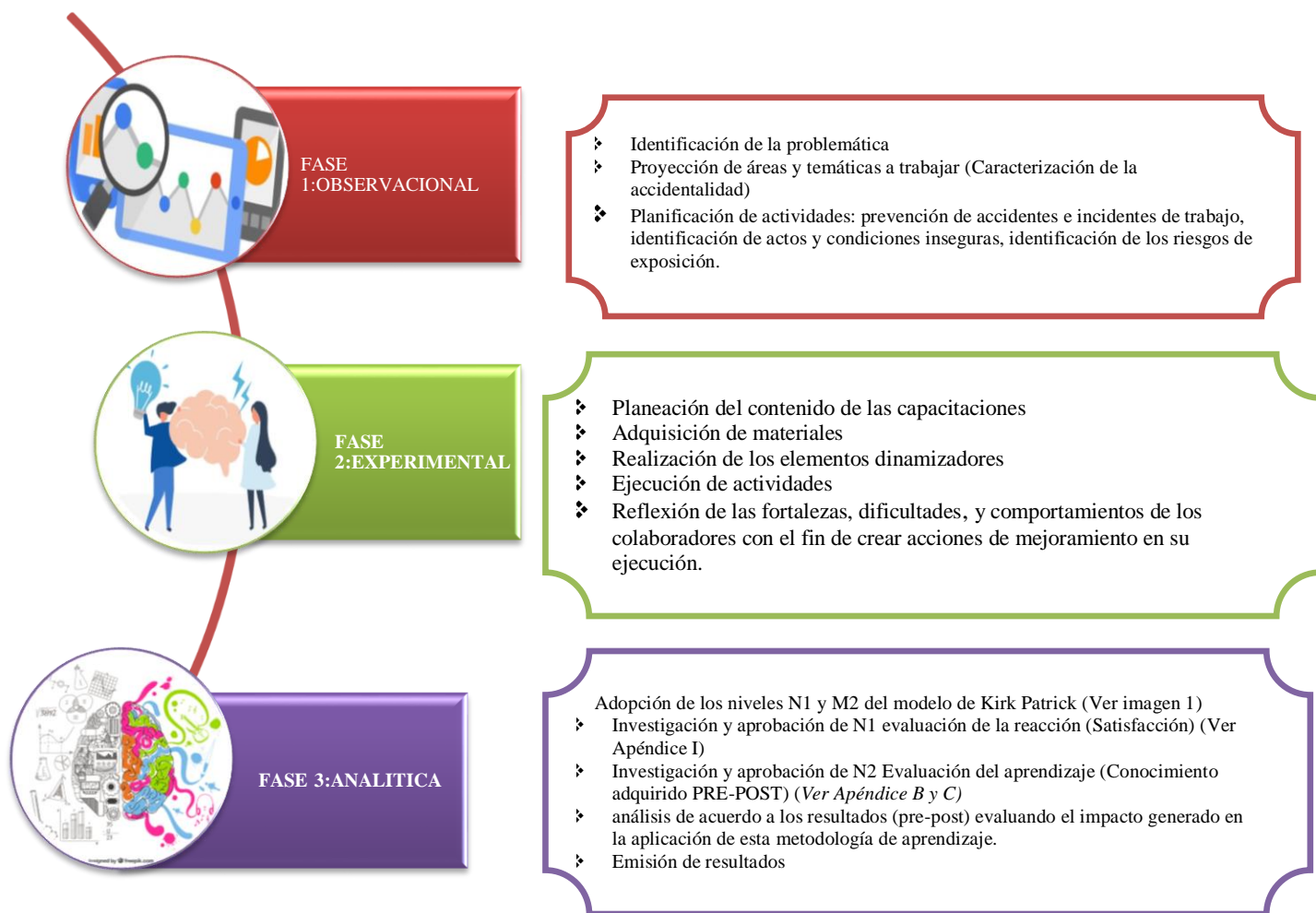
2.2 Identificación de actores involucrados y participantes

Los actores directos involucrados dentro del proceso de sistematización de prácticas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios son los colaboradores de diferentes áreas vinculando el área operativa y administrativa. Enfocado al personal que se encuentran vinculados como tiempo completo en la organización tratando temas de reconocimiento de accidentes e incidentes de trabajo, reconocimiento de los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos la diferenciación entre actos y condiciones inseguras los cuales contribuyen al mejoramiento de las condiciones laborales y a que los colaboradores desde su perspectiva creen estrategias de mejoramiento a los elementos que se identifiquen y así darlos a conocer al profesional del área para un seguimiento e intervención oportuna.

Los actores involucrados dentro del proceso de sistematización de manera indirecta son la docente que realizó la validación de la evaluación de la capacitación, el docente asesor asignado, y la estudiante de la sistematización.

2.3 Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia

Figura 2: Reconstrucción De La Experiencia



FUENTE: Elaboración Propia

De acuerdo a lo estructurado en la figura 2, se evidencia el desarrollo de la sistematización de la práctica profesional, el cual está enmarcado en la implementación de un enfoque cualitativo mediante el desarrollo de tres fases: Observacional, Experimental y Analítica, en la metodología de investigación de las cuales cada una de ellas comprende diferentes aspectos y elementos que contribuyen a la medición de la efectividad del desarrollo de la sistematización en la problemática identificada.

2.3.1 Variables, indicadores, herramientas e instrumentos

Las variables a tener en cuenta dentro de los procesos de sistematización son el género, cargo del colaborador (administrativo u operativo) de igual manera la forma en la que se encuentran vinculados laboralmente (tiempo completo, tiempo parcial, o medio tiempo), Dependencia a la que pertenecen.

Los indicadores a tener en cuenta para la selección de los temas son de acuerdo a lo observado en el periodo de prácticas y al análisis de la caracterización de la accidentalidad ocurrida durante el periodo de enero-Julio 2019. (*Ver Apéndice A*) y la tasa de accidentalidad presentada.

Los instrumentos a utilizar dentro del proceso de sistematización de prácticas profesionales para evaluar el impacto y la efectividad que tiene la metodología es basada en la aplicación del modelo de Kirk Patrick, el cual es usado dentro de los programas de formación para analizar y evaluar los resultados obtenidos, mediante la determinación de aprendizajes y aptitudes basándose en cuatro niveles: el primero de ellos es la “Reacción” en él se mide la satisfacción (*Ver Apéndice I*) de los participantes evaluando si la formación es eficaz; el segundo nivel está

basado en el “aprendizaje” (*Ver Apéndice B*) en este nivel se busca determinar si se ha generado una transferencia de conocimientos y apropiación del aprendizaje analizando los conocimientos, las habilidades o las experiencias; dentro del tercer nivel “comportamiento” se busca determinar si en realidad fue efectiva la formación el cual es evidenciado mediante la observación del cumplimiento de los temas tratados en este caso si las estrategias de prevención son implementada dentro de las tareas asignadas dentro de la organización; el cuarto nivel son los “resultados” en él se analiza el impacto generado en el modelo de aprendizaje viéndose caracterizado por el impacto positivo en la organización.

Ilustración 1: Niveles del modelo de evaluación Kirk Patrick



FUENTE: González, M. (2014). Modelo de evaluación de Kirk Patrick. Recuperado de <http://stellae.usc.es/red/blog/view/117078/modelo-de-kirkpatrick>

Cabe resaltar que dentro del proceso de sistematización de la práctica se llevaron a cabo los dos primeros niveles, N1 evaluación de la reacción (Satisfacción)(*Ver Apéndice I*) - N2 Evaluación del aprendizaje (Conocimiento adquirido PRE-POST) aplicadas al inicio y al finalizar cada una de las actividades(*Ver Apéndice B*) a los participantes mediante una evaluación de la capacitación, posterior a ello se realiza el análisis de acuerdo a los resultados (pre-post) evaluando el impacto generado en la aplicación de esta metodología de aprendizaje, con el propósito de incentivar la participación en la propuesta de nuevas actividades que fortalezcan el plan de capacitación del área seguridad y salud en el trabajo de la Corporación universitaria minuto de Dios.

El modelo guía a utilizar en el nivel 2 se toma como referencia las evaluaciones de formación ya establecidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, (*Ver Imagen 2*) cuya calificación se encuentra determinada mediante una calificación cuantitativa (5,3,2) y de manera cualitativa (Deficiente, aceptable, excelente), para la calificación total de los resultados se suman las calificaciones de todas las respuestas y se divide por el número de las mismas y así determinar el seguimiento de acuerdo a los resultados obtenidos(*Ver Apéndice B*).

En cuanto al contenido de la prueba fue realizada durante el periodo de las prácticas profesionales (*Ver Apéndice B*) de igual manera esta evaluación fue verificada y avalada por un profesional pertinente en el área (*Ver Apéndice C*) analizando su contenido, y así verificar que cumpla con los requerimientos de las temáticas a tratar, posterior a ello se realizó una verificación mediante la toma de una muestra de 4 docentes de una institución educativa, y así garantizar que cumpla con las especificaciones necesarias para ser ejecutada en el desarrollo de las actividades planificadas.

2.3.2 Matriz de planeación

2.3.2.1 Diagrama de Gantt

Tabla 1: Diagrama de Gantt

ACTIVIDAD	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de las temáticas a trabajar a raíz del análisis de la caracterización de la accidentalidad	■																			
Aprobación por parte del profesional del área de las temáticas a trabajar	■																			
Adquisición de los materiales para la realización de las actividades	■	■	■																	
Realización de los elementos dinamizadores		■	■																	
Preparación de pruebas para evaluación de la capacitación		■																		
Aprobación de pruebas para evaluación de la capacitación			■																	
Aprobación de los elementos dinamizadores al profesional del área de SST			■																	
Presentación de la propuesta de Sistematización						■														
Acuerdo de fechas de los entregables de la sistematización							■													
Entrega de primer avance Formato 5										■										
Entrega segundo avance sistematización Formato 5											■									
Entrega tercer avance sistematización Formato 5												■								
Asistencia al curso de entrenador Lúdico en SST														■						
Entrega cuarto avance sistematización Formato 5															■					
Aprobación de espacios para la realización de las actividades															■					
Ejecución e implementación de actividades																■				
Análisis de los resultados de las pruebas realizadas para medir la efectividad de la implementación de la metodología																■				
Realización del informe de los resultados de las pruebas realizadas y respectiva entrega al profesional del área																■	■			
Recolección de vivencias durante la realización de las actividades																■				
Entrega Final del documento de sistematización																	■	■		

FUENTE: Elaboración propia

2.3.2.2 Tabla de recursos

Tabla 2: Tabla de Recursos

N°	RECURSO	APORTES
1	Equipo de computo	\$ 800.000
2	Materiales e insumos (internet, impresiones, temperas, marcador)	\$ 68.000
3	Salidas de campo	\$ 200.000
4	Curso de entrenador lúdico	\$ 547.400
5	Otros:	\$ 60.000
TOTAL		\$ 1.675.400

FUENTE: Elaboración propia

2.4 Modelo de divulgación de la experiencia

La forma en la que se realizó la divulgación de la experiencia en el desarrollo de la sistematización de la práctica profesional en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es mediante la elaboración de un informe destinado al profesional de área de Seguridad y Salud en el trabajo (*ver Apéndice G*) en él se evidencia el proceso que se llevó a cabo, la tabulación y las conclusiones obtenidas de las evaluaciones de la capacitación, mediante la comparación de la prueba realizada antes de iniciar la actividad y la realizada al finalizarla actividad con los colaboradores, posterior a ello el profesional decide su divulgación a las áreas pertinentes dando a conocer los resultados obtenidos durante la realización de la sistematización de la practica en la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

De igual manera durante el periodo de prácticas se diseñó un folleto informativo pertinente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue aprobado por el comité COPASST y el profesional del área en primera medida se acordó su divulgación en los procesos de contratación, sin embargo por cuestiones de tiempo y presupuesto acordaron su envío por medio electrónico haciendo uso del correo institucional, siendo distribuido a todas las sedes a nivel Cundinamarca,

3. Reconstrucción De La Experiencia

3.1 Momentos históricos y experiencias

Durante la realización de las prácticas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios tuve la oportunidad de ser participe en diferentes actividades tales como: capacitaciones, charlas, inspecciones, pausas activas, participación en las actividades del comité COPASST, entre otros. Teniendo la oportunidad de conocer entornos nuevos y el retar mis conocimientos, en el desarrollo de este conté con el apoyo de diferentes personas, los cuales fueron un eje fundamental en el desarrollo de este proceso, mediante la interacción en un entorno en el cual no había tenido la oportunidad de participar.

En el desarrollo de las practicas se diseñó y elaboro un folleto informativo (*Ver Apéndice D*), el cual fue avalado y verificado por el comité COPASST y el profesional del área, mediante acta N°4(*Ver Apéndice E*), el propósito inicial de este folleto se hizo con el fin de que los colaboradores conocieran sobre el área de seguridad y salud en el trabajo, en él se incorporaron temas tales como: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Información general del comité COPASST, protocolos de emergencia, y el procedimiento para el reporte oportuno de Accidente de Trabajo, acordando su entrega y divulgación en los procesos de contratación realizados en todas las sedes a nivel Cundinamarca para tal efecto mediante acta N° 5 Y 6 (*Ver Apéndice F*) realizaron él envió de correo al área de compras de la Rectoría Cundinamarca para su respectiva impresión (*ver Apéndice E*), sin embargo no se pudo llevar a cabo, ya que en el momento no se encontraba el presupuesto, por tal motivo el comité acordó el envió por medio de correo masivo a todos los colaboradores a nivel Cundinamarca.

Para la realización de los elementos dinamizadores (juegos) se dio a conocer a distintas áreas que se iba a realizar la recolección de los materiales reutilizables, durante el desarrollo de esta actividad se contó con el apoyo del área de Mercadeo, Recepción y Gestión Humana obteniendo una respuesta positiva por parte de los colaboradores, convirtiéndose en un aspecto gratificante ya que se evidenció el interés por parte de algunos colaboradores.

Cada uno de los momentos vividos en el desarrollo de la sistematización me ha dejado una enseñanza, desde el momento que presente la propuesta hasta la entrega final, el considerar que puedo seguir siendo parte del mejoramiento de los procesos del área de Seguridad y salud en el trabajo de la corporación universitaria Minuto de Dios es gratificante, ya que puedo retribuir algo a las enseñanzas adquiridas durante mi periodo de prácticas y así mismo retar mis conocimientos en la investigación y adaptación de la “gamificación”.

Durante la fase inicial fue un reto el conocer sobre la gamificación, ya que era un término totalmente desconocido; en el transcurso de las indagaciones realizadas en la implementación de esta metodología despertó el interés al ver como en diferentes entornos es adaptada y genera resultados que impactan de manera positiva, siendo una herramienta útil para transmitir un mensaje efectivo en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo.

El tener la oportunidad de participar y certificarme en la ciudad de Bogotá como entrenador lúdico en Seguridad y Salud en el trabajo, el cual fue orientado por Pablo Pinto, representante de Ludo Prevención y perteneciente a la Asociación Peruana de Prevencionistas de Riesgos; fue sin duda un hecho muy significativo, ya que la experiencia vivida fue de gran ayuda para reforzar mis conocimientos, despejar dudas de la metodología de la gamificación, la andragogía, y el ver desde otra perspectiva como podemos dar a conocer la seguridad desde un punto de vista

diferente, en donde generen agrado y aceptación por parte de los trabajadores y en especial de los empleadores, del mismo modo el tener en cuenta la metodología en los que podemos transformar una capacitación tradicional en una capacitación lúdica, mediante el uso de herramientas que faciliten la enseñanza y la transformación a un pensamiento preventivo en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, el desarrollo de este curso fue realizado en JULDERC Colombia, el cual es una empresa destinada a promover planes preventivos que apunten a la creación de un bienestar de los trabajadores y potencializar la gestión de las empresas, implementando estrategias novedosas para la prestación de servicios en Sistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo (Julderc Colombia S.A.S, s.f.). En este espacio se encuentra una gran diversidad de productos que ofrecen promoviendo el uso de esta metodología dando a conocer cómo se puede realizar la transformación de un juego común a un juego

En el desarrollo de las actividades con diferentes colaboradores se logró vivir una experiencia muy gratificante, ya que se pudo notar la aceptación de los temas y el interés de los participantes, en donde con cada actividad asimilaban las situaciones a su contexto laboral, siendo conscientes de los riesgos y proponiendo acciones de cómo podían mejorar todos esos aspectos que lograron identificar, en donde manifestaron que era una estrategia que no permitía perder el interés y que se sintieron involucrados en el desarrollo de un mejor entorno laboral (ver ilustración 2,3,4,5)

Ilustración 2: Evidencia de la realización de las actividades con colaboradores de Recepción, GST y Comunicaciones



FUENTE: Elaboración propia

Ilustración 3: Evidencia de la realización de las actividades con Coordinadores de programa



FUENTE: Elaboración propia

Ilustración 4: Evidencia de la realización de las actividades con área de Servicios Generales



Ilustración 5: Evidencia de la realización de las actividades con personal de Mantenimiento



FUENTE: Elaboración propia

3.1.1 Principales hitos o hechos relevantes (a la voz de los participantes)

En las diferentes actividades realizadas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios se tuvo la oportunidad de interactuar con diferentes colaboradores de distintas áreas, las cuales fueron supervisadas y revisadas por el profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual dio a conocer su punto de vista del desarrollo de las prácticas y posterior a ello la sistematización, este proceso fue manifestado mediante una carta (*ver Apéndice H*) manifestando su perspectiva del desarrollo de la sistematización y la pertinencia que obtuvo dicha intervención.

De igual manera en el desarrollo de la actividad se realizó evaluación de la satisfacción de la actividad (*Ver Apéndice I*) la cual fue tomada del sistema Uniminuto (Isolución), en el los colaboradores dieron a conocer su percepción del desarrollo de la temática, teniendo en cuenta diferentes factores tales como el contenido de la capacitación, el desempeño del expositor y la evaluación general de la actividad.

4. Aprendizajes

4.1 Aportes significativos de la experiencia en lo humano

A raíz de lo experimentado en todo el proceso de sistematización de las prácticas en la corporación Universitaria Minuto de Dios, retribuye un impacto positivo a nivel personal, ya que fomenta el interés por seguir indagando un poco más acerca de la Gamificación, ya que vi reflejado que es una forma eficiente de hacer las capacitaciones transformándolas en espacios más amenos tanto para los receptores, como el emisor, gracias a todo este proceso logré conocer más el sentido de que la Seguridad y salud en el trabajo es tarea de todos los individuos que hacemos parte de organización y que solo es necesario identificar que herramientas son necesarias para generar una aceptación y un impacto positivo en nuestro ámbito laboral y profesional actuando como personas conscientes de las necesidades y las condiciones en las que en muchas ocasiones realizan las labores, involucrándolos de una manera activa en la creación de estrategias que propicien el mejoramiento de las condiciones laborales.

Mediante la participación en el curso de entrenador lúdico, impacto de manera positiva, ya que como profesionales debemos ser conscientes de la responsabilidad que poseemos y la forma en la que podemos actuar adecuadamente, el interesarnos por moldear un aprendizaje es sin duda un hecho muy significativo, ya que reflejamos allí el interés, no por cumplir una obligación sino por cambiar la percepción del verdadero significado de la prevención en los entornos laborales allí reflejando nuestro interés continuo por el bienestar de los trabajadores fomentando la participación y la seguridad,

no por obligación sino por convicción, logrando que sea puesto en marcha en el ámbito personal y profesional.

Durante este proceso me permitió aprender a escuchar a los colaboradores acerca de las necesidades que se encuentran presentes en su entorno laboral, ya que a medida que se desarrollaba la actividad iban realizando la comparación hacia el contexto real del diario vivir de ellos siendo un elemento valioso para la comprensión de cómo podemos intervenir.

4.2 Aportes significativos en lo social

El aporte social dentro de la realización de la sistematización de las prácticas fue indispensable para la formación como futuro profesional, siendo un eje fundamental en todo el desarrollo de nuestra carrera, ya que nos ayuda a asumir con responsabilidad el papel que tenemos en cualquier empresa ampliando nuestra perspectiva y dando paso a ser seres conscientes de las necesidades que se encuentran en nuestro entorno y el que actuemos de manera responsable mediante un aporte significativo direccionados hacia el bienestar de todos.

Cabe resaltar que mediante la implementación de esta metodología con colaboradores de diferentes áreas da apertura al interés por la adaptación de esta temática dentro de diferentes actividades que realicen en la academia, ya que es una estrategia útil de aprendizaje para todos, esto contribuye al legado que nos dejó el Padre Rafael García Herreros “*que nadie se quede sin servir*” y que mejor manera de responder a este legado en donde se adapten las actividades encaminadas al bienestar de la población, el hacer uso de esta metodología dentro del aula es de vital importancia, ya que atribuye a la adquisición de habilidades y

conocimiento en corto tiempo, mediante una interacción oportuna y efectiva en los entornos de aprendizaje.

4.3 Principales aprendizajes para el perfil profesional

En diferentes actividades realizadas durante la realización de las prácticas profesionales, me permitió retar los conocimientos que he adquirido en el desarrollo de mi carrera permitiendo así el dejar a un lado el miedo por cambiar el rol de receptor a emisor, de igual manera el conocer más acerca de las diferentes metodologías que son factibles al realizarlas en el contexto laboral y evidenciar el impacto que generan el sustituir las metodologías tradicionales, mediante la adaptación de métodos lúdicos en donde la participación sea uno de los mayores influenciadores en la creación y fortalecimiento en los conocimientos en materia de Seguridad y salud en el trabajo.

Todos los aprendizajes obtenidos durante este proceso son de gran ayuda para mi futuro como profesional, ya que fue esencial para adquirir los conocimientos y habilidades de cómo podemos impactar en una población y generar un cambio mediante el incremento de ese valor agregado, en donde se toma en consideración total la participación de los colaboradores, fomentando así la apropiación de la Seguridad y Salud en el trabajo como elemento fundamental de nuestro diario vivir.

En el proceso realizado durante el diseño de la evaluación de la capacitación fue un elemento fundamental ya que impulsa a tener en cuenta los factores que intervienen en la formulación de cada pregunta, de igual manera en el momento de la calificación y el

análisis de cada una de las evaluaciones me ayudo a verificar el impacto que genero la realización de las actividades.

En el proceso de la sistematización de la práctica logre profundizar un poco más acerca de la aplicabilidad de la gamificación en diferentes ámbitos en donde nos permite adaptar las capacitaciones y charlas en entornos más dinámicos. Los cuales nos ayudan a que sean más efectivas y generar una mayor percepción de los temas por parte de los receptores, de igual manera permite que cada tema sea debidamente planificado.

4.4 Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia

Es gratificante poder seguir siendo parte de este proceso y mediante la recopilación y socialización de la experiencia de hechos vividos en el campo de práctica, fueron esenciales para mi desarrollo como profesional en formación, ya que en cada momento fue un reto el practicar los aprendizajes obtenidos durante la carrera, en donde con cada una de las actividades que se realizaron, contribuyeron al fortalecimiento de los conocimientos, siendo conscientes de las necesidades de nuestro entorno, ya que es un aprendizaje continuo y enriquecedor desarrollando habilidades para un futuro, siendo satisfactorio todo este proceso logrando visualizar el compromiso y la responsabilidad que tenemos en nuestras manos, contribuyendo a que seamos asertivos a cada intervención que se realice garantizado la efectividad de las intervenciones que se realicen.

Mediante la socialización de la experiencia me permitió conocer todo el proceso que requiere una reconstrucción de la experiencia, el cual debe ser realizado de manera sistémica y

organizada, en donde ayuda al fortalecimiento y creación de habilidades que surgen a través de la experiencia.

El impacto generado mediante la implementación de la lúdica y el juego en el aprendizaje activo de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios

nos ayuda a formular un escenario diferente a las actividades realizadas tradicionales viendo reflejada la aceptación por estas actividades, las cuales permiten obtener un mayor tiempo de atención mediante una interacción entre los participantes cabe resaltar que mediante el desarrollo de este proceso se pudo visualizar que el mayor inconveniente en las capacitaciones es la no formulación de estrategias que sean efectivas para este entorno de aprendizaje mediante la adaptación de la lúdica en donde la participación primordial y el desarrollo de la capacitación sea por parte de los colaboradores.

5. Conclusiones y Recomendaciones

La implementación de la Gamificación o ludificación en los entornos de trabajo son una herramienta de gran ayuda en diferentes ámbitos, es por ello que al utilizarla como estrategia de prevención en Riesgos Laborales nos ayuda a que logremos retomar el interés de los colaboradores y que cambien la perspectiva del significado que tiene la Seguridad y Salud en el trabajo en todas las organizaciones, contribuyendo así a que adapten todos estos elementos en el desarrollo de sus funciones

A raíz de lo vivido en las practicas profesional y lo realizado en la sistematización se logró evidenciar como la formulación de actividades lúdicas en entornos no lúdicos, generan un mayor impacto en la población, de igual manera existen diferentes factores que debemos tener en consideración, tales como el tipo de aprendizaje de acuerdo a las leyes de la andragogìa, el periodo de aprendizaje de un individuo, entre otros.

Cabe resaltar que en muchas ocasiones cuando vamos a realizar una capacitación, no somos conscientes de si la metodología es la adecuada para el tipo de población, por lo común nos enfocamos al campo de la pedagogía, pero en si lo necesario es el cómo aprenden los adultos es decir la “andragogìa” en donde el principal objetivo es generar un impacto positivo en los receptores adaptando actividades los elementos dinamizadores de acuerdo a las necesidades de la población.

A raíz de los resultados obtenidos del análisis de la evaluación de la capacitación realizada con los colaboradores de diferentes áreas (*Ver Apéndice G*) se vio reflejado las ventajas obtenidas por el desarrollo de la actividad verificando el desempeño obtenido

antes y después de la actividad, por tal razón se recomienda al área de Seguridad y Salud en el trabajo que dentro del plan de capacitación las actividades sean planificadas de manera lúdica, las cuales sean adaptadas a las necesidades de los colaboradores involucrando a los jefes inmediatos de cada área y así sean conscientes de las necesidades de su personal a cargo, adquiriendo un compromiso para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de UNIMINUTO y así lograr la participación activa y la obtención de mejores resultados.

6. Bibliografía

- 1443, D. (31 de 07 de 2014). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- ARIZA, P. J. (s.f.). Obtenido de <https://ludopreencion.com/>
- ARIZA, P. J. (22 de 12 de 2015). *Preven Bliog*. Obtenido de <https://prevenblog.com/el-poker-de-la-preencion-un-caso-de-exito-de-gamificacion-aplicada-a-la-preencion-de-riesgos-laborales/>
- Bohorques, A. (01 de 01 de 2016). Obtenido de <https://www.compartirpalabramaestra.org/articulos-informativos/que-es-la-gamificacion>
- Christian M. Diani. (2016). Obtenido de <http://www.americlearningmedia.com/edicion-049/547-analisis/7461-gamificacion-el-uso-de-juegos-en-la-implementacion-de-estrategias-de-capacitacion-online-elearning>
- Decreto 1072 Art 2.2.4.6.11. (26 de 05 de 2015). Bogota, Colombia.
- Decreto 1072 Decreto Unico Reglamentario del sector trabajo. (26 de 05 de 2015). Ministerio de Trabajo. *Decreto Unico Reglamentario del sector trabajo*. Colombia: Ministerio de trabajo.
- Gonzalez. (2014). *Modelo de evaluacion de Kirk Patrick*.
- ICONTEC. (2007). *NTC-OHSAS 18001*.
- Julderc Colombia S.A.S. (s.f.). Obtenido de <http://www.julderc.com/nosotros/>
- Kapp, K. m. (01 de 05 de 2012). Obtenido de https://books.google.es/books?id=M2Rb9ZtFxccC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summar_y_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Marín, I., & Hierro, E. (2013). *EducaWeb*. Obtenido de <https://www.educaweb.com/secciones/novedades-editoriales/gamificacion-poder-juego-gestion-empresarial-conexion-clientes/>
- OIT. (1999). Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
- Ruiz, J. (08 de 10 de 2015). *PrevenBlog*. Obtenido de <https://prevenblog.com/caso-de-exito-en-gamificacion-aplicada-a-seguridad-laboral-walmart/>

Zaá, J. J. (2019).

Zichermann, G. (2011). Obtenido de http://storage.libre.life/Gamification_by_Design.pdf

APÈNDICE A:

Caracterización de la Accidentalidad

Apéndice A: Caracterización De La Accidentalidad



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de Calidad al alcance de todos


Caracterización de la Accidentalidad


Rectoría Cundinamarca

SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL (SST-GA)

Laura Orozco Trujillo.
Laura.Orozco@uniminuto.edu
Analista Seguridad, Salud y Gestión Ambiental.

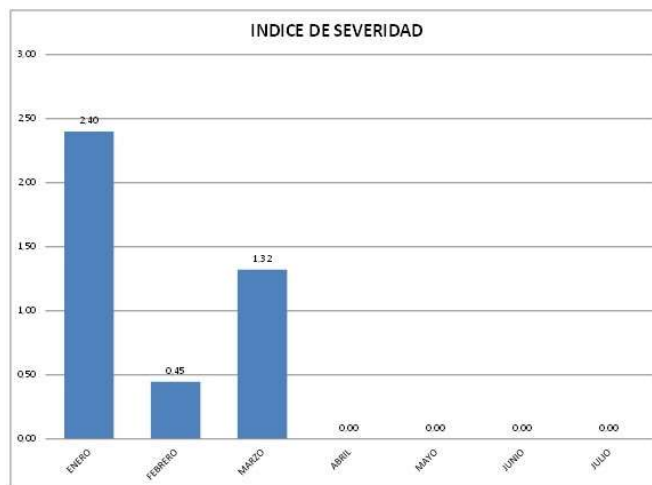
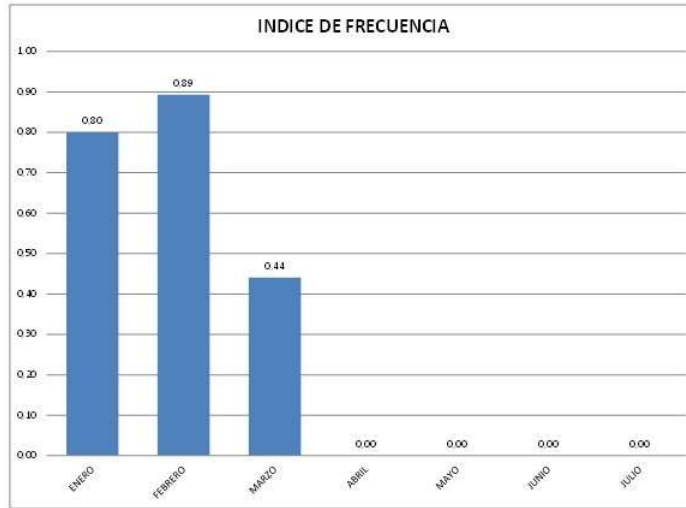
Jorge Alberto Zambrano.
Jorge.zambrano@uniminuto.edu
Profesional Seguridad, Salud y Gestión Ambiental.

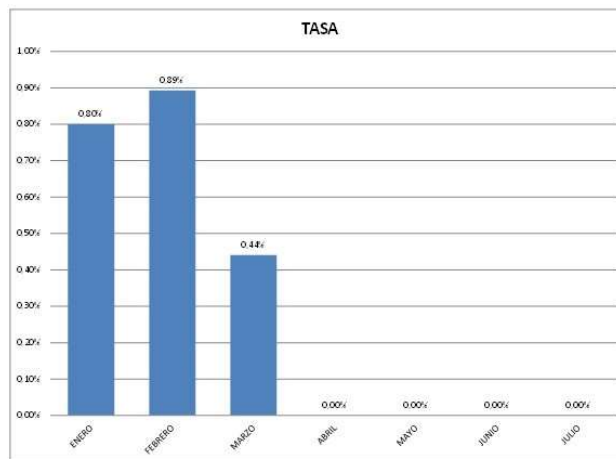
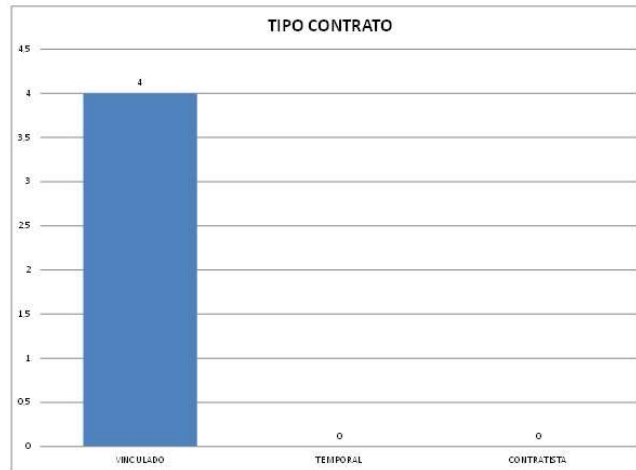

TABLA DE INDICADORES

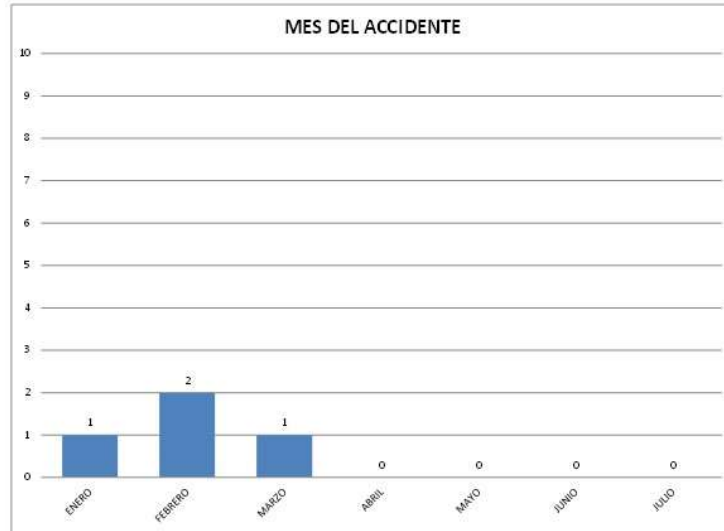


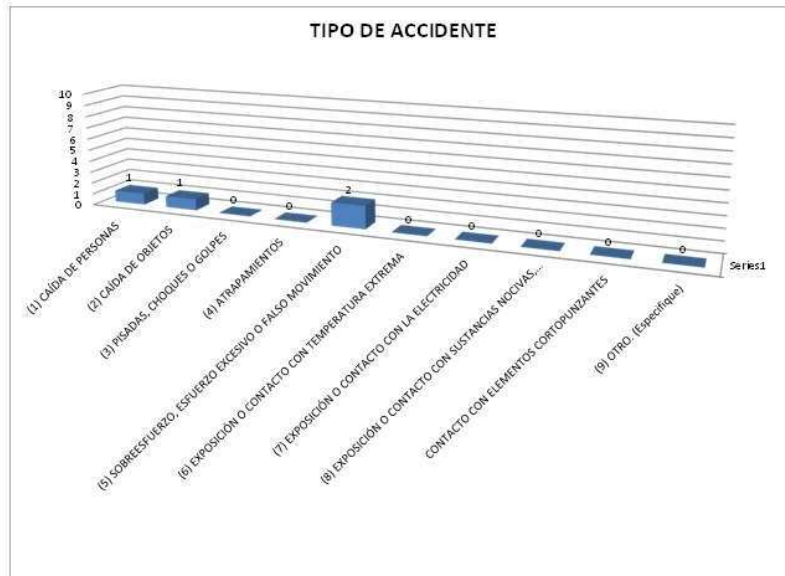
AÑO: 2019

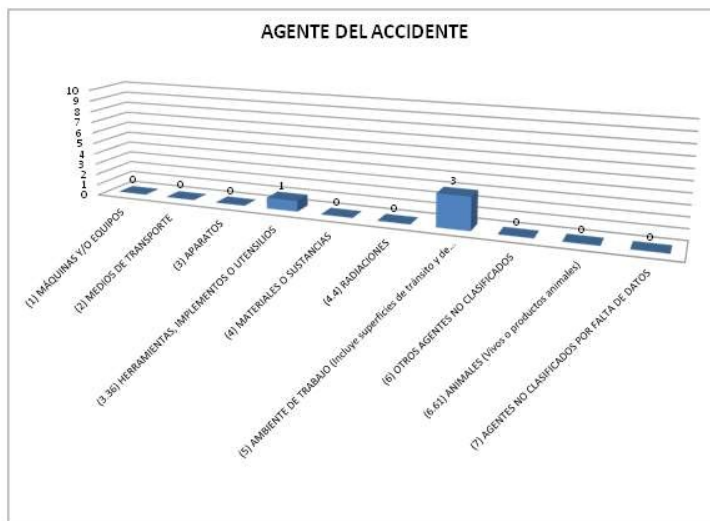
MESES	NUMERO EMPLEADOS	N EVENTOS	PHI	N DIAS AUZENCIA	LASA	IP	IS	ILI
ENERO	125	1	21000	3	0,80%	0,80	2,40	0,192
FEBRERO	224	2	35840	1	0,89%	0,89	0,45	0,040
MARZO	227	1	34504	3	0,44%	0,44	1,32	0,058
ABRIL	227	0	38138	0	0,00%	0,00	0,00	0,000
MAYO	229	0	38472	0	0,00%	0,00	0,00	0,000
JUNIO	229	0	34808	0	0,00%	0,00	0,00	0,000
JULIO	147	0	23520	0	0,00%	0,00	0,00	0,000
TOTALES	201,1428571	4	226280	7	2%	1,99	3,48	0,692

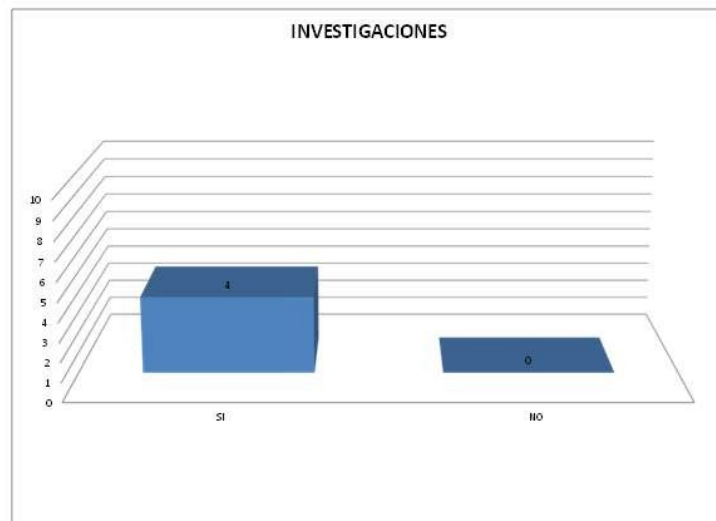
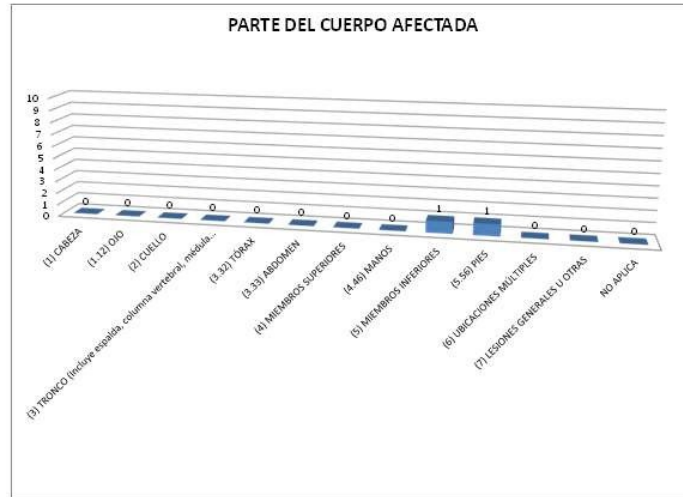




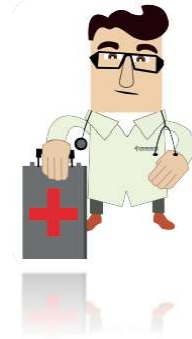








**Gracias por su
participación y
asistencia a la
inducción**



APÈNDICE B: Evaluación de la Capacitación

Apéndice B: Evaluación de la Capacitación

 UNIMINUTO <small>Corporación Universitaria Minuto de Dios</small>	EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN / CAPACITACION SISTEMA DE SST-GA
--	--

Este formato debe ser diligenciado al finalizar la capacitación.			
Tema:	Prevenición de Accidentes e Incidentes de trabajo; Identificación de Actos y Condiciones Inseguras; Reconocimiento de factores de Riesgo de exposición.	Fecha (dd/mm/aa):	
Facilitador o docente:		Lugar/ Sede:	
Nombre del asistente:			
Dependencia a la que pertenece:			
Correo			

EVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE

Genere respuesta a las preguntas generadas por el facilitador o docente quien finalmente dará una respectiva calificación.

Pregunta Cerrada		
Indique Falso (F) o Verdadero (V) según corresponda:		
Si voy en mi propio vehículo a mi trabajo y me accidento, ¿es un accidente de trabajo?		
Respuesta:	Calificación	
FALSO ____ VERDADERO ____	Excelente	
	Aceptable	
	Malo	

Pregunta Mixta		
Sabe usted que es un E.P.P (elemento de protección personal)? De un ejemplo de ello.		
Respuesta:	Calificación	
SI ____ NO ____ ----- -----	Excelente	
	Aceptable	
	Malo	

Pregunta de Selección múltiple con única respuesta		
Utilizar la silla de la oficina como escalera es:		
Respuesta:	Calificación	
a) Una Condición Insegura b) Un Acto Inseguro	Excelente	
	Aceptable	
	Malo	

Pregunta de Selección múltiple con única respuesta		
¿Qué es una condición insegura?		
Respuesta:	Calificación	
a) Cuando una persona hace o deja de hacer algo y esta acción o comportamiento puede causar un accidente.	Excelente	
b) Condiciones de los equipos, instalaciones, herramientas o materiales que pueden ocasionar una situación peligrosa y a su vez generar accidentes.	Aceptable	
c) Ninguna de las anteriores	Malo	

Pregunta de Selección múltiple con única respuesta		
Si en el centro de trabajo se tropieza, pero no cae ni se genera ninguna afectación, ni daños en las instalaciones se considera:		
Respuesta:	Calificación	
a) Incidente de trabajo	Excelente	
b) Accidente de trabajo	Aceptable	
c) Enfermedad Laboral		
d) Condición insegura	Malo	

Pregunta Abierta		
Enuncie tres (3) factores de Riesgo de Exposición asociados a su cargo u/o funciones:		
Respuesta:	Calificación	
-----	Excelente	
-----	Aceptable	
-----	Malo	
Calificación Total		

Firma Facilitador o Docente

INSTRUCTIVO PARA DILIGENCIAMIENTO

1. DEFINICIÓN.

Este instructivo hace parte del formato Evaluación de la formación / Capacitación Sistema de SSTGA que busca su correcto diligenciamiento.

2. DILIGENCIAMIENTO

1. Se deben diligenciar todos los espacios de la primera sección del formato

- **Tema:** Tema a Evaluar o Nombre de la Capacitación y/o Formación.

- **Fecha:** Diligenciar la fecha en que se generó la evaluación. Día / Mes / Año

- **Facilitador o docente:** Nombre de la persona que dictó la capacitación o genera la evaluación.

- **Lugar / Sede:** Donde se realizó la evaluación.

- **Nombre del Asistente:** Nombre de la persona que diligencia la evaluación.

- **Cedula:** Cedula o número de identificación de la persona que diligencia la evaluación.

- **Dependencia a la que pertenece:** Rectoría o Vicerrectoría a la que pertenece la persona que diligencia la evaluación.

2. Las preguntas serán generadas por el facilitador o docente y en la cantidad que el considere pertinentes, como mínimo 3 y máximo 10, las mismas podrán ser preguntas abiertas o como el facilitador y/o docente determine.

El participante o persona que diligencia la evaluación debe generar respuesta a las preguntas.

El facilitador o docente dará calificación a las respuestas bajo los siguientes criterios

Excelente: 5 – Cuando la respuesta dada, es precisa y resuelve la pregunta generada.

Aceptable: 3 – Cuando la respuesta dada, se acerca y en cierto grado resuelve la pregunta generada.

Malo: 2 – Cuando la respuesta dada, no se acerca y no resuelve la pregunta generada.

3. Para la calificación total, se sumarán las calificaciones de todas las respuestas, y se dividirán por el número de las mismas.

4. Se tendrá en cuenta la siguiente tabla según el resultado de la calificación generada.

CALIFICACION CUANTITATIVA	CALIFICACION CUALITATIVA	SEGUIMIENTO
De 1 a 2	Deficiente	Se tendrá que generar nuevamente una capacitación a la persona asegurando la comprensión del tema dictado. (Sera necesario dejar soporte de la retroalimentación o nueva capacitación dictada, y nuevamente deberá realizar evaluación del mismo tema).
De 2 a 4	Aceptable	No será necesario generar nuevamente una capacitación, pero se realizarán recomendaciones con respecto al tema y/ o capacitación dictada. (esto podrá ser de forma verbal o electrónica, será necesario soporte de las recomendaciones).
De 4 a 5	Excelente	Se mencionará a la persona que resolvió la evaluación su calificación, dando las respectivas felicitaciones. (esto podrá ser de forma verbal y al momento de culminada la evaluación, no será necesario soporte de las recomendaciones).

APÉNDICE C:

Aval de la evaluación de la Capacitación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, *SONIA ELIZABETH HERNANDEZ GIRON*, con documento de identidad N° 39583590, de profesión *Profesional en salud Ocupacional* con Grado de *Magister*, ejerciendo actualmente como Docente, en la *Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO*.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (evaluación de la Capacitación), a los efectos de su aplicación en el proceso de la sistematización de prácticas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la estudiante Elvia Johanna Camargo Reyes.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de los Ítems			X	
Amplitud del contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Pregunta n.º 1

Pregunta Cerrada	
Indique Falso (F) o Verdadero (V) según corresponda: Si voy en mi propio vehículo a mi trabajo y me accidento, ¿es un accidente de trabajo?	
Respuesta:	Calificación
FALSO ____ VERDADERO ____	Excelente
	Aceptable
	Malo

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 					X	
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º 1						
Motivos por los que se considera no adecuada						
Motivos por los que se considera adecuada	Es una pregunta corta para el participante. Y dejar ver si este identifica que es o no un accidente laboral					
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)						

ANÁLISIS GENERAL DE LA PREGUNTA:

La pregunta anteriormente formulada es acorde al tema a tratar, en este caso accidentes laborales, es corte y cuenta con dos respuestas básicas, lo cual permite al participante dar su opinión de manera rápida.

Pregunta n.º 2

Pregunta Mixta	
Sabe usted que es un E.P.P (elemento de protección personal)? De un ejemplo de ello,	
Respuesta:	Calificación
SI ___ NO ___	Excelente
-----	Aceptable
-----	Malo

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 				X		
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 					X	
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º 2						
Motivos por los que se considera no adecuada						
Motivos por los que se considera adecuada						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cuando pide el ejemplo , no se especifica si este es verbal o escrito, recuerda que podemos encontrar personal que no sepa escribir.					

ANÁLISIS GENERAL DE LA PREGUNTA:

La pregunta planteada, es adecuada para capacitaciones, sobre la importancia de los elementos de protección personal. Sería aconsejable especificar si el ejemplo se puede realizar de manera verbal o escrita.

Pregunta n.º 3

Pregunta de Selección múltiple con única respuesta	
Utilizar la silla de la oficina como escalera es:	
Respuesta:	Calificación
a) Una Condición Insegura	Excelente
b) Un Acto Inseguro	Aceptable
	Malo

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones:	Grado de acuerdo
--	-------------------------

(1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)				X		
• Las opciones de respuesta son adecuadas					X	
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico					X	

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º 3	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera adecuada	Tanto la pregunta como las respuestas son cortas y claras, lo cual permite al participante, claridad al momento de responder.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

ANÁLISIS GENERAL DE LA PREGUNTA:

La pregunta formulada es acorde para una capacitación sobre actos y condiciones inseguras en los puestos de trabajo.

Pregunta n.º 4

Pregunta de Selección múltiple con única respuesta	
¿Qué es una condición insegura?	
Respuesta:	Calificación
a) Cuando una persona hace o deja de hacer algo y esta acción o comportamiento puede causar un accidente.	Excelente
b) Condiciones de los equipos, instalaciones, herramientas o materiales que pueden ocasionar una situación peligrosa y a su vez generar accidentes.	Aceptable
c) Ninguna de las anteriores	Malo

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas			X			

Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	
--	--

ANALISIS GENERAL DE LA PREGUNTA:

De acuerdo a la pregunta planteada, esta es adecuada para una capacitación sobre tipos de accidentes laborales.

Pregunta n. ° 6

Pregunta Abierta
Enuncie tres (3) factores de Riesgo de Exposición asociados a su cargo u/o funciones:

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas					X	
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico					X	

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.° 6	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera adecuada	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

ANALISIS GENERAL DE LA PREGUNTA:

Valoración general del cuestionario

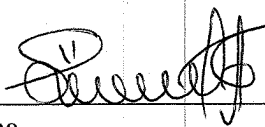
Por favor, marque con una X la respuesta escogida, entre las opciones que se continúan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente	x	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		x
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		x

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		X		

Fecha: 15/07/2019


 Firma
 C.C 39583590 6djt

APÉNDICE D:

Folleto Informativo

SG-SST

COPASST (COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (CO.PA.S.S.T) es el encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

FUNCIONES



- Colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones.
- Recibir las sugerencias que presenten los colaboradores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Coordinar entre empleador y colaboradores la solución de los problemas relativos al SG-SST(Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Mantener archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.



E-MAIL: copasstcund@uniminuto.edu

¿QUE HACER EN CASO DE UN ACCIDENTE LABORAL?

INFORME A SU JEFE INMEDIATO.



PERMITA QUE LA BRIGADA DE EMERGENCIA LE PRESTE LOS PRIMEROS AUXILIOS O ACUDA AL PUNTO DE ATENCIÓN BÁSICO DE PRIMEROS AUXILIOS.

INFORME AL AREA DE SST-GA Y GH PARA QUE SE REALICE EL RESPECTIVO REPORTE ANTE LA ARL.



DILIGENCIAR EL FORMATO DE "REPORTE INTERNO DE ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO.

INFORME SU ESTADO DE SALUD A SU JEFE INMEDIATO.



DIRÍJASE A LA IPS O EPS ASIGNADO POR LA ARL DE SER NECESARIO .

COLABORE CON LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO.



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL (SG-SSTGA)



SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL, SON COMPROMISO Y TAREA DE TODOS

POLITICA DE GESTION DE SST-GA

Se encuentra estipulada por la resolución rectoral No. 1478 del 23 de agosto de 2018, cuyo alcance es sobre todos los centros de trabajo y todos sus colaboradores independientemente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, en ella se establecen los siguientes compromisos

Proporcionar condiciones de trabajo segura y saludables para la prevención de lesiones o el deterioro de la salud, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos relacionados con las actividades universitarias y sus entornos aplicables en diferentes sedes.



Identificar los aspectos, valorar los impactos y determinar las medidas de control con el fin de proteger el medio ambiente.



Asignar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del SGSST-GA a fin de lograr su mejora continua.



Involucrar a todas las partes interesadas de la universidad mediante la consulta y participación en diferentes actividades incorporando la cultura de la prevención.

OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SST-GA



Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.



Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del SG-SST en la institución.



Contribuir con la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.



cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

TIPOS DE RIESGO

(REVISAR REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DIVULGADO EN TU SEDE)
RESOLUCIÓN RECTORAL No 1479 DEL 2018

CONDICIONES DE SEGURIDAD

ELÉCTRICO

Contacto accidental con electricidad por uso de equipos eléctricos o por contacto con redes eléctricas.



Caídas a nivel y desnivel, tropezones por pisos irregulares, húmedos golpes con objetos en las áreas de trabajo sillas, mesas o con objetos móviles.

LOCATIVO

PUBLICO

Robo, atraco durante las salidas en representación de la empresa, a realizar actividades propias de actividad laboral.



Robo, atraco durante las salidas en representación de la empresa, a realizar actividades propias de actividad laboral.

MECÁNICO

RIESGOS DE HIGIENE

PSICOSOCIAL

Trabajo repetitivo o en cadena monotonía, altos ritmos de trabajo, turnos y sobretiempos, estilos de mando, interrelación entre compañeros de trabajo,



BIOLÓGICO

derivados por el contacto con virus, bacterias, hongos, presentes en el ambiente o por contacto.

QUÍMICO

Inhalación de gases y vapores, emisión de Polvos orgánicos inorgánicos, humos metálicos y no metálicos, material particulado.



FÍSICO

Se asocian con el ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.

BIOMECANICO

Posturas prolongadas, movimientos repetitivos, puesto de trabajo inadecuado, manipulación de cargos.



PROTOCOLOS DE EMERGENCIA

ANTES

Identifica los brigadistas de tu sede.



Identifica las rutas de evacuación y el punto de encuentro de tu sede.

Conoce las señales de alarma, las rutas de evacuación y el punto de encuentro de tu sede.



Participa activamente en los simulacros realizados en tu sede para así estar preparados ante cualquier evento presentado.

DURANTE

Al escuchar la alarma suspenda toda actividad.



Mantenga la calma, e identifique las zonas seguras evitando correr.

En caso de sismo aléjese de ventanas, lámparas y estanterías que estén próximas a su lugar de trabajo.



Siga la ruta de evacuación hasta el punto de encuentro.



Siga las instrucciones de los brigadistas de tu sede.

DESPUES

Por tu seguridad no regreses a la institución hasta que los brigadas den la orden.



Informar al personal de emergencias si algún compañero esta herido, o esta ausente.



en caso de que den la orden de regresar al lugar de trabajo realizarlo de manera ordenada y tranquila.

SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL, SON COMPROMISO Y TAREA DE TODOS


UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

FUENTE: Elaboración propia

APÉNDICE E:

Acta N° 4 del Comité COPASST

Apéndice E: Acta N° 4 del comité COPASSTT

 UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS		
	<i>Nombre de Reunión</i>		
	Acta No. 4		
	<i>Fecha de Reunión: 26 de Abril del 2019</i>		
	<i>Lugar de Reunión: Centro Regional Soacha</i>		

INSTRUCTIVO: Léase en la última página

No.	Participantes	Cargo	Asistencia
1.	Ana Diosa Pachón	Coord. Bienestar institucional	AV
2.	Eduardo Peña	Analista de Gestión Humana	AV
3.	Sandra Gómez	Enfermera Profesional	A
4.	Ángela Moreno	Auxiliar de Enfermería	AV
5.	Brigith Pulido	Aprendiz SSTGA	A
6.	Adriana Garay	Recepcionista	AV
7.	Laura Orozco	Analista SSTGA	AV
8.	Jorge Zambrano	Professional SSTGA	A
9.	Heidy Lesmes	Auxiliar de Enfermería	A
10.	Nidia Consuelo Rodriguez	Profesional de Bienestar	Ex.

(A= Asistió, I= Invitado, Ex= Excusado, AV= Asistencia Virtual, NA= No Asiste)


Orden del Día

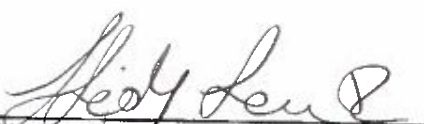
1. Saludo de Bienvenida
2. Llamado a lista y verificación de Quorum.
3. Lectura del acta anterior No. 3 del 29 de marzo del 2019.
4. Informe de caracterización AT.
5. Presentación de cronograma de auditorías.
6. varios.

No.	Compromisos	Fecha de Ejecución	Responsables
1.	Se realiza la socialización por correo masivo para la inscripción de los nuevos integrantes del COPASST, el cual estará habilitada hasta el 30 de abril del 2019.	30/04/2019	COPASST
2.	Al terminar la convocatoria y la elección de los nuevos integrantes del comité se solicitara al área de comunicaciones de la rectoría la edición del nuevo video para la socialización con todos los colaboradores.	30/05/2019	COPASST
3.	En la próxima reunión del comité se realizará la socialización de los avances del proyecto de Seguridad vial.	17/05/2019	Eduardo Peña
4.	Se revisaran y se enviaran informes de inspección realizadas a los sedes de los 4 Centros Regionales adscritos a la Rectoría Cundinamarca	15/05/2019	Eduardo Peña Heidy Lesmes
5.	Se verifica diseño y se realizan correcciones del folleto elaborado, para socializar con toda la comunidad Uniminuto.	17/05/2019	Jorge Zambrano
6.	Se realiza Seguimiento en el desarrollo del Curso de 50 horas desarrollado por parte de integrantes nuevos.	17/05/2019	Heidy Lesmes

No.	Desarrollo y Conclusiones	Responsable
1.	Se realiza saludo de bienvenida, llamado a lista y verificación de Quorum.	Heidy Lesmes
2.	Se realiza verificación de compromisos de acta anterior y se recuerda compromisos pendientes.	Heidy Lesmes
3.	Se realiza presentación de caracterización de accidentabilidad correspondiente al mes de marzo del 2019 de toda la rectoría Cundinamarca.	Jorge Zambrano
4.	Se realiza planificación de la auditoria interna del SG-SST Con la respectiva Participación de los integrantes del COPASST.	Jorge Zambrano
5.	Se realiza revisión de folleto, con el fin de realizar últimos procesos de diseño e información incluida. Para luego socialización a todos los colaboradores de la Rectoría Cundinamarca. Se realiza seguimiento a los nuevos integrantes en el desarrollo del Curso de 50 horas diseñado por la ARL SURA y el cual es obligatorio para todos.	COPASST


Se cierra la sesión a las 5:00 p.m.


 Jorge Eduardo B. Pina
 Nombre y apellido del facilitador


 Heidy Lesmes
 Nombre y apellido del secretario

APÉNDICE F:

Acta N° 5 Y 6 del comité COPASSTT

 UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
	Nombre de Reunión
	Acta No. 5
	<i>Fecha de Reunión: 16 de Mayo del 2019</i>
	<i>Lugar de Reunión: Centro Operaciones Ubaté</i>

INSTRUCTIVO: Léase en la última página

No.	Participantes	Cargo	Asistencia
1.	Nidia Consuelo Rodríguez	Profesional de Bienestar	A
2.	Eduardo Peña	Analista de Gestión Humana	EX
3.	Ángela Moreno	Auxiliar de Enfermería	AV
4.	Brigith Pulido	Auxiliar de Enfermería	A
5.	Adriana Garay	Recepcionista	AV
6.	Laura Orozco	Analista SSTGA	AV
7.	Jorge Zambrano	Professional SSTGA	A
8.	Heidy Lesmes	Enfermera profesional	A
9.	Andrea Gordillo	Aprendiz SSTGA	AV
10.	Yeimy Moscoso	Asistente Administrativo	I
11.	Alfonso Murillo	Coordinador	I

(A= Asistió, I= Invitado, Ex= Excusado, AV= Asistencia Virtual, NA= No Asiste)

Orden del Día

1. Saludo de Bienvenida
2. Llamado a lista y verificación de Quorum.
3. Lectura del acta anterior No. 4 del 26 de abril del 2019.
4. Informe de caracterización AT.
5. Proceso de votaciones nuevos integrantes.
6. varios.


No.	Compromisos	Fecha de Ejecución	Responsables
1.	Luego de la inscripción para los nuevos integrantes del COPASST, se pide a comunicaciones la publicación de las personas inscritas. Para luego abrir las votaciones y elegir los representantes del COPASST.	27/05/2019	COPASST
2.	Al terminar la convocatoria y la elección de los nuevos integrantes del comité se solicitara al área de comunicaciones de la rectoría la edición del nuevo video para la socialización con todos los colaboradores.	30/05/2019	COPASST
3.	Dado que la docente que inicio el proyecto de Seguridad Vial se encuentra en incapacidad prolongada, al cual se retomara el proyecto cuando la docente termine su incapacidad	16/05/2019	Eduardo Peña
4.	Se envía informe de inspecciones de cada una de las sedes que se ha realizado, a los respectivos directivos.	15/05/2019	Eduardo Peña Heidy Lesmes
5.	Se enviará correo al área de Compras de la Rectoría Cundinamarca, con el fin de solicitar la impresión de los folletos elaborados. Para socializar con todos los colaboradores adscritos a la rectoría Cundinamarca.	05/06/2019	Jorge Zambrano

No.	Compromisos	Fecha de Ejecución	Responsables
6.	Se realiza Seguimiento en el desarrollo del Curso de 50 horas desarrollado por parte de integrantes nuevos.	30/06/2019	Heidy Lesmes

No.	Desarrollo y Conclusiones	Responsable
1.	Se realiza saludo de bienvenida, llamado a lista y verificación de Quorum.	Heidy Lesmes
2.	Se realiza verificación de compromisos de acta anterior y se recuerda compromisos pendientes.	Heidy Lesmes
3.	Se realiza presentación de caracterización de accidentabilidad correspondiente al mes de abril del 2019 de toda la Rectoría Cundinamarca.	Jorge Zambrano
4.	Se da a conocer la pieza publicitaria de los colaboradores que se inscribieron para ser parte del Comité. Al mismo tiempo se le indica al área de comunicaciones para la socialización de la pieza publicitaria por correo masivo y a la semana siguiente abrir votaciones en cada una de las sedes adscritas a la Rectoría Cundinamarca.	Laura Orozco Jorge Zambrano
5	Se realiza inspección del Centro de Operaciones Ubatè, se toma evidencias para informe, se realiza inspección de botiquín y diligenciamiento de formato. Se realiza verificación de cronograma de próximas reuniones. Donde se establece las siguientes modificaciones de los lugares: <ul style="list-style-type: none"> • 28 de junio Centro Regional Madrid • 19 de Julio Centro Regional Zipaquirá • 22 de agosto Centro Regional Soacha • 20 de septiembre Centro de Operaciones Funza • 25 de octubre Centro de Operaciones la Mesa • 15 de noviembre Pendiente definir. • 3 de Diciembre pendiente definir. 	COPASST

Se cierra la sesión a las 5:00 p.m.


Nombre y apellido del secretario

 UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS	
	<i>Nombre de Reunión</i>	
	Acta No. 6	
	<i>Fecha de Reunión: 28 de junio del 2019</i>	
	<i>Lugar de Reunión: Centro Regional Soacha</i>	

INSTRUCTIVO: Léase en la última página

No.	Participantes	Cargo	Asistencia
1.	Nidia Consuelo Rodriguez	Profesional de Bienestar	EX
2.	Ángela Moreno	Auxiliar de Enfermería	AV
3.	Brigith Pulido	Auxiliar de Enfermería	A
4.	Adriana Garay	Recepcionista	AV
5.	Laura Orozco	Analista SSTGA	AV
6.	Jorge Zambrano	Professional SSTGA	A
7..	Heidy Lesmes	Enfermera profesional	A
8.	Ibeth Lorena Florez	Aprendiz SSTGA	A
9.	Elber Arenas	Aprendiz SSTGA	AV

(A= Asistió, I= Invitado, Ex= Excusado, AV= Asistencia Virtual, NA= No Asiste)

Orden del Día

1. Saludo de Bienvenida
2. Llamado a lista y verificación de Quorum.
3. Lectura del acta anterior No. 5 del 16 de junio del 2019.
4. Informe de caracterización AT.
5. varios.

No.	Compromisos	Fecha de Ejecución	Responsables
1.	Después del proceso de elecciones, se tiene pendiente tabulación y resolución oficial, que indique los nuevos integrantes del comité.	19/06/2019	COPASST
2.	Al terminar la convocatoria y la elección de los nuevos integrantes del comité se solicitara al área de comunicaciones de la rectoría la edición del nuevo video para la socialización con todos los colaboradores.	30/06/2019	COPASST
5.	Se enviará correo al área de Compras de la Rectoría Cundinamarca, con el fin de solicitar la impresión de los folletos elaborados. Para socializar con todos los colaboradores adscritos a la rectoría Cundinamarca.	05/07/2019	Jorge Zambrano

No.	Desarrollo y Conclusiones	Responsable
1.	Se realiza saludo de bienvenida, llamado a lista y verificación de Quorum.	Heidy Lesmes
2.	Se realiza verificación de compromisos de acta anterior y se recuerda compromisos pendientes.	Heidy Lesmes
3.	Se realiza presentación de caracterización de accidentabilidad correspondiente al mes de mayo del 2019 de toda la Rectoría Cundinamarca.	Jorge Zambrano
4.	<p>Se informa a los participantes del COPASST, el posible orden del día de la próxima reunión, ya que se contará con la presencia de los nuevos integrantes.</p> <p>Se indica a todo el comité y profesionales en formación de salud y seguridad en el trabajo de cada sede adscrita a la Rectoría Cundinamarca. La importancia de que los colaboradores notifiquen las situaciones que se presentan al correo oficial del COPASST. Y no sea de manera verbal.</p>	Heidy Lesmes


Se cierra la sesión a las 10:30 a.m.




Nombre y apellido del secretario

APÉNDICE G:

Informe de resultados de la sistematización

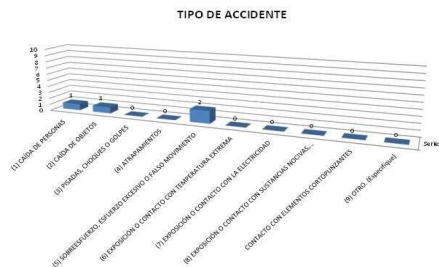
 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de Calidad al alcance de todos</p>	<p><i>Informe de la Sistematización de la Práctica Profesional</i></p> <p>SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL (SST-GA)</p> <p>Elvia Johanna Camargo Reyes ecamargorey@uniminuto.edu.co Estudiante X Semestre ASOD</p>
---	--

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos</p> <p>OBJETIVO DEL INFORME:</p> <p>Dar a conocer el proceso realizado durante la sistematización de la práctica Profesional en la Corporación universitaria Minuto de Dios, mediante la reconstrucción de las actividades realizadas durante las prácticas profesionales.</p>

RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA

IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES

A raíz del análisis realizado de la caracterización de la accidentalidad en conjunto con el profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como referencia el índice de frecuencia se concluyó que la mayoría de los casos ocurridos fueron derivados por actos y condiciones, en donde cada caso tuvo su seguimiento e intervención oportuna por parte de profesional del área, acordando las temáticas a trabajar con los colaboradores mediante el uso de los elementos dinamizadores.



REALIZACIÓN DE FOLLETO INFORMATIVO SG-SSTGA

COPASST (COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (CO.PA.S.S.T) es el encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

FUNCIONES

- Colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones.
- Recibir las sugerencias que presenten los colaboradores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Coordinar entre empleadores y colaboradores la solución de los problemas relativos al SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Mantener archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.

E-MAIL: copasst@uniminuto.edu

¿QUE HACER EN CASO DE UN ACCIDENTE LABORAL?

INFORME A SU JEFE INMEDIATO.

PERMITA QUE LA BRIGADA DE EMERGENCIA LE PRESTE LOS PRIMEROS AUXILIOS O ACUDA AL PUNTO DE ATENCIÓN PARALELO O PRIMEROS AUXILIOS.

INFORME AL ÁREA DE SST GA Y DÉ PUNTO DE SE REALICE EL RESPECTIVO REPORTE ANTE LA AEL.

BIENEJAC EL FORMATO DE "REPORTE INTERNO DE ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO."

INFORME SU ESTADO DE SALUD A SU JEFE INMEDIATO.

DEJARSE A LA IPS O EPS ASIGNADO POR LA AEL, SI ES NECESARIO.

COLABORE CON LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

PIENSA VERDE

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL (SG-SSTGA)

SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL, SON COMPROMISO Y TAREA DE TODOS

REALIZACIÓN DE FOLLETO INFORMATIVO SG-SSTGA

POLITICA DE GESTION DE SST-GA

Se encuentra estipulada por la resolución rectoral No. 1478 del 23 de agosto de 2018, cuyo objetivo es establecer los controles de trabajo y todos sus colaboradores independientemente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, en ella se establecen los siguientes compromisos:

- Proporcionar condiciones de trabajo segura y saludable para la prevención de lesiones o el deterioro de la salud, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos relacionados con las actividades operativas y sus entornos aplicables en diferentes roles.
- Identificar los aspectos, evaluar los impactos y determinar las medidas de control con el fin de proteger el medio ambiente.
- Asignar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del SG-SST-GA a fin de lograr su mejora continua.
- Involucrar a todas las partes interesadas de la universidad mediante la consulta y participación en diferentes actividades incorporando la cultura de la prevención.

OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SST-GA

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del SG-SST en la institución.
- Contribuir con la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

TIPOS DE RIESGO (REVISAR REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DIVULGADO EN TU SEDE) RESOLUCIÓN RECTORAL No. 1479 DEL 2018

CONDICIONES DE SEGURIDAD

ELECTRICO
Contacto accidental con electricidad por uso de equipos eléctricos o por contacto con redes eléctricas.

LOCATIVO
Caída a nivel y desnivel, tropezones por piso irregular, hincados golpes con objetos en las áreas de trabajo, sillas, mesas o con objetos móviles.

PUBLICO
Robo, atraco durante las salidas en representación de la empresa, a realizar actividades propias de actividad laboral.

MECANICO
Robo, atraco durante las salidas en representación de la empresa, a realizar actividades propias de actividad laboral.

RIESGOS DE HIGIENE

PSICOSOCIAL
Trabajo repetitivo o en cadena monotonía, altos ritmos de trabajo, turnos y sobreesfuerzos, estrés de mando, interacción entre compañeros de trabajo.

BIOLOGICO
Destrucción por el contacto con virus, bacterias, hongos, presentes en el ambiente o por contacto.

QUIMICO
Inhalación de gases y vapores, emisión de Polvos orgánicos inorgánicos, humos metálicos y no metálicos, material particulado.

FISICO
Se asocian con el ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.

BIOMECANICO
Posturas prolongadas, movimientos repetitivos, peso de trabajo inadecuado, manipulación de cargas.

PROTOCOLOS DE EMERGENCIA

ANTES

Identifica los brigadistas de tu sede.

Identifica las rutas de evacuación y el punto de encuentro de tu sede.

Conoce las señales de alarma, las rutas de evacuación y el punto de encuentro de tu sede.

Participa activamente en los simulacros realizados en tu sede para así estar preparados ante cualquier evento presentado.

DURANTE

Al escuchar la alarma suspenda toda actividad.

Mantenga la calma, e identifique las zonas seguras evitando correr.

En caso de sismo aféjese de ventanas, lámparas y estanterías que estén próximas a su lugar de trabajo.

Siga la ruta de evacuación hasta el punto de encuentro.

Siga las instrucciones de los brigadistas de tu sede.

DESPUES

Por tu seguridad no regreses a la institución hasta que los brigadistas den la orden.

Informar al personal de emergencias si algún compañero está herido, o está presente en caso de que den la orden de regresar al lugar de trabajo realizarlo de manera ordenada y tranquila.

SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL, SON COMPROMISO Y TAREA DE TODOS

REALIZACION DE LOS ELEMENTOS DINAMIZADORES “JUEGOS”

Para la realización de los elementos dinamizadores se realizó la recolección de diferentes materiales y así darles una segunda vida útil tales como (pendón, icopor, cartón, entre otros. Para tal fin se tuvo el apoyo de diferentes áreas del Centro Regional Girardot



REALIZACION DE LOS ELEMENTOS DINAMIZADORES “JUEGOS”



Cabe resaltar que esta actividad puede ser modificada de acuerdo a la temática a tratar.

La realización de esta escalera lleva el lema del “Camino hacia la seguridad” en donde en cada casilla van a identificar diferentes situaciones en las que se ven involucrados, actos inseguros, condiciones inseguras y diferentes factores de riesgo de exposición, la aplicación de esta actividad se realiza con 2 equipos uno caracterizado por el color rojo y el otro por el color azul el objetivo es que gana el equipo que supere todo el camino, llevando a seguro climas a un lugar seguro.

La realización de esta dinámica se realiza mediante la comparación de un deporte que en su mayoría conocen en donde ellos identifique que actos del jugador y que condiciones de la cancha pueden afectar de manera negativa al desempeño óptimo del deporte, posterior a ello realizar al contexto laboral en donde identifiquen que actos inseguros pueden realizar los colaboradores y que condiciones inseguras pueden presentarse en su entorno que afecte negativamente su salud y por ende el desempeño adecuado de sus funciones.



-No usar canilleras



-Cancha Mojada



-Hacer bromas pesadas



-Piso resbaloso

PONLE  A LOS ACCIDENTES

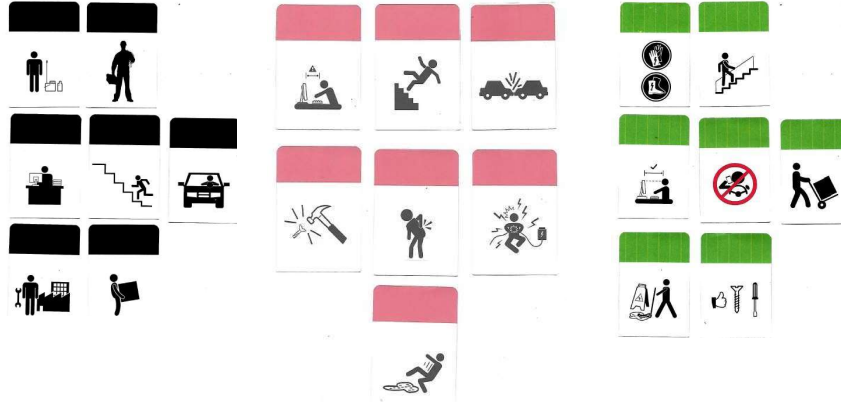
¿Que puede pasar?	Consecuencias	¿Como lo evito?	Puntos

Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental son compromiso y responsabilidad de todos.



Mediante la adaptación de este juego a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos ayuda a que los participantes se involucren entre ellos y que mediante imágenes que son escogidas de acuerdo a los riesgos a los que se encuentran indaguen sobre qué puede pasar, qué consecuencias tiene el evento presentado y la manera en cómo se puede evitar que sucedan eventos de la situación presentada.

REALIZACIÓN DE LOS ELEMENTOS DINAMIZADORES “JUEGOS”



El objetivo de esta actividad es que los colaboradores involucrados identifiquen cual es el evento (rojo) al que más se encuentran expuesto categorizándolo de mayor a menos, posterior a ello identifican la actividad (negro) que les genera dicho efecto o consecuencia y así determinar cuál es la medida correctiva o preventiva (verde) para que no se generen eventos de este tipo.

REALIZACIÓN Y APROBACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN / CAPACITACIÓN SISTEMA DE SST-GA	
<p>Este formato debe ser diligenciado al finalizar la capacitación.</p> <p>Tema: Prevención de Accidentes e Incendios de trabajo, Identificación de Actos y Condiciones Inseguras, Reconocimiento de Señales de Riesgo de emergencia.</p> <p>Fecha (dd/mm/aa): _____</p> <p>Lugar/ Sede: _____</p> <p>Facilitador o docente: _____</p> <p>Nombre del asistente: _____</p> <p>Dependencia a la que pertenece: _____</p> <p>Córrige: _____</p>	
EVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE	
<p>Genere respuesta a las preguntas generadas por el facilitador o docente que finalmente dará una respectiva calificación.</p>	
<p>Pregunta Cerrada</p> <p>Indique Falso (F) o Verdadero (V) según corresponda.</p> <p>Si voy en mi propio vehículo a mi trabajo y me accidento, ¿es un accidente de trabajo?</p> <p>Respuesta: _____ Calificación: _____</p> <p>FALSO _____ VERDADERO _____</p> <p>Excelente _____</p> <p>Aceptable _____</p> <p>Malo _____</p>	
<p>Pregunta Abierta</p> <p>¿Qué tanto que es un E.P.P. (elemento de protección personal) ¿es un elemento de equipo?</p> <p>Respuesta: _____ Calificación: _____</p> <p>SI _____ NO _____</p> <p>Excelente _____</p> <p>Aceptable _____</p> <p>Malo _____</p>	
<p>Pregunta de Selección múltiple con única respuesta</p> <p>¿Cómo se debe utilizar el extinguidor de incendios?</p> <p>Respuesta: _____ Calificación: _____</p> <p>a) Usar Caudal de Inyección _____</p> <p>b) Usar Acto Inseguro _____</p> <p>Malo _____</p>	

Pregunta de Selección múltiple con única respuesta	
¿Cuál es una condición insegura?	
Respuesta: _____	Calificación: _____
a) Cuando una persona hace o deja de hacer algo y esta acción o comportamiento puede causar un accidente.	Excelente _____
b) Condiciones de los equipos, instalaciones, herramientas o materiales que pueden ocasionar una situación peligrosa y a su vez generar accidentes.	Aceptable _____
c) Ninguna de las anteriores.	Malo _____
Pregunta de Selección múltiple con única respuesta	
¿Si se le ocurre de trabajo se preocupa, pero no sabe en su propia persona efectividad, se debe en las instalaciones se considera:	
Respuesta: _____	Calificación: _____
a) Excelente de trabajo.	Excelente _____
b) Actos de trabajo.	Aceptable _____
c) Rendimiento de salud.	Malo _____
d) Condiciones inseguras.	
Pregunta Abierta	
¿Cómo se usa el Sistema de Señales de Emergencia asociado a su cargo o funciones?	
Respuesta: _____	Calificación: _____
_____	Excelente _____
_____	Aceptable _____
_____	Malo _____
Calificación Total _____	

Firma Facilitador o Docente _____

El contenido de la evaluación de la capacitación fue verificado por una docente de Uniminuto, profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo analizando su contenido para ser realizada.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

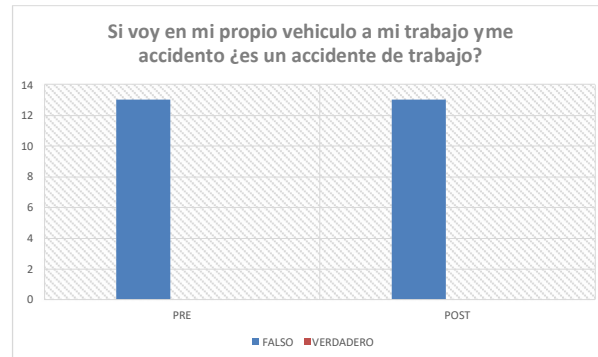
El 5 de Noviembre se llevó a cabo la capacitación con diferentes áreas (Coordinadores de algunos programas, GST, Recepción, Comunicaciones, Servicios Generales y personal de mantenimiento) tratando temas de Prevención de Accidentes e Incidentes de trabajo; Identificación de Actos y Condiciones Inseguras; Reconocimiento de factores de Riesgo de exposición, para tal actividad se hizo uso de los elementos dinamizadores “juegos” realizados durante el periodo de prácticas con el fin de medir la efectividad y la evolución de la capacitación en un antes “pre” y un después “post” en el que hizo un análisis posterior respecto a los resultados presentados, midiendo que tan efectivo es la aplicación de esta metodología dentro de las actividades direccionadas y planificadas en el plan de Capacitación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.



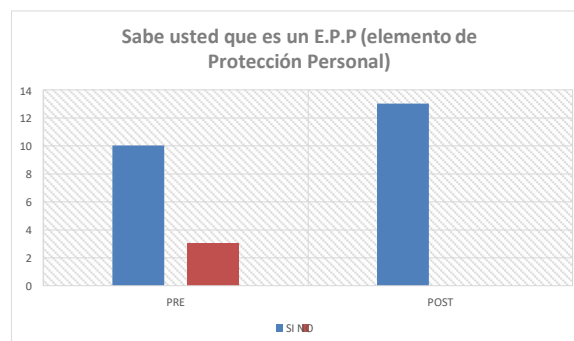
PLANILLA DE ASISTENCIA

UNIMINUTO		REGISTRO DE ASISTENCIA Y CAPACITACIÓN		VERSIÓN: 4.0
Control de Registros				EDICIÓN: FIC-CA-FBC-01
				FECHA: 13-may-2015
Fecha:	05-mayo-2015	SIRB:	CENTRO REGIONAL GIRARDOT	
Hora:	8:40 a. m.	Duración del Evento:	2 horas	
Convocatoria/Área:	Seguridad y Salud en trabajo y Gestión Ambiental (SS-T-GA)			
Tema:	Prevención de Accidentes e Incidentes de trabajo; Identificación de Actos y Condiciones Inseguras; Reconocimiento de factores de Riesgo de exposición.			
Objetivo:	Dar a conocer a las colaboradoras de UNIMINUTO las alternativas respecto a los que se encuentran expuestas, mediante el reconocimiento de los actos y las condiciones inseguras para la creación y transacción de acciones de prevención de accidentes e incidentes de trabajo.			
Asistentes	Cargos/área	E-mail	Teléfono/celular	Firma
1 Adriana García	Recepcionista	adriana.garcia@unimindo.edu.co	14822	[Firma]
2 Nicolás Díaz	Comunicaciones	nicolas.diaz@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
3 Ana María Reyes	Agente SST	ana.maria.reyes@unimindo.edu.co	14830	[Firma]
4 Mariana Herrera	Docente Pedagogía	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
5 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
6 Diana Cortes	Docente SST	diana.cortes@unimindo.edu.co	3871	[Firma]
7 Alejandra González	Docente SST	alejandra.gonzalez@unimindo.edu.co	3871	[Firma]
8 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
9 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
10 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
11 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
12 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
13 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
14 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
15 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
16 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
17 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
18 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
19 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
20 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
21 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
22 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
23 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]
24 Mariana Herrera	Docente SST	mariana.herrera@unimindo.edu.co	14834	[Firma]

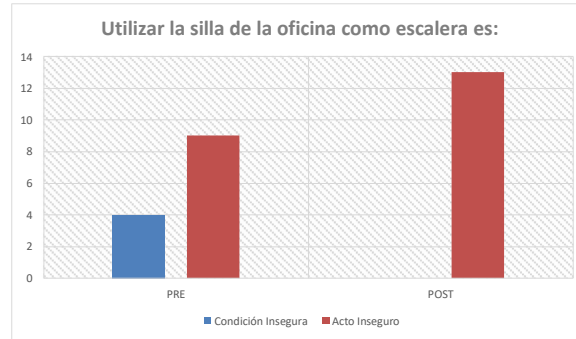
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



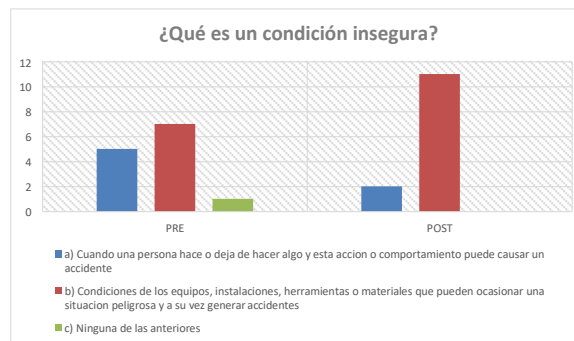
CONCLUSIÓN: De acuerdo al análisis realizado a la pregunta 1 se logra evidenciar que tanto en el antes como en el después de realizada la actividad los colaboradores conocían que no se consideraba Accidente de trabajo, sin embargo, se hizo énfasis en los casos que si aplicaría como Accidente de acuerdo a las definiciones dadas desde la Ley 1562 del 2012.



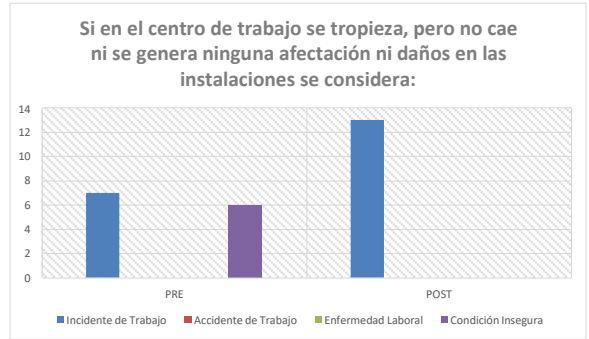
CONCLUSIÓN: De acuerdo al análisis realizado a la pregunta 2 se logra evidenciar que hubo una mejoría después de realizada la actividad dando a conocer la importancia de su uso y manejo adecuado en los casos en los que aplicaban.



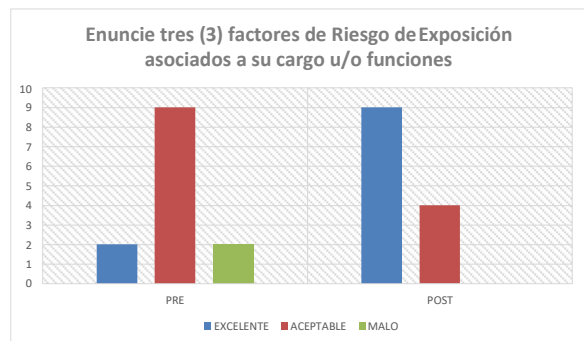
CONCLUSIÓN: Según lo evidenciado y a raíz de la participación de los colaboradores colocaban en el contexto de ellos cuales eran los actos inseguros que realizaban en la empresa, logrando así el sustentar la importancia de no realizar este tipo de prácticas.



CONCLUSIÓN: Se evidencia una gran mejoría entre la diferenciación y la identificación de condiciones inseguras por parte de los colaboradores que hicieron parte de la actividad.



CONCLUSIÓN: A raíz de los resultados presentados en la pregunta 5 se evidencia la diferenciación entre un accidente y un incidente de trabajo, de igual manera los colaboradores que participaron de la actividad, demuestran interés por evitar que sucedan este tipo de eventos.



CONCLUSIÓN: Después del análisis realizado a las respuestas de los colaboradores se llegó a la conclusión de que en su mayoría identifican los riesgos a los que se encuentran expuestos, sin embargo, según lo enunciado por algunos colaboradores conocen cuales son los elementos que los pueden afectar negativamente en el desarrollo de sus actividades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- A raíz de lo vivido en las practicas profesional y lo realizado en la sistematización se logró evidenciar como la formulación de actividades lúdicas en entornos no lúdicos, generan un mayor impacto en la población, de igual manera existen diferentes factores que debemos tener en consideración, tales como el tipo de aprendizaje de acuerdo a las leyes de la andragogia, el periodo de aprendizaje de un individuo, entre otros.
- Es de vital importancia que dentro del plan de capacitación del área de Seguridad y Salud en el trabajo las actividades sean planificadas de manera lúdica, las cuales sean adaptadas a las necesidades de los colaboradores involucrando a los jefes inmediatos de cada área y así sean conscientes de las necesidades de su personal a cargo adquiriendo un compromiso para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de UNIMINUTO y así lograr la participación activa y la obtención de mejores resultados.
- Es gratificante el ver como la universidad y en especial el área de SST-GA nos da estos espacios para nuestro desarrollo como profesionales, mediante el apoyo constante en el desarrollo del mismo.

**Gracias por su
atención
!!**



APÉNDICE H:

Carta del profesional
del área de Seguridad
y Salud en el Trabajo
UNIMINUTO



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Sede Cundinamarca

Bogotá D.C., 15 de noviembre de 2019

A quien corresponda.

Ref. Percepción del desarrollo práctica profesional y sistematización.

Apreciados Señores:

Reciban un cordial saludo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Por medio de la presente y teniendo en cuenta lo dispuesto en la práctica profesional y sistematización de la misma, realizada por la aprendiz universitaria profesional en prácticas de salud y seguridad en el trabajo (SST-GA) Camargo Reyes Elvia Johanna identificada con cedula de ciudadanía 1070624521 de Girardot, el concepto fue pertinente para las necesidades del área de SST-GA dando cumplimiento a los entregables y tiempos estipulados con una participación activa de la comunidad administrativa y académicas del CR-Girardot, los cuales fueron realizados mediante el uso de metodologías lúdicas en los procesos de capacitación de los colaboradores siendo oportuno el desarrollo de las actividades.

Cordial Saludo

Jorge A. Zambrano
Profesional Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental
Uniminuto Sede Cundinamarca
57 + (1) 2916520 Ext. 13176 - 3173789043

APÉNDICE I:

Evaluación General de Satisfacción de la Capacitación UNIMINUTO

Apéndice I: Evaluación general de satisfacción de la capacitación UNIMINUTO

UNIMINUTO	EVALUACIÓN GENERAL TEMÁTICA DEL EVENTO / CAPACITACIÓN / REUNIÓN			VERSIÓN	3,0				
				CODIGO:	FR-CA-PSC-04				
Planeación del Sistema de Gestión de la Calidad				FECHA:	21-MAY-2014				
Su opinión es muy importante para nosotros. Por favor ayúdenos con su retroalimentación sobre esta actividad, diligenciando el siguiente formulario de la manera mas objetiva posible, calificando cada una de las variables de acuerdo a su percepción.									
Fecha:		Lugar de la Actividad:							
Cargo del Participante:		Area del Participante:							
Tema Tratado / Evento:									
Nombre del Conferencista, capacitador, facilitador o expositor:									
Para la calificación tenga en cuenta:	MB - Muy Bueno (Supera mis expectativas)	R - Regular (Cumple parcialmente mis expectativas)	MM- Muy Malo						
	B - Bueno (Cumple mis expectativas)	M - Malo (No Cumple mis expectativas)	NA- No Aplica						
I. Contenido				MB	B	R	M	MM	NA
1. El tema tratado cubrió las expectativas esperadas?									
2. El tema en su contenido ha sido suficientemente tratado?									
3. El tema tratado tiene aplicación y es de utilidad para sus actividades y desarrollo laboral, profesional o personal?									
4. La relación de la actividad con las necesidades existentes en su área o de UNIMINUTO, fue									
II. Conferencista, capacitador, facilitador o expositor				MB	B	R	M	MM	NA
1. El dominio del tema por parte del conferencista, capacitador, facilitador o expositor, fue									
2. El manejo del grupo, fue									
3. El manejo del tiempo, fue									
4. Las preguntas planteadas se resolvieron por parte del conferencista de manera									
5. La puntualidad del conferencista fue									
6. Las habilidades de comunicación del conferencista fueron									
7. La metodología utilizada para el desarrollo del tema fue									
8. El manejo del espacio destinado por parte del conferencista fue									
9. Promovió la participación de los asistentes, en un nivel									
III. Logística, instalaciones físicas y equipos audiovisuales				MB	B	R	M	MM	NA
1. La dotación, iluminación y espacio del sitio escogido para el evento, fue									
2. El sonido y la acústica del lugar, fue									
3. La comodidad y ambiente del lugar, fue									
4. El acceso al sitio y facilidad de parqueo, fue									
5. La seguridad del sitio, fue									
6. La disposición del transporte en los lugares programados, fue (Cuando aplique)									
7. La claridad de imagen y contenido del material entregado, fue									
8. El equipo de ayudas audiovisuales e informáticas utilizado, fue									
9. El servicio de cafetería fue debidamente atendido y suficiente, (Cuando aplique).									
IV. Evaluación General de la Actividad				MB	B	R	M	MM	NA
1. El grado en que se cumplió su expectativa frente al evento fue									
2. El cumplimiento de la programación propuesta, fue									
3. El orden en la ejecución de la capacitación o evento, fue									
V. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS									
Gracias por sus respuestas									

FUENTE: ISOLUCIÓN FR-CA-PSC-04