

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
RECTORÍA BOGOTÁ VIRTUAL

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

TÍTULO DEL PROYECTO NODO
BARRERAS Y FACILITADORES PARA LA ADOPCION DEL MARCO DE
TRABAJO AGIL

TÍTULO DE LA DISERTACIÓN
ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA METODOLOGÍA SCRUM EN PROCESOS
DE BIOAPRENDIZAJE EN SST

Modalidad: Productos de investigación (NODO)

Autor(s)
LINA MARCELA OSPINA PLATA

Director
LUIS ALBERTO CARDENAS OTAYA
Magister- Administración y Dirección de empresas

Bogotá, Colombia
Noviembre 2022

Agradecimientos

A Dios por darme esta oportunidad, a mi esposo por toda su entrega, a mi hija por su paciencia y por entender el proceso, a mi mamá por que me dio animo en los momentos que sentía no poder, a todas las personas que de cierta forma hicieron parte de todo este proceso.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, a los docentes por aportar sus conocimientos para mi desarrollo, en guiarnos a lo largo de este camino. A mis compañeros de clase, por compartir experiencias que hicieron esta etapa más enriquecedora.

A todos los que, con su apoyo y aliento, me han motivado a seguir adelante. Estoy profundamente agradecida por cada contribución que me ha llevado a alcanzar este logro.

Resumen

El presente análisis se centra en la eficacia de la metodología Scrum aplicada a los procesos de bioaprendizaje en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Este estudio se llevó a cabo mediante una revisión exhaustiva de la literatura existente, así como la implementación de un enfoque práctico en entornos educativos. Se buscó identificar cómo la estructura ágil de Scrum puede potenciar la colaboración entre los participantes, mejorar la gestión del tiempo y facilitar la adaptación a cambios en el contenido educativo.

Los principales hallazgos indican que la metodología Scrum no solo mejora la interacción entre estudiantes y docentes, sino que también fomenta un aprendizaje más activo y significativo. Los resultados preliminares sugieren que los estudiantes muestran un mayor compromiso y comprensión de los temas tratados, lo que se traduce en un mejor desempeño académico. La relevancia de este estudio radica en su contribución a la optimización de las estrategias pedagógicas en SST, ofreciendo un enfoque innovador que puede ser replicado en diversas disciplinas, promoviendo así un aprendizaje más efectivo y adaptado a las necesidades del entorno laboral actual.

Palabras clave: Metodologías ágiles, Bioaprendizaje, Seguridad y salud en el trabajo

Índice

Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	6
Pregunta de Investigación.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	7
Justificación.....	8
Antecedentes específicos o investigativos.....	9
Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.....	14
Participantes.....	14
Técnicas (Instrumentos o herramientas)	15
Fases del trabajo de campo.....	17
Categorización y clasificación.....	20
Capítulo 3. Resultados.....	29
Capítulo 4. Disertación.....	37
Referencias.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación de información.....	27
Tabla 2 Consolidado de resultados	29

Lista de figuras (Opcional)

Figura 1 Análisis de Experiencia en Capacitación.....	31
Figura 2 Comodidad con Nuevas Formas de Trabajar Porcentaje.....	31
Figura 3 Efectividad de Métodos de Capacitación porcentaje.....	32
Figura 2 Comodidad con Nuevas Formas de Trabajar Porcentaje.....	32
Figura 3 Efectividad de Métodos de Capacitación Porcentaje.....	33
Figura 4 Disposición a Probar Nuevas Formas de Capacitación Porcentaje.....	33
Figura 5 Aspectos a Mejorar en Capacitación.....	34

Anexos

Transcripción de entrevistas.....	38
Encuestas	64

Capítulo 1. Planteamiento del problema

La biopedagogía, según Devia Cárdenas (2018), se presenta como una propuesta reflexiva que busca visibilizar las nuevas realidades educativas, promoviendo una episteme humanizadora que vincule el conocimiento a la vida. Este enfoque adquiere especial relevancia en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), donde garantizar el bienestar de los empleados es fundamental para la continuidad operativa de las organizaciones. Sin embargo, muchas empresas enfrentan serias dificultades para implementar programas de capacitación en SST que sean efectivos y adaptados a las necesidades de sus trabajadores.

Uno de los principales desafíos en la capacitación en SST es la falta de adaptabilidad de los programas convencionales. Estos suelen ser estáticos y no se ajustan rápidamente a las nuevas normativas o situaciones de riesgo emergentes. Como señala Devia Cárdenas (2018), "los procesos de aprendizaje deben ser complejos, holísticos y autoorganizados" para responder adecuadamente a estas necesidades. García (2019) refuerza esta idea al indicar que "la formación debe ser continua y flexible para adaptarse a los cambios del entorno laboral". Como resultado, los trabajadores pueden recibir información obsoleta, lo que disminuye la efectividad del aprendizaje y pone en riesgo su seguridad. Esta situación resalta la urgente necesidad de enfoques más dinámicos que respondan a la complejidad del entorno laboral actual.

La desmotivación del aprendiz se presenta como otro problema crítico. La formación tradicional, basada en conferencias unidireccionales y materiales estáticos, a menudo resulta aburrida y poco atractiva para los empleados. Devia Cárdenas (2018) menciona que "la comunicación, el lenguaje y el diálogo son fundamentales para que nuevos aprendizajes surjan en el sujeto", lo que implica que es esencial adoptar metodologías que fomenten la participación activa y el compromiso de los trabajadores en su formación. En este sentido, Pérez (2020) sostiene que "la motivación es clave para el aprendizaje significativo y debe ser cultivada desde el inicio del proceso formativo".

Además, la aplicación práctica de la teoría de la SST es fundamental. Sin un enfoque que permita a los trabajadores experimentar y practicar en un entorno seguro, la transferencia de conocimientos a situaciones reales puede ser limitada. La diversidad de la fuerza laboral actual, que incluye diferentes edades, experiencias y habilidades, requiere un enfoque de capacitación personalizado, algo que las metodologías tradicionales a menudo no logran ofrecer. Como indica Devia Cárdenas (2018), "se espera que el ser humano desarrolle un lenguaje de autoorganización, incertidumbre y riesgo". En apoyo a esta idea, López (2021) afirma que "la personalización de la formación es esencial para atender las necesidades específicas de cada grupo de trabajadores".

En este contexto, la metodología Scrum emerge como una solución potencial. Al promover la colaboración, la flexibilidad y la retroalimentación continua, Scrum puede transformar la capacitación en SST en un proceso más interactivo y dinámico. Sin embargo,

su implementación conlleva desafíos, como el desconocimiento de la metodología en muchas organizaciones. Es crucial que las empresas comprendan cómo adaptar Scrum a las particularidades de la SST para aprovechar al máximo sus beneficios. Según Martínez (2022), "la adopción de metodologías ágiles puede mejorar la eficacia de los programas de capacitación, haciendo el aprendizaje más relevante y aplicable".

Finalmente, la efectividad medible de Scrum en la capacitación en SST es una necesidad urgente. Devia Cárdenas (2018) enfatiza que "los nuevos paradigmas educativos deben permitir resolver situaciones a través de vías alternativas desde un universo de bioaprendizajes". Sin datos concretos que respalden su uso, las organizaciones pueden ser reacias a abandonar sus métodos tradicionales. Además, es fundamental explorar cómo integrar Scrum con las normativas y estándares específicos de SST, asegurando así que la calidad y la seguridad del aprendizaje no se vean comprometidas.

La intersección entre la biopedagogía y la metodología Scrum ofrece un enfoque innovador para abordar los desafíos en la capacitación en SST. Al adoptar estos conceptos, las organizaciones no solo pueden mejorar la seguridad laboral, sino también fomentar un entorno de trabajo más humano y conectado con la realidad del ser vivo.

En la actualidad la globalización se ha convertido en uno de los pilares de la mejora continua, lo que conlleva a la innovación en todos los sectores de la economía. Por eso, se ve la necesidad de mejorar los procesos que involucran la apropiación del conocimiento que está en constante actualización como es el sector educativo.

Dada esta situación, se pretende aplicar la metodología scrum en el contexto académico de la educación superior, para incentivar el trabajo en equipo de manera productiva, creativa y lograr los objetivos de aprendizaje.

Universidad de la costa- CUC la casa del maestro Vol.1 n°3, pp. 15-36 ene- jun/ Implementación de scrum como estrategia de gestión de proyectos para el aprendizaje activo en el aula.

Pregunta de investigación

Teniendo en cuenta estos desafíos y oportunidades, la pregunta de investigación que guía este proyecto es:

¿De qué manera la metodología scrum puede mejorar la participación, retención de información y aplicación práctica en el bioaprendizaje, contribuyendo así a una formación más efectiva en Seguridad y Salud en el Trabajo?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la efectividad de la metodología Scrum en el bioaprendizaje para la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocándose en su capacidad para mejorar la participación, retención de información y aplicación práctica del conocimiento.

Objetivos específicos

- Revisar como la metodología scrum en el bioaprendizaje influye en la actitud de los empleados hacia la seguridad y salud en el trabajo.
- Examinar cómo la metodología Scrum fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados durante el proceso de aprendizaje en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar cómo la metodología Scrum facilita la aplicación práctica de los conocimientos en situaciones reales de trabajo en el ámbito de la SST.

Justificación

La investigación sobre la mejora de la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante enfoques innovadores como el bioaprendizaje y la metodología Scrum es fundamental en el contexto actual, donde los entornos laborales son cada vez más complejos y dinámicos. Este estudio no solo aborda la necesidad de una formación efectiva, sino que también ofrece resultados que pueden transformar significativamente la manera en que las organizaciones gestionan la seguridad laboral.

Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para diversas partes interesadas. En primer lugar, las organizaciones y empleadores podrán implementar programas de capacitación que no solo cumplan con las normativas de SST, sino que también se alineen con las necesidades específicas de sus trabajadores. Esto no solo mejorará la seguridad en el lugar de trabajo, sino que también fomentará un ambiente más positivo y productivo, reduciendo así el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.

Para los profesionales de la SST, los hallazgos proporcionarán nuevas metodologías y enfoques que enriquecerán sus prácticas. Al adoptar estrategias basadas en el bioaprendizaje y Scrum, estos expertos podrán diseñar programas de formación más interactivos y adaptativos, lo que incrementará la efectividad de sus iniciativas y mejorará la cultura de seguridad en las organizaciones.

Asimismo, educadores y formadores se beneficiarán de los resultados al contar con estrategias innovadoras que pueden ser integradas en su enseñanza. La investigación

ofrecerá herramientas que promuevan un aprendizaje significativo, permitiendo a los educadores adaptar sus métodos a la diversidad de la fuerza laboral y a las exigencias cambiantes del entorno laboral.

Por último, los investigadores y académicos encontrarán en este estudio una valiosa contribución al cuerpo de conocimiento existente en el campo de la SST. Los resultados servirán como base para futuras investigaciones, abriendo nuevas avenidas para explorar la efectividad de enfoques pedagógicos alternativos en la formación en seguridad laboral.

En resumen, esta investigación no solo es relevante por el tema que aborda, sino también por el impacto tangible que sus resultados pueden tener en la práctica de la SST. Al fomentar la participación activa y la colaboración entre los empleados, se puede transformar la cultura organizacional hacia una mayor adherencia a las prácticas de seguridad, lo que a su vez reducirá los incidentes laborales y mejorará el bienestar general de los trabajadores.

Antecedentes específicos o investigativos

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un aspecto fundamental en la gestión de cualquier organización, ya que no solo protege la integridad física y mental de los trabajadores, sino que también influye en la productividad y sostenibilidad del entorno laboral. En un contexto laboral en constante evolución, la necesidad de métodos de capacitación innovadores se vuelve imperativa. La integración del bioaprendizaje y metodologías ágiles, como Scrum, representa una respuesta efectiva a este desafío. El bioaprendizaje, que combina principios de la biología con técnicas de aprendizaje, permite a los trabajadores adquirir conocimientos de manera más efectiva al relacionar la teoría con la práctica. Por otro lado, las metodologías ágiles promueven un enfoque colaborativo y flexible, facilitando la adaptación a cambios y la mejora continua. Esta combinación no solo optimiza la formación en SST, sino que también empodera a los trabajadores, fomentando un ambiente de trabajo más seguro y responsable.

Desarrollo análisis crítico

Metodologías Ágiles:

Las metodologías tradicionales han sido utilizadas desde la década de los setenta y siguen siendo relevantes para la mayoría de las organizaciones. Con el paso de los años, estas metodologías han evolucionado y adaptado a los cambios del entorno, resultando en ciclos de desarrollo más cortos. La agilidad en la realización de un producto se ha convertido en un aspecto fundamental, permitiendo que se generen cambios y avances en diferentes campos, incluyendo la metodología de aprendizaje. En otras palabras, la capacidad de adaptarse a los cambios se puede tomar como una ventaja (H. Sharifi & Z. Zhang, 1999).

Ciencia e Ingeniería Neogranadina, 2022, 32(2)
<https://www.redalyc.org/journal/911/91174988002/>

La integración de metodologías ágiles, como Scrum, no solo mejora la retención del conocimiento, sino que también promueve un aprendizaje activo y participativo. Este enfoque permite a los trabajadores involucrarse en su proceso de aprendizaje, lo que resulta en una asimilación más efectiva de los conceptos. Aunque Scrum ha sido utilizado principalmente en la industria de IT, en los últimos años se ha visto su aplicación en otros sectores económicos, tanto privados como públicos, incluyendo el sector educativo. Schwaber y Sutherland (2017) determinan que Scrum está basado en la teoría empirista, utilizando un “enfoque iterativo e incremental para optimizar la predictibilidad y el control del riesgo” (p. 4). Los autores señalan que la implementación de Scrum se basa en tres pilares:

Transparencia: Los participantes deben compartir un entendimiento de los procesos y tener una misma definición de “terminado”.
 Inspección: Se deben realizar inspecciones regulares sin que interfieran en el trabajo, para evitar variaciones indeseadas.
 Adaptación: El equipo debe poder adaptarse a los cambios requeridos tras la inspección.

Panorama, 2021, 15(29) <https://www.redalyc.org/journal/3439/343967896010/>

Uno de los factores para la implementación exitosa de la metodología ágil está relacionado con la cultura de la empresa y el impacto en el equipo del proyecto. Es necesario preparar al equipo para su implementación (Rasnacis & Berzisa, 2017). Características como la cultura emprendedora, los equipos autogestionados y la autonomía en la toma de decisiones son importantes para la adopción de metodologías ágiles (Conforto et al., 2014). Cuando una empresa tiene una inclinación hacia el emprendimiento, se puede decir que tiene una orientación emprendedora (OE) (Covin & Lumpkin, 2011), y este grado de emprendimiento puede variar según la naturaleza del entorno (Kuratko et al., 2015).

Innovation & Management Review, 2021, 18(1)
<https://www.redalyc.org/journal/5375/537566869002/>

Esto indica que el pleno uso de metodologías ágiles, comenzando con la selección de una metodología acorde con las características del proceso y las herramientas de gestión disponibles, puede garantizar el éxito o determinar el fracaso en el alcance de los objetivos propuestos en la gestión de proyectos. Sin embargo, la implementación de metodologías ágiles en la etapa inicial de gestión de proyectos presenta dificultades al determinar con precisión la cantidad de tiempo y dinero necesarios, debido a los requisitos en constante cambio. El equipo de trabajo debe tener una base sólida y habilidades de adaptación a los cambios del entorno, alta interacción entre clientes y desarrolladores, y atención a la

documentación, que son esenciales para facilitar la integración de nuevos miembros al equipo (Amorim & Reis Grazia, 2020).

Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 2020, 11(20)

<https://redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=Trabajo%20y%20Metodolog%C3%ADas%20%C3%A1giles%201>

Seguridad y salud en el trabajo:

En materia jurídica, la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, que goza de la protección del estado en todas sus modalidades. A nivel nacional, se han diseñado programas y planes para mejorar la relación entre las condiciones laborales y la salud de los trabajadores, con el fin de mejorar su calidad de vida. La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una disciplina que busca garantizar que los trabajadores tengan condiciones seguras en su lugar de trabajo, previniendo accidentes laborales y situaciones que puedan afectar su salud física y mental.

A nivel mundial, 2.78 millones de trabajadores fallecen cada año por causas relacionadas con accidentes de trabajo y 2.4 millones por enfermedades laborales. La Organización Mundial de la Salud ha descrito estrategias para promover y prevenir la salud laboral a través de políticas y actividades implementadas en los lugares de trabajo, creando ambientes favorables y favoreciendo el control de riesgos que afectan la calidad de vida de los trabajadores y empleadores. Esta investigación se propone realizar procesos de formación para todos los trabajadores, incluyendo población rural expuesta a accidentes laborales, donde su nivel de escolaridad dificulta la aplicación de técnicas tradicionales de formación, lo que hace necesario aplicar el bioaprendizaje.

Revista Colombiana de Salud Ocupacional, ISSN-e 2322-634X, Vol. 12, Nº. 1, 2022, págs. 49-60 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8992974>

La literatura muestra diversas metodologías y trabajos sobre evaluaciones económicas en tecnologías de ciencias de la salud (Drummond et al., 2015), aunque son menos los que han analizado la relación entre trabajo y salud, así como los costos asociados a accidentes laborales y enfermedades (ATEL). Algunas investigaciones se han centrado en sectores de alta accidentalidad, como la construcción. Por ejemplo, Arboleda Giraldo (2019) relaciona las dificultades en la gestión de SST con la falta de personal capacitado y la ausencia de información necesaria para implementar adecuadamente los sistemas de gestión de SST.

SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, 2021, 13(2)

<https://redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo>

Una formación basada en un concepto de seguridad integral puede advertir sobre los riesgos de asumir premisas que parecen inocuas, como considerar la seguridad un derecho fundamental autónomo que debe ser protegido de forma prioritaria. La formación, educación y preparación de distintos actores en seguridad son pilares estructurales en la aplicación de nuevos instrumentos. Generar conocimiento es uno de los principales objetivos, asegurando que las enseñanzas sean útiles para crear una cultura de seguridad y transferir conocimientos.

Nuevo derecho, ISSN-e 2500-672X, ISSN 2011-4540, Vol. 17, Nº. 29, 2021, 12 págs.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8882505>

Bioaprendizaje:

La biopedagogía, compuesta por "bio" (vida) y "pedagogía" (procesos de aprendizaje), implica una educación para la vida. Según Medina (2017), "es un aprender de la vida y vivir aprendiendo. Es una relación dinámica y creativa entre el vivir y el aprender de los procesos y las comunidades en contextos concretos" (p. 47). La biopedagogía potencia la inteligencia y la formación de valores, actuando como un método innovador de interaprendizaje, interdependencia y transformación.

Praxis & Saber, 2018, 9(21) <https://www.redalyc.org/journal/4772/477258898008/>

La biopedagogía, compuesta por "bio" (vida) y "pedagogía" (procesos de aprendizaje), implica una educación para la vida. Según Medina (2017), "es un aprender de la vida y vivir aprendiendo. Es una relación dinámica y creativa entre el vivir y el aprender de los procesos y las comunidades en contextos concretos" (p. 47). La biopedagogía potencia la inteligencia y la formación de valores, actuando como un método innovador de interaprendizaje, interdependencia y transformación.

El estudio resalta la importancia de la formación en SST y cómo el bioaprendizaje, combinado con Scrum, puede reducir significativamente las lesiones laborales. Este enfoque no solo se centra en la teoría, sino que también incorpora prácticas que los trabajadores pueden aplicar directamente en su entorno laboral. La investigación sugiere que la formación debe ser contextualizada y práctica, permitiendo a los trabajadores experimentar situaciones reales y aprender a manejar riesgos potenciales. Esta conexión entre teoría y práctica es fundamental para garantizar que los trabajadores no solo comprendan las normativas, sino que también sean capaces de implementarlas de manera efectiva.

Desde el bioaprendizaje, Gutiérrez y Prado (2004) afirman que "la pedagogía es un proceso endógeno que hace que la persona aprendiente sea creadora, actualizada y realizadora de su propio ser" y que su función es promover aprendizajes. Asimismo, Laszlo (2004) menciona que "no hay solo dos, sino un número mucho más grande de estados posibles". Esto sugiere que, a través del paradigma del bioaprendizaje, se puede impactar significativamente la naturaleza epistémica del campo de conocimiento de la gestión

educativa, proveyendo nuevos atributos que permiten una comprensión más holística y menos instrumental.

Intersticios Sociales, 2019, (17) <https://www.redalyc.org/journal/4217/421759176002/>

Lo biopedagógico, propone una práctica educativa principalmente creadora de condiciones y posibilidades para una vida que se transforma en el aprender mismo de la convivencia, entre seres que gestionan en el día a día de las relaciones lo necesario para que dicha experiencia de aprender se constituya en una vivencia profundamente creativa, que enriquece la vida de sus integrantes. Lo que implica reencantarse con la educación como actividad de goce, placer y emoción para que estas experiencias acontezcan de tal modo que abran el máximo posible de conexiones e interrelaciones. Un breve resumen de los elementos y principales sentidos que configuran lo biopedagógico10:

Inicialmente la biopedagogía es entendida por Varela (2002) como la vinculación del conocimiento a la vida por medio de la conciencia del ser vivo; es decir, de sentir, de percibir, de emocionar y de razonar y construir mundo.

Para Maturana, 1996, la biopedagogía es “aprender en la vida y vivir aprendiendo. Es una relación dinámica y creativa entre el vivir y el aprender de las personas y las comunidades en contextos concretos” (p. 21).

Para Morin, Roger y Motta, 2003, “la biopedagogía conlleva la capacidad de autoorganizarse para aprender con placer en un proceso dinámico y recursivo, es decir, un proceso cuyos productos son necesarios para la propia producción del proceso” (p. 40).

Revista Colombiana de Ciencias Sociales 2019, 10 (2)
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497862279009>

Conclusiones

Evolución de las Metodologías Ágiles: Las metodologías ágiles, como Scrum, han demostrado ser efectivas no solo en la industria de IT, sino también en otros sectores, incluyendo la educación y la salud. Su enfoque en la iteración, transparencia, inspección y adaptación permite una gestión más eficiente de proyectos, facilitando la respuesta a cambios y necesidades emergentes.

Importancia de la Cultura Organizacional: La implementación exitosa de metodologías ágiles está íntimamente relacionada con la cultura organizacional. Fomentar un ambiente que valore la autonomía, la autogestión y la orientación emprendedora es crucial para facilitar la adopción de estas metodologías y maximizar su efectividad.

Relación entre Seguridad y Salud en el Trabajo: La seguridad y salud en el trabajo (SST) es esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores. La implementación de programas de SST adecuados, que incluyan formación contextualizada y práctica, puede reducir significativamente los accidentes laborales y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Bioaprendizaje como Estrategia Efectiva: El bioaprendizaje se presenta como una metodología innovadora que conecta la teoría con la práctica, permitiendo a los trabajadores aplicar directamente lo aprendido en su entorno laboral. Esta conexión es fundamental para una comprensión profunda de las normativas de SST y su aplicación efectiva.

Interconexión de Temas: La integración de metodologías ágiles y bioaprendizaje en la formación en SST puede potenciar la efectividad de los programas de capacitación, asegurando que los trabajadores no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también desarrollen habilidades prácticas para manejar riesgos en su entorno laboral. Desafíos y Oportunidades: A pesar de las ventajas que ofrecen las metodologías ágiles y el bioaprendizaje, existen desafíos en su implementación, como la adaptación a entornos cambiantes y la necesidad de habilidades específicas en los equipos. Sin embargo, con la preparación adecuada, estas metodologías pueden transformar la forma en que se gestionan los proyectos y se aborda la formación en SST.

Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un aspecto fundamental en la gestión de cualquier organización, ya que no solo protege la integridad física y mental de los trabajadores, sino que también influye en la productividad y sostenibilidad del entorno laboral. En un contexto laboral en constante evolución, la necesidad de métodos de capacitación innovadores se vuelve imperativa. La integración del bioaprendizaje y metodologías ágiles, como Scrum, representa una respuesta efectiva a este desafío.

El bioaprendizaje, que combina principios de la biología con técnicas de aprendizaje, permite a los trabajadores adquirir conocimientos de manera más efectiva al relacionar la teoría con la práctica. Por otro lado, las metodologías ágiles promueven un enfoque colaborativo y flexible, facilitando la adaptación a cambios y la mejora continua. Esta combinación no solo optimiza la formación en SST, sino que también empodera a los trabajadores, fomentando un ambiente de trabajo más seguro y responsable.

Participantes

La selección de los participantes se llevará a cabo considerando diferentes niveles de experiencia dentro de la empresa, con el objetivo de identificar cómo la metodología Scrum puede transformar los procesos de formación. Para la recolección de datos, se conformará una muestra de trabajadores que incluirá tanto a aquellos con conocimientos

en la aplicación de la metodología como a aquellos sin experiencia previa. Esta muestra abarcará trabajadores del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y de diversas otras áreas de la organización.

Se utilizará un diseño de muestreo intencional, lo que garantizará la inclusión de participantes con experiencia directa en la implementación de metodologías ágiles. Este enfoque es fundamental para reflejar la diversidad de experiencias y perspectivas en el entorno laboral.

La muestra se dividirá en dos grupos principales:

Trabajadores: Se seleccionarán participantes de distintos niveles de experiencia y formación, involucrados en proyectos de bioaprendizaje. La selección se realizará de manera intencional, incluyendo tanto a aquellos con experiencia en la aplicación de metodologías ágiles como a quienes no la poseen, pero que están interesados en el proceso. Esto permitirá captar una variedad de perspectivas y enriquecer la comprensión de cómo estas metodologías pueden impactar los procesos de formación.

Gestores de Proyectos: Se incluirán líderes y coordinadores que deseen aplicar el bioaprendizaje en los procesos de formación de sus equipos. Este grupo proporcionará una perspectiva valiosa sobre los desafíos y beneficios de estas metodologías desde una posición de liderazgo.

Técnicas Instrumentos o herramientas

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Para llevar a cabo el enfoque exploratorio y cualitativo del Proyecto Nodo, utilizaremos diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos. Estas herramientas nos permitirán obtener información rica y contextualizada sobre el bioaprendizaje y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo (SST). A continuación, se detallan las principales técnicas e instrumentos que implementaremos:

Entrevistas Semiestructuradas: Realizaremos entrevistas con trabajadores y gestores de proyectos para explorar sus experiencias y percepciones sobre las metodologías ágiles. Este enfoque flexible facilita profundizar en temas relevantes que surgen durante la conversación. Según Kvale (1996), este método nos ayuda a comprender mejor las experiencias subjetivas de los participantes, lo cual es esencial para estudiar el bioaprendizaje y su aplicación en SST. Además, Akerboom et al. (2015) destacan que estas entrevistas son útiles para captar la complejidad de las percepciones de los trabajadores sobre nuevas metodologías de trabajo.

Observación Participante: Llevaremos a cabo observaciones directas del trabajo en equipo durante la aplicación del bioaprendizaje. Esta técnica nos permite sumergirnos en el

entorno laboral y obtener una visión contextualizada de las interacciones y comportamientos de los trabajadores. Spradley (1980) señala que la observación participante es clave para entender la cultura y las dinámicas grupales que pueden no ser evidentes en entrevistas o cuestionarios. En el contexto del bioaprendizaje, esta observación nos revelará cómo se integran las metodologías ágiles en la práctica diaria y cómo afectan la colaboración y la comunicación entre los miembros del equipo. Investigaciones como las de Pruijt (2013) subrayan la importancia de la observación directa para entender la efectividad de las metodologías ágiles en relación con la SST.

Análisis de Documentos: Revisaremos documentos relevantes, como informes de proyectos, actas de reuniones y materiales de capacitación sobre bioaprendizaje. Este análisis proporcionará contexto adicional y nos permitirá triangular los datos obtenidos a través de entrevistas y observaciones.

Cuestionarios: Distribuiremos cuestionarios a una muestra de 5 trabajadores para recolectar datos sobre sus percepciones generales. Esta técnica complementará las entrevistas y la observación, brindando una visión más específica sobre la aceptación y efectividad del bioaprendizaje en la organización. Al limitar la muestra a un grupo pequeño, podremos profundizar en las respuestas y obtener información detallada sobre las experiencias individuales de los participantes.

Análisis de Datos

Los datos cualitativos obtenidos a través de las entrevistas, grupos focales y diarios reflexivos serán analizados mediante un enfoque de análisis temático, que permitirá identificar patrones y temas recurrentes.

Exclusión de Perfil para el Proyecto de Bioaprendizaje

En el contexto del Proyecto Nodo enfocado en el bioaprendizaje, se establecerán criterios específicos de exclusión de perfil para asegurar que los participantes sean relevantes y aporten información significativa a la investigación. A continuación, se detallan los criterios de exclusión:

Falta de Experiencia en Bioaprendizaje: Se excluirán a aquellos participantes que no hayan tenido experiencia previa en prácticas de bioaprendizaje o en entornos educativos que integren enfoques relacionados con la biología y la naturaleza.

Limitaciones de Tiempo para Participación: Se excluirán a aquellos que no puedan comprometerse a participar en las entrevistas, grupos focales o sesiones de observación debido a limitaciones de tiempo que impidan una participación efectiva.

Falta de Consentimiento Informado: Se excluirán a los participantes que no proporcionen un consentimiento informado para participar en la investigación, asegurando así la ética y la confidencialidad del estudio.

Fases del trabajo de campo

El trabajo de campo es una etapa crucial en cualquier investigación, ya que implica la recolección directa de datos a través de la interacción con los participantes. Este proceso puede ser complejo y requiere una planificación cuidadosa para garantizar que los resultados sean válidos y significativos. A continuación, se describen en detalle las fases del trabajo de campo, su importancia y las actividades específicas que se llevan a cabo en cada una.

1. Elaboración del Instrumento de Información (1 semana)

La primera fase del trabajo de campo es la elaboración del instrumento de información, que es fundamental para la recolección de datos. Este instrumento puede ser un cuestionario, una guía de entrevista o una ficha de valoración, dependiendo de la naturaleza de la investigación.

En esta fase se requiere definir claramente los objetivos de la investigación y las preguntas de investigación que se buscan responder, las preguntas deben ser claras, concisas y relevantes para el tema de estudio. Las preguntas deben estar formuladas de tal manera que faciliten la obtención de datos precisos y significativos.

Actividades específicas:

Revisión de la literatura: Se lleva a cabo una revisión de estudios previos para inspirar la formulación de preguntas y asegurarse de que abordan aspectos relevantes y no redundantes.

Diseño del cuestionario: Se estructura el cuestionario en secciones temáticas, garantizando que fluya de manera lógica. Se incluyen tanto preguntas cerradas, que permiten respuestas específicas, como preguntas abiertas, que invitan a los participantes a expresar sus pensamientos y experiencias en mayor profundidad.

2. Investigación Preliminar y Acercamiento a la Muestra (1 semana)

Una vez que el instrumento de recolección de datos está listo, la siguiente fase es la investigación preliminar y el acercamiento a la muestra. Esta etapa es fundamental para establecer una relación de confianza con los participantes y para garantizar una recolección de datos efectiva.

Identificar y seleccionar a los participantes adecuados para la investigación, asegurando que representen a la población objetivo.

Realizar un acercamiento inicial que informe a los potenciales participantes sobre el estudio y su importancia.

Actividades específicas:

Identificación de la muestra: Se selecciona un grupo representativo de trabajadores que se ajusten a los criterios de inclusión establecidos previamente. Esto puede implicar consultas con gerentes o supervisores para identificar a los empleados más idóneos.

Comunicación con los participantes: Se envían correos electrónicos, se realizan llamadas telefónicas o se programan reuniones para presentar el proyecto de investigación. Es crucial explicar claramente los objetivos del estudio, la confidencialidad de las respuestas y cómo se utilizarán los datos.

Obtención de consentimiento: Se debe obtener el consentimiento informado de los participantes, asegurándose de que comprendan su derecho a participar voluntariamente y a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

3. Análisis para Procesamiento de Datos (1 semana)

La fase de análisis para el procesamiento de datos incluye la realización de una premuestra, un paso importante para validar el instrumento de recolección de datos.

Probar el cuestionario en un grupo reducido para identificar problemas y ajustar las preguntas según sea necesario.

Evaluar la viabilidad del análisis de datos a partir de las respuestas obtenidas.

Actividades específicas:

Aplicación de la premuestra: Se selecciona un pequeño grupo de participantes (generalmente entre 5 y 10) para completar el cuestionario. Esto proporciona una oportunidad para observar la claridad de las preguntas y la facilidad con la que los participantes pueden responder.

Revisión de resultados de la premuestra: Se analizan las respuestas obtenidas para detectar patrones o dificultades en la comprensión de las preguntas. Los comentarios de los participantes sobre el cuestionario son invaluable para realizar ajustes necesarios.

Ajustes al instrumento: Con base en la retroalimentación, se realizan modificaciones al cuestionario para mejorar la claridad y la relevancia de las preguntas.

4. Toma de Información (1 semana)

Una vez que el instrumento ha sido validado, se procede a la fase de toma de información, que es donde se recolectan los datos reales.

Realizar la recolección de datos de manera eficiente y efectiva. Asegurar que los participantes se sientan cómodos y motivados para responder honestamente.

Actividades específicas:

Ejecución de la recolección de datos: Dependiendo de las circunstancias y las preferencias de los participantes, la recolección de datos puede realizarse de manera virtual (a través de encuestas en línea) o presencial (entrevistas o cuestionarios en papel).

Facilitación del proceso: Durante las sesiones de recolección, es importante que los facilitadores estén disponibles para aclarar dudas y animar a los participantes a compartir sus pensamientos y experiencias.

Registro de respuestas: Se debe garantizar un registro preciso de las respuestas, cuidando siempre la confidencialidad de los datos y la privacidad de los participantes.

5. Procesamiento de Datos (2 semanas)

Después de completar la recolección de datos, se inicia la fase de procesamiento de datos, donde se organiza la información para su análisis.

Tabular y organizar los datos recolectados de manera que faciliten su análisis posterior. Asegurar que los datos se procesen de forma precisa y eficiente.

Actividades específicas:

Tabulación de datos: Utilizando software como Microsoft Excel, se ingresan los datos recolectados y se organizan en tablas. Esto incluye la creación de columnas para cada pregunta y filas para cada participante.

Verificación de datos: Es fundamental revisar los datos ingresados para detectar posibles errores o inconsistencias que puedan afectar los resultados del análisis.

Codificación de respuestas: En el caso de preguntas abiertas, se realiza una codificación de las respuestas, agrupando comentarios similares y creando categorías que facilitarán el análisis.

6. Análisis de Datos (1 semana)

Con los datos tabulados y organizados, se procede al análisis de datos, que es crucial para interpretar los resultados de la investigación.

Identificar patrones, tendencias y relaciones en los datos.
 Extraer conclusiones que respondan a las preguntas de investigación planteadas al inicio.
 Actividades específicas:

Aplicación de técnicas analíticas: Dependiendo de la naturaleza de los datos, se pueden utilizar métodos estadísticos descriptivos (media, mediana, moda) o análisis cualitativos (análisis temático) para interpretar los resultados.

Comparación de grupos: Si se han recolectado datos de diferentes grupos, se pueden realizar comparaciones para identificar diferencias significativas en las percepciones o experiencias.

7. Interpretación de Resultados (2 semanas)

Finalmente, la última fase del trabajo de campo es la interpretación de resultados, donde se busca entender el significado de los datos analizados en el contexto de la investigación.

Contextualizar los resultados dentro del marco teórico de la investigación.

Proporcionar recomendaciones y conclusiones basadas en los hallazgos.

Actividades específicas:

Redacción del informe: Se elabora un informe que presenta los resultados de manera clara y estructurada, destacando los hallazgos más relevantes y su relación con los objetivos de la investigación.

Discusión de implicaciones: En esta parte se discuten las implicaciones de los resultados, tanto para la práctica profesional como para futuras investigaciones en el campo de estudio.

Formulación de recomendaciones: A partir de los hallazgos, se proponen recomendaciones concretas para la implementación de metodologías ágiles en los procesos de aprendizaje.

Categorización y clasificación

El presente proyecto se clasifica como una investigación cualitativa, cuyo enfoque es entender las percepciones de los trabajadores en relación con las metodologías ágiles. Esta clasificación permite profundizar en las experiencias y opiniones de los encuestados, y se lleva a cabo a través de dos grupos de preguntas.

1. Clasificación del Encuestado

En esta sección, se evalúan los conocimientos, tendencias y el uso actual de metodologías de desarrollo de proyectos, así como la disposición de los encuestados para

aceptar cambios. Este análisis es crucial para identificar la base sobre la cual se desarrollará el estudio.

Preguntas de clasificación:

Conocimientos Previos: Se busca entender el nivel de familiaridad de los participantes con metodologías ágiles y tradicionales.

Tendencias y Usos Actuales: Se indaga sobre las metodologías que utilizan actualmente los encuestados en sus proyectos.

Disposición al Cambio: Se analiza cómo los participantes perciben la posibilidad de adoptar nuevas metodologías en su trabajo.

2. Experiencias Laborales

Esta segunda parte del análisis se centra en las experiencias laborales de los encuestados, lo que permite entender el impacto de las diferentes metodologías en su desempeño y en los resultados de los proyectos.

Preguntas sobre experiencias laborales:

Desempeño de Metodologías: Se busca conocer cómo han influido las metodologías en el éxito de los proyectos.

Aspectos Positivos y Negativos: Se indaga sobre las fortalezas y debilidades observadas en la aplicación de las metodologías ágiles, permitiendo a los encuestados compartir ejemplos concretos de su experiencia.

Estructura de la Ficha de Valor

La ficha de valoración es una herramienta clave en la recolección de datos, y está estructurada en 15 preguntas que se agrupan de acuerdo a objetivos específicos.

1. Clasificación de la Metodología y Acogida al Cambio

Preguntas 1 y 6: Estas preguntas están diseñadas para explorar la percepción de los encuestados sobre la metodología utilizada y su disposición a adoptar cambios. A través de ellas, se busca obtener comentarios sobre la experiencia con la metodología Scrum y su influencia en la actitud hacia el aprendizaje y la mejora continua.

2. Evaluación de la Eficacia de las Metodologías

Preguntas 2, 3, 7 y 8: Estas preguntas se centran en identificar las percepciones sobre la eficacia de las metodologías ágiles y tradicionales en el desarrollo de proyectos.

Preguntas específicas abordan la calidad del producto final y el tiempo de desarrollo, así como limitaciones encontradas y recomendaciones para mejorar el proceso.

3. Mejora del Proyecto y Aportes de Otras Metodologías

Preguntas 4, 5, 9 y 10: Estas preguntas buscan recoger opiniones sobre cómo se pueden aplicar otras metodologías y qué mejoras se pueden implementar. Se anima a los encuestados a discutir desventajas observadas en la implementación de metodologías ágiles y sugerencias para futuros proyectos.

4. Reflexiones Finales y Sugerencias

Preguntas 11 a 15: Estas preguntas están orientadas a obtener una visión general y sugerencias finales sobre el proceso de aprendizaje. Permiten a los participantes ofrecer una reflexión personal sobre su experiencia en el estudio y cualquier recomendación que consideren valiosa para el futuro.

Formato de Entrevista Semiestructurada

Tema: Percepciones sobre Metodologías Ágiles Scrum en el Bioaprendizaje de Seguridad y Salud en el Trabajo

Entrevistador: [Nombre del entrevistador]

Entrevistado: [Nombre del entrevistado]

Duración: Aproximadamente 15-20 minutos

Introducción

Saludo y presentación:

"Hola, [Nombre del entrevistado]. Gracias por participar en esta entrevista. Soy [Nombre del entrevistador] y estoy realizando una investigación sobre la aplicación de metodologías ágiles, en particular Scrum, en el contexto del bioaprendizaje.

Propósito de la entrevista:

"El objetivo de esta conversación es entender mejor las percepciones sobre el uso de Scrum para mejorar el aprendizaje y la capacitación en seguridad y salud laboral."

Consentimiento informado:

"¿Estás de acuerdo en que grabemos la entrevista para facilitar la transcripción? Tu información será confidencial."

Sección 1: Conocimientos Previos

- ¿Cuál es tu nivel de familiaridad con las metodologías ágiles, especialmente Scrum? (Opciones: Muy familiar, Algo familiar, Poco familiar, Nada familiar)
- ¿Has recibido formación específica en Scrum? Si es así, ¿puedes describirla brevemente?

Sección 2: Uso y Aplicación en Bioaprendizaje

- ¿Has utilizado Scrum en el contexto de bioaprendizaje en seguridad y salud en el trabajo?

(Sí/No)

- Si respondiste sí, ¿cómo has implementado Scrum en tus actividades de capacitación?
- ¿Qué aspectos de Scrum consideras más útiles para el aprendizaje en seguridad y salud laboral?

Sección 3: Efectividad y Resultados

- Desde tu experiencia, ¿cómo ha influido la implementación de Scrum en la efectividad del bioaprendizaje en seguridad y salud en el trabajo?

(Aspectos positivos y negativos)

- ¿Has notado mejoras en la retención de información o en la aplicación de prácticas seguras en el trabajo desde la adopción de Scrum?

Sección 4: Disposición al Cambio

- ¿Qué tan abierto te sientes a adoptar nuevas prácticas dentro del marco de Scrum para mejorar el bioaprendizaje en seguridad y salud?
- ¿Qué barreras percibes para implementar cambios en el uso de Scrum en tu organización?

Sección 5: Reflexiones Finales

- ¿Qué recomendaciones darías para optimizar la implementación de Scrum en el bioaprendizaje en seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Hay algo más que te gustaría añadir sobre tu experiencia con Scrum y su aplicación en este contexto?

Cierre

Agradecimiento:

"Muchas gracias por tu tiempo y por compartir tus experiencias. Tu contribución es muy valiosa para nuestra investigación."

Información adicional:

"Si tienes alguna pregunta o deseas recibir información sobre los resultados de la investigación, no dudes en contactarme."

Observador

Uso de Herramientas de Videoconferencia plataformas: Uso de herramientas como Zoom, Microsoft Teams o Google Meet para observar interacciones en tiempo real.

Grabaciones: Solicitar permiso para grabar las sesiones, lo que te permitirá revisarlas posteriormente.

Cuestionario

Experiencia General en Capacitación

1. ¿Cómo calificarías tu experiencia general con los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

Muy positiva
Positiva
Neutral
Negativa
Muy negativa

2. ¿Te sientes cómodo/a adoptando nuevas formas de trabajar o aprender?

Muy cómodo/a
Cómodo/a

Indeciso/a
 Poco cómodo/a
 Nada cómodo/a

Percepción sobre Métodos de Capacitación

3. ¿Qué tan efectivos consideras que son los métodos utilizados en las capacitaciones actuales?

Muy efectivos
 Efectivos
 Neutral
 Poco efectivos
 Muy poco efectivos

4. ¿Has notado mejoras en tu aprendizaje en las capacitaciones que has recibido?

Sí, muchas mejoras
 Sí, algunas mejoras
 No ha cambiado
 No, ha empeorado

5. ¿Qué aspectos de la capacitación consideras que podrían mejorarse?
 (Selecciona todas las que apliquen)

Claridad en la información
 Interacción con los capacitadores
 Tiempo dedicado a la práctica
 Uso de ejemplos reales
 Otras (especificar): _____

Opiniones sobre Cambios y Nuevas Metodologías

6. ¿Estarías dispuesto/a a probar nuevas formas de capacitación si se te presentan?

Muy dispuesto/a
 Dispuesto/a
 Indeciso/a
 Poco dispuesto/a
 Nada dispuesto/a

7. ¿Qué tipo de actividades crees que podrían hacer las capacitaciones más interesantes? (Selecciona todas las que apliquen)

Talleres prácticos

Juegos de rol
 Discusiones en grupo
 Videos explicativos

8. ¿Has escuchado sobre métodos de capacitación que no se han utilizado en tu organización? Si es así, ¿cuáles?

Sí (especificar): _____

No

9. ¿Qué características crees que debería tener un buen programa de capacitación en seguridad y salud?

10. ¿Qué obstáculos has enfrentado en las capacitaciones que has recibido? (Selecciona todas las que apliquen)

Falta de tiempo
 Contenido poco claro
 Falta de interés
 Dificultades para aplicar lo aprendido
 Otras (especificar): _____

11. ¿Cómo consideras que la capacitación puede influir en la cultura de seguridad dentro de la organización?

12. ¿Qué cambios específicos te gustaría ver en el proceso de capacitación para hacerlo más efectivo?

Reflexiones Finales y Sugerencias

13. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en las capacitaciones que has recibido hasta ahora?

14. ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

15. ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en las capacitaciones?

Guía para el Análisis Documental

Definición del Objetivo

El propósito de este análisis es evaluar la efectividad de la metodología Scrum en el contexto del bioaprendizaje aplicado a la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se busca determinar cómo esta metodología puede mejorar la participación activa de

los empleados, la retención de información y la aplicación práctica del conocimiento adquirido en situaciones reales.

Partiendo desde la pregunta de investigación ¿Cómo puede la metodología Scrum mejorar la participación, retención de información y aplicación práctica en el bioaprendizaje para la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo? Se busca una influencia en la actitud hacia la seguridad, la colaboración y el trabajo en equipo y la aplicación práctica del conocimiento.

También buscamos determinar ¿Cómo facilita la metodología la transferencia de conocimientos teóricos a situaciones prácticas en el ámbito de la seguridad? La información que se busca por medio del presente proyecto es casos prácticos, empresas que quieran cambiar las metodologías tradicionales y permitan generar experiencias en los procesos de aprendizaje. Elaboración de encuestas, opiniones y experiencias en la metodología y cambios en la actitud hacia la seguridad.

Con la información se busca:

Evaluar la Efectividad: Determinar si la metodología realmente mejora la participación, retención y aplicación del conocimiento en SST.
 Identificar Mejores Prácticas: Conocer qué elementos son más efectivos y cómo se pueden desarrollar.
 Contribuir al Conocimiento: Aportar información valiosa para futuras investigaciones y prácticas en la formación en SST.

Selección de documentos

A través de buscadores de antecedentes de revista científica como Redalyc, Dialnet, se revisó la información, y se utiliza como apoyo para el proyecto:

Ciencia e Ingeniería Neogranadina, 2022, 32(2)

<https://www.redalyc.org/journal/911/91174988002/>

Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 2020, 11(20)

<https://redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=Trabajo%20y%20Metodolog%C3%ADas%20%C3%A1giles%201>

Innovation & Management Review, 2021, 18(1)

<https://www.redalyc.org/journal/5375/537566869002/>

Nuevo derecho, ISSN-e 2500-672X, ISSN 2011-4540, Vol. 17, Nº. 29, 2021, 12 págs.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8882505>

Panorama, 2021, 15(29) <https://www.redalyc.org/journal/3439/343967896010/>

Praxis & Saber, 2018, 9(21) <https://www.redalyc.org/journal/4772/477258898008/>

Revista Colombiana de Salud Ocupacional, ISSN-e 2322-634X, Vol. 12, Nº. 1, 2022, págs. 49-60 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8992974>

SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, 2021, 13(2) <https://redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%2>

Clasificación de información

De acuerdo a los métodos de inclusión y exclusión por medio de los motores de búsqueda mencionados, descriptores y palabras clave tomadas en cuenta en función de referencias, se seleccionaron los artículos en base al tema propuesto tomando los de mayor relevancia.

Para determinar el contexto del proyecto es importante conocer información de apoyo que generen soporte y se encuentren alineados al propósito del proyecto.

Tabla 1 Clasificación de información

Categoría	Tipo de Documento	Título/Descripción	Fuente/Autor	Año
Metodología Scrum	Material sesiones open class	Presentaciones implemntacion metodologia Scrum	corporacion universitaria Minuto de Dios	2024
	Tesis	METODOLOGÍAS ÁGILES EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS TECNOLÓGICOS DE ALIMENTOS	OrtegaVerbel_KeyKa bir & SernaCataño_Carlos Andrés_NODO (1).pdf	2024
Bioaprendizaje	Artículo	Bioaprendizaje	Redalyc, dialnet	2019 2022
Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo	Legislación colombiana	Resolucion 1072 Resolucion 0319	2015 2019

Elaboración: Fuente propia

Credibilidad de los Autores: Los documentos analizados citan a varios autores, como H. Sharifi & Z. Zhang, Schwaber y Sutherland, y Gutiérrez y Prado, que son reconocidos en sus respectivos campos. La inclusión de investigaciones publicadas en revistas académicas revisadas por pares refuerza la credibilidad de las fuentes.

Expertise: Los autores tienen experiencia en áreas como gestión de proyectos, pedagogía y salud ocupacional, lo que les otorga autoridad en los temas tratados.

El análisis se llevó a cabo mediante una revisión crítica del artículo mencionado y de la problemática actual en los métodos tradicionales. Se evaluaron los argumentos presentados por el autor, así como la relevancia de los desafíos identificados en el contexto

organizacional. Se utilizó un enfoque cualitativo para identificar patrones, discrepancias y conclusiones, y se consideraron las implicaciones de la biopedagogía y Scrum en la formación.

Hallazgos Clave

Biopedagogía como Propuesta Innovadora:

La biopedagogía busca visibilizar nuevas realidades educativas y propiciar un aprendizaje holístico y autoorganizado, donde la comunicación y el diálogo son fundamentales.

Desafíos en la Capacitación en SST:

Falta de Adaptabilidad: Los programas tradicionales son estáticos y no se ajustan a las nuevas normativas y riesgos emergentes.

Desmotivación del Aprendiz: La formación unidireccional y estática reduce el compromiso de los empleados con la cultura de seguridad.

Dificultades en la Aplicación Práctica: La teoría debe complementarse con experiencias prácticas para ser efectiva.

Diversidad de la Fuerza Laboral: La capacitación debe ser personalizada para atender las diversas necesidades de los trabajadores.

Oportunidades de Scrum en Bioaprendizaje:

Scrum puede transformar la capacitación en SST en un proceso interactivo, promoviendo la colaboración y la retroalimentación continua.

Sin embargo, existe un desconocimiento general sobre Scrum y la necesidad de medir su efectividad en la formación en SST.

Los hallazgos indican que la biopedagogía y la metodología Scrum pueden abordar las limitaciones de los métodos tradicionales en la capacitación. La biopedagogía promueve un aprendizaje significativo y contextualizado, mientras que Scrum ofrece un marco ágil que facilita la colaboración y la adaptabilidad. Sin embargo, la falta de familiaridad con estas metodologías y la necesidad de datos concretos sobre su efectividad son barreras que deben superarse.

Capítulo 3. Resultados

Dentro del estudio realizado y procesada toda la información obtenida en el trabajo de campo, se pueden analizar e interpretar los resultados obtenidos, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 2 Consolidado de resultados

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1. Experiencia General en Capacitación	Muy positiva	3	60%
	Positiva	2	40%
2. Comodidad con Nuevas Formas de Trabajar	Muy cómodo/a	4	80%
	Cómodo/a	1	20%
3. Efectividad de Métodos de Capacitación	Muy efectivos	3	60%
	Efectivos	2	40%
4. Mejoras en Aprendizaje	Sí, muchas mejoras	5	100%
5. Aspectos a Mejorar	Claridad en la información	2	40%
	Interacción con capacitadores	3	60%
	Tiempo dedicado a la práctica	2	40%
	Uso de material didáctico	3	60%
6. Disposición a Probar Nuevas Formas de Capacitación	Muy dispuesto/a	5	100%
7. Actividades Interesantes	Talleres prácticos	4	80%
	Juegos de rol	4	80%
	Discusiones en grupo	2	40%
	Videos explicativos	3	60%
8. Obstáculos en las Capacitaciones	Falta de tiempo	4	80%
	Contenido poco claro	1	20%
	Falta de interés	1	20%
	Dificultades para aplicar	1	20%

Fuente: elaboración propia

Análisis de Resultados

1. Experiencia General en Capacitación

Se revisa cómo la metodología Scrum en el bioaprendizaje influye en la actitud de los empleados hacia la seguridad y salud en el trabajo.

La mayoría de los participantes reporta una experiencia favorable con las capacitaciones, lo que sugiere una base sólida para la implementación de nuevas metodologías como Scrum.

2. Comodidad con Nuevas Formas de Trabajar

Se examina cómo la metodología Scrum fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados durante el proceso de aprendizaje en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los participantes demuestran una alta comodidad con nuevas formas de trabajar, lo que indica una apertura al cambio, esencial para la implementación de Scrum, que promueve la adaptabilidad y la colaboración.

3. Percepción sobre Métodos de Capacitación

Se analiza cómo la metodología Scrum puede mejorar la interacción y el trabajo en equipo durante el aprendizaje en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aunque los métodos actuales son considerados efectivos, existen oportunidades de mejora en la interacción y el uso de material didáctico. La estructura colaborativa de Scrum puede potenciar la participación activa y el aprendizaje práctico.

4. Opiniones sobre Cambios y Nuevas Tecnologías

Se revisa la influencia de la metodología Scrum en la actitud de los empleados hacia la seguridad y salud en el trabajo.

La disposición de los participantes a experimentar con nuevas metodologías y su preferencia por actividades prácticas sugieren que Scrum, con su enfoque en la colaboración, podría ser bien recibido.

5. Obstáculos en las Capacitaciones

Se identifican los desafíos que enfrenta la capacitación y cómo la metodología Scrum podría facilitar la aplicación práctica de los conocimientos en situaciones reales de trabajo en el ámbito de la SST.

La falta de tiempo se presenta como un obstáculo significativo. Scrum, al permitir iteraciones cortas y enfoques flexibles, podría mitigar este problema mediante sesiones más breves pero efectivas.

6. Influencia de la Capacitación en la Cultura de Seguridad

Se analiza cómo la metodología Scrum puede influir en la actitud de los empleados hacia la seguridad y salud en el trabajo.

Scrum, al fomentar la autoorganización y la responsabilidad compartida, tiene el potencial de fortalecer la cultura de seguridad, involucrando activamente a los participantes en su propio aprendizaje y en la aplicación de prácticas seguras.

7. Cambios Específicos Deseados en el Proceso de Capacitación

Se examinan las expectativas de los participantes respecto al proceso de capacitación y cómo Scrum puede satisfacerlas.

Los participantes expresan un deseo por mayor dinamismo y prácticas interactivas, lo cual se alinea con los principios de Scrum que priorizan la colaboración y la aplicación práctica del conocimiento.

8. Reflexiones Finales y Sugerencias

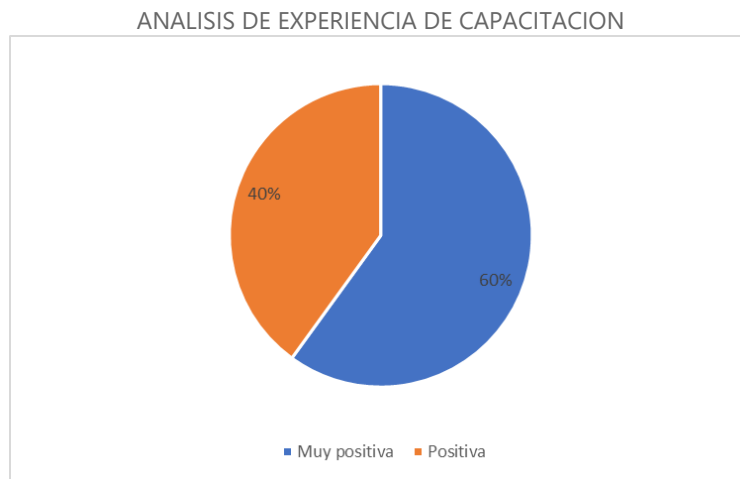
Se identifican las maneras en que la metodología Scrum facilita la aplicación práctica de los conocimientos en situaciones reales de trabajo en el ámbito de la SST.

La implementación de Scrum podría no solo mejorar la participación y la retención de información, sino también hacer que el aprendizaje sea más relevante y aplicable a las tareas diarias.

La implementación de Scrum podría mejorar la participación y retención de información, haciendo el aprendizaje más relevante y aplicable a las tareas diarias. Esto no solo aborda áreas de mejora identificadas, sino que también refuerza la cultura de seguridad dentro de la organización.

La metodología tiene un potencial significativo para mejorar la participación, retención de información y aplicación práctica en el bioaprendizaje para la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo. La receptividad de los participantes hacia nuevas metodologías, combinada con su deseo de mayor interacción y práctica, sugiere que Scrum puede ser una herramienta efectiva para alcanzar estos objetivos. Aplicar la metodología podría no solo abordar las áreas de mejora identificadas, sino también fortalecer la cultura de seguridad dentro de la organización.

Se grafican los resultados obtenidos para mayor facilidad de interpretación, usando un enfoque cualitativo con la opción de una pregunta de selección múltiple para identificar otros aspectos que pueda identificar el participante y representado los resultados estadísticamente porcentuales por medio de gráficos y determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo de la metodología.

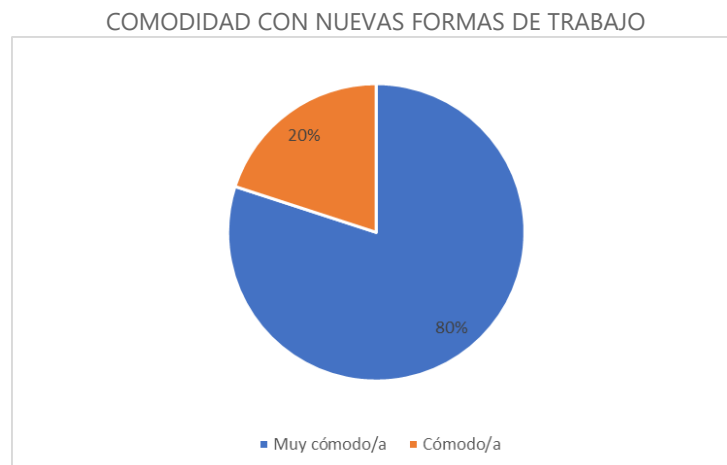


Fuente: elaboración propia

Figura 1

Análisis de Experiencia en Capacitación

La mayoría de los participantes tiene una percepción favorable sobre la capacitación, lo que sugiere que las metodologías y enfoques utilizados son efectivos. Sin embargo, un 40% que solo la califica como positiva indica que hay áreas de mejora.

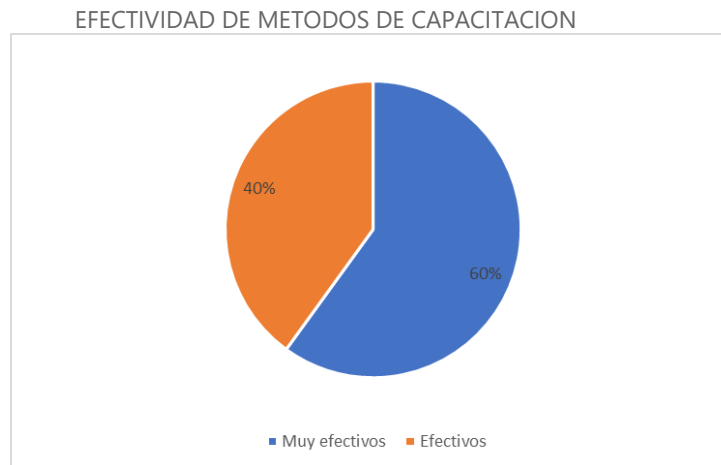


Fuente: elaboración propia

Figura 2

Comodidad con Nuevas Formas de Trabajar Porcentaje

La alta comodidad con nuevas metodologías sugiere que los participantes están abiertos al cambio y a la innovación en sus procesos de trabajo. Esto es crucial para la implementación exitosa de nuevas estrategias como Scrum.



Fuente: elaboración propia

Figura 3

Efectividad de Métodos de Capacitación Porcentaje

La percepción positiva sobre la efectividad de los métodos indica que los enfoques utilizados están alineados con las necesidades de los participantes. No obstante, el 40% que los considera solo efectivos sugiere que podría haber espacio para optimizar y diversificar las técnicas de capacitación.

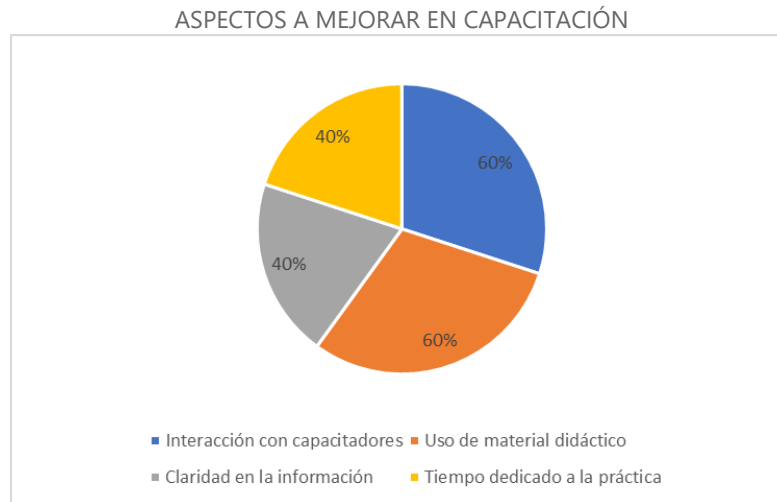


Fuente: elaboración propia

Figura 4

Disposición a Probar Nuevas Formas de Capacitación Porcentaje

Adicionalmente se rescata también las oportunidades de mejora a tener en cuenta para la metodología.



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Aspectos a Mejorar en Capacitación

Los aspectos que requieren atención incluyen la interacción con los capacitadores y el uso de material didáctico, ambos con un 60%. Esto sugiere que mejorar la comunicación y los recursos utilizados podría aumentar la efectividad de la capacitación. La claridad en la información y el tiempo dedicado a la práctica también son áreas que podrían beneficiarse de una revisión.

Hallazgos

Conexión entre Aprendizaje y Vida Real: La biopedagogía demuestra ser un enfoque eficaz para vincular la capacitación en SST con las experiencias diarias de los trabajadores, promoviendo un aprendizaje más significativo.

Desajuste en la Aplicación Práctica: Existe una desconexión notable entre la teoría de la SST y su aplicación práctica, lo que limita la efectividad de los programas de capacitación.

Resistencia Organizacional al Cambio: A pesar de la disposición de los trabajadores a adoptar nuevas metodologías, las estructuras organizacionales tradicionales pueden obstaculizar la implementación de enfoques ágiles como Scrum.

Potencial de la Tecnología: Las herramientas digitales pueden mejorar la colaboración y la interacción en la capacitación, pero requieren capacitación adicional para su uso efectivo.

Diversidad de Estilos de Aprendizaje: La diversidad en la fuerza laboral exige un enfoque de capacitación inclusivo que reconozca diferentes estilos de aprendizaje y experiencias.

Evaluación Continua Necesaria: La efectividad de los programas de capacitación debe evaluarse de manera continua para garantizar su relevancia y mejorar su impacto.

Cultura de Aprendizaje: Fomentar una cultura de aprendizaje en la organización es crucial para motivar a los empleados a participar activamente en su desarrollo y en el de sus compañeros.

Interacción Teoría-Práctica: La capacitación debe facilitar la retroalimentación entre teoría y práctica, permitiendo a los trabajadores reflexionar sobre sus experiencias y aplicar lo aprendido.

Conclusiones

Evolución Necesaria en la Capacitación: La capacitación en SST debe adoptar enfoques más dinámicos, como la biopedagogía y Scrum, para adaptarse a las realidades cambiantes del entorno laboral.

Mejora en la Aplicación Práctica: Es esencial diseñar programas de capacitación que integren simulaciones y ejercicios prácticos, mejorando la transferencia de conocimientos a situaciones reales.

Superación de la Resistencia al Cambio: Involucrar a todos los niveles de la organización en el proceso de cambio es fundamental para facilitar la adopción de nuevas metodologías.

Integración de Tecnología: La tecnología debe ser utilizada como una herramienta de apoyo en la capacitación, facilitando la colaboración y el acceso a recursos actualizados.

Capacitación Inclusiva: Los programas deben ser personalizados y adaptados a la diversidad de estilos de aprendizaje, asegurando que todos los empleados se sientan incluidos y valorados.

Importancia de la Evaluación Continua: La implementación de métricas de evaluación permitirá ajustes en tiempo real, garantizando la efectividad y relevancia de la capacitación.

Fomento de una Cultura de Aprendizaje: Crear un entorno que valore el aprendizaje continuo y la retroalimentación es clave para el éxito de cualquier programa de capacitación en SST.

Ciclo de Aprendizaje Dinámico: La interacción constante entre teoría y práctica es esencial para que los trabajadores puedan aplicar efectivamente sus conocimientos en el entorno laboral.

Capítulo 4. Disertación

Los hallazgos indican que, aunque la satisfacción con la capacitación es alta, la aplicación práctica de lo aprendido sigue siendo un desafío. Esto sugiere que, si bien las metodologías como la biopedagogía son efectivas para transmitir conocimientos, es crucial implementar estrategias adicionales para asegurar que los trabajadores integren estos conocimientos en su rutina diaria.

La resistencia al cambio dentro de las organizaciones también se ha identificado como un obstáculo significativo. A pesar de la disposición de los trabajadores a adoptar nuevas metodologías, las estructuras tradicionales pueden limitar la implementación efectiva de enfoques ágiles como Scrum.

La formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es crucial para garantizar un entorno laboral seguro. Sin embargo, muchos programas de capacitación enfrentan desafíos relacionados con la participación activa de los trabajadores, la retención de información y la aplicación práctica de lo aprendido. En este contexto, la metodología Scrum, una de las metodologías ágiles más reconocidas, se presenta como una solución potencial para abordar estas limitaciones y mejorar la efectividad del bioaprendizaje.

Los aspectos que identifican los proyectos en los que el uso de metodologías ágiles es más conveniente incluyen la adaptabilidad al cambio y la necesidad de entregas de valor constantes. En el contexto de la capacitación en SST, Scrum puede facilitar un entorno de aprendizaje más dinámico, donde los participantes se sienten motivados a contribuir activamente.

Participación Activa: La estructura de Scrum fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede aumentar la participación de los trabajadores en las sesiones de capacitación. Al dividir la formación en ciclos cortos los participantes pueden ver resultados inmediatos, lo que también incrementa su motivación.

Retención de Información: La metodología Scrum enfatiza la revisión y reflexión continua. A través de reuniones diarias y retrospectivas, los trabajadores pueden discutir lo aprendido, lo que refuerza la retención de información y permite aclarar dudas en tiempo real.

Aplicación Práctica: La naturaleza práctica de Scrum permite a los trabajadores aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo. Con actividades que simulan

escenarios de SST, los participantes pueden experimentar y practicar sus habilidades en un entorno seguro.

La metodología Scrum tiene el potencial de transformar la capacitación en SST al mejorar la participación, la retención de información y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Sin embargo, es vital que las organizaciones no solo adopten Scrum, sino que también se comprometan a una implementación completa y correcta de la metodología.

La metodología Scrum en la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo no solo puede mejorar la eficacia de la capacitación, sino también contribuir a la creación de un entorno laboral más seguro y eficiente. La clave está en garantizar que todos los aspectos de la metodología se implementen correctamente, lo que permitirá a las organizaciones aprovechar al máximo los beneficios de las metodologías ágiles en sus programas de formación.

Potencial Transformador de Scrum la metodología tiene el potencial de transformar la capacitación en SST al mejorar la participación, la retención de información y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Sin embargo, es vital que las organizaciones no solo adopten Scrum, sino que también se comprometan a una implementación completa y correcta de la metodología.

Investigaciones Futuras

Para completar el análisis académico y fortalecer la base de conocimientos sobre la implementación de Scrum en la capacitación en SST, se proponen las siguientes líneas de investigación:

Estudios Comparativos: Realizar estudios que comparen la efectividad de Scrum con otras metodologías de capacitación en SST para identificar las mejores prácticas.

Análisis de Casos Específicos: Investigar casos específicos de empresas que hayan implementado Scrum en su capacitación en SST, analizando los factores que contribuyeron a su éxito o fracaso.

Impacto en la Cultura Organizacional: Explorar cómo la adopción de metodologías ágiles como Scrum influye en la cultura organizacional y en la percepción de la seguridad y salud en el trabajo.

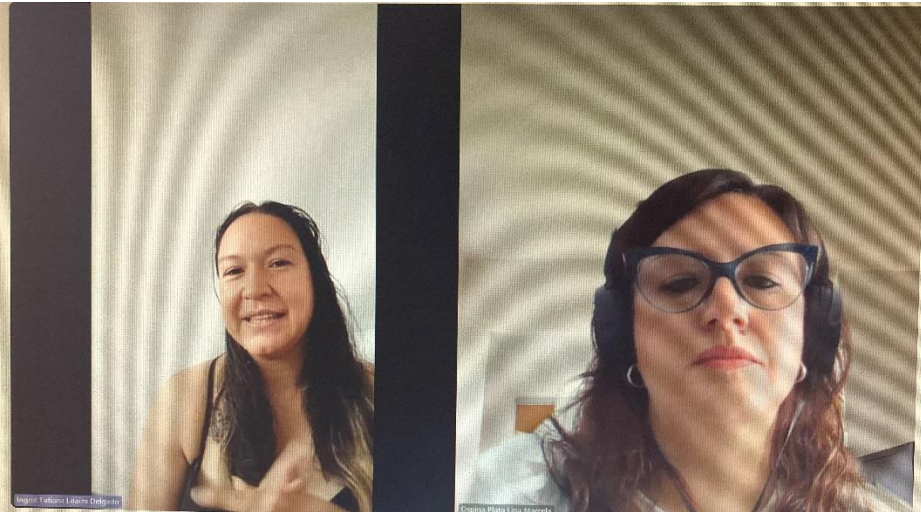
El trabajo presentado aporta significativamente al área de bioaprendizaje en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) al integrar la metodología Scrum, que promueve la colaboración, la adaptabilidad y la mejora continua. Esta metodología no solo facilita la

gestión eficiente de proyectos educativos en SST, sino que también puede ser aplicada en otros contextos, como el desarrollo de software, la gestión de equipos y la implementación de proyectos en diversas disciplinas. La flexibilidad de Scrum permite su adaptación a diferentes entornos, potenciando así el aprendizaje y la efectividad en la formación de profesionales en múltiples áreas.

Referencias

- Chiavenato, I. (2019). La administración y sus perspectivas y enfoque clásico de la administración. En I. Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración (pp. 7–28). McGraw-Hill.
- Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. (2020). Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20).
<https://redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=Trabajo%20y%20Metodolog%C3%ADas%20C3%A1giles%201>
- Ciencia e Ingeniería Neogranadina. (2022). Ciencia e Ingeniería Neogranadina, 32(2). <https://www.redalyc.org/journal/911/91174988002/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Innovation & Management Review. (2021). Innovation & Management Review, 18(1). <https://www.redalyc.org/journal/5375/537566869002/>
- Intersticios Sociales. (2019). Intersticios Sociales, (17).
<https://www.redalyc.org/journal/4217/421759176002/>
- Nuevo Derecho. (2021). Nuevo Derecho, 17(29), 12.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8882505>
- Panorama. (2021). Panorama, 15(29).
<https://www.redalyc.org/journal/3439/343967896010/>
- Praxis & Saber. (2018). Praxis & Saber, 9(21).
<https://www.redalyc.org/journal/4772/477258898008/>
- Revista Colombiana de Ciencias Sociales. (2019). Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 10(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497862279009>
- Revista Colombiana de Salud Ocupacional. (2022). Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 12(1), 49–60.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8992974>
- SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión. (2021). SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, 13(2).
<https://redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo>
- Universidad de la costa- CUC la casa del maestro Vol.1 n°3, pp. 15-36 ene- jun/ Implementación de scrum como estrategia de gestión de proyectos para el aprendizaje activo en el aula.

Anexos



Transcripción

3 de noviembre de 2024, 3:04p.m.



Ospina Plata Lina Marcela 0:07

Hola, Buenos días.

¿Mi nombre es Lina Ospina, te doy las gracias por participar en esta entrevista, Eh?

Estoy realizando una investigación sobre la aplicación de metodologías ágiles en particulares.

Cruz en el contexto de Pío Aprendizaje, hoy me encuentro con Tatiana Loaiza, Tatiana bienvenida y gracias por aceptar esta invitación.

Bueno, primero que todo Tatiana, vamos a hablar sobre el consentimiento informado.

Entonces, estás de acuerdo en que grabemos la entrevista para facilitar las transcripción.

Tu información será confidencial.



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 0:49

Estoy de acuerdo.



Ospina Plata Lina Marcela 0:51

¿Gracias o entonces, Eh?

Vamos a iniciar con la sección 1 los conocimientos previos entonces, primero quisiera saber cuál es tu nivel de familiaridad con las metodologías, metodologías ágiles, especialmente scrum.



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 1:08

¿Eh?

Tengo un conocimiento medio, sé que existe la metodología y sé de qué se trata la metodología.



Ospina Plata Lina Marcela 1:19

Gracias.

¿Has utilizado en algún momento?

Escribe en el contexto de Dios, Bendice y seguridad y salud en el trabajo.



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 1:29

En el montaje de la de la metodología que se con el diseño y con los pasos a seguir para la implementación.



Ospina Plata Lina Marcela 1:40

¿Desde tu experiencia cómo ha influido la implementación de la estrategia de seguridad y salud en el trabajo basada en vivo aprendizaje?



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 1:52

Ha sido una aporte bastante grande.

Es tiene una muy buena acogida por parte de los trabajadores, a los cuales o con los cuales se ha iniciado a desarrollar la metodología y el vapor Elizabeth en

generando un impacto positivo y generando cambios que aportan al autocuidado y la y el autoconocimiento.

Y concientización de la importancia del día.



Ospina Plata Lina Marcela 2:23

¿Has notado mejoras en las retención de información a través de la implementación de esta estrategia?



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 2:30

Completa a mí mejoras en que se quedan, que son perdurables en el tiempo, mejoras que le permiten al trabajador tener siempre esa conciencia del autocuidado de desarrollar sus actividades de manera segura y saludable.



Ospina Plata Lina Marcela 2:49

¿Y qué tan abierta te sientes al adoptar nuevas prácticas dentro de la empresa?



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 2:58

Completamente abierta.

Siempre estamos dispuestos a escuchar opiniones, a escuchar ideas nuevas que nos permitan seguir avanzando en el tema del Viva Fredy Saje el sobre todo cuando estamos utilizando metodologías ágiles y pues si vienen de los trabajadores, son muchísimo más efectivo.



Ospina Plata Lina Marcela 3:22

¿Qué barreras percibes para la implementación de la estrategia?



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 3:27

Uy barreras podríamos hablar sobre de pronto parte de presupuestos.

¿3, pronto espacios, Eh?

Qué permita que el viva, prendida, que sea algo más viático, algo más vivencial en otra barrera podría ser los tiempos en donde quisiéramos tener un tiempo más más prolongado con los trabajadores, en donde la divisa sea muchísimo más mhm,

más amplio.

Esos son algunas, algunas barreras que debemos empezar a manejar y pues hay que pueden llegar a presentar.



Ospina Plata Lina Marcela 4:04

¿Qué recomendaciones darías para optimizar la implementación de la estrategia?



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 4:10

¿Qué recomendaciones EH?

Hay que programarlas esas.

Esta estrategia y está que estos espacios deben estar 100% programados desde el inicio de año en un cronograma de actividades, en un cronograma de capacitaciones en donde se cuente absolutamente con todo lo necesario, con todos los recursos que se van a implementar o que se necesitan para cada 1 de los temas que en los cuales quiere intervenir.



Ospina Plata Lina Marcela 4:43

¿O KY hay algo más que te gustaría añadir sobre la experiencia?



Ingrid Tatiana Loaiza Delgado 4:48

¿Eh?

¿Es una experiencia completamente exitosa, Eh?

O sea implementado de manera satisfactoria en los trabajadores, genera un impacto positivo, genera una acogida muy buena, muy positiva en y es algo que no es muy complicado de implementar y que sí genera resultados a corto plazo y generar resultados positivos.



Ospina Plata Lina Marcela 5:17

¿O K Tatiana, Eh?

Pues eso es todo, te doy las gracias nuevamente por participar en este espacio a través de tu correo electrónico.

Te voy a hacer llegar una encuesta para que por favor y me ayudes a diligenciarla, y me la compartas nuevamente por este medio.

I **Ingrid Tatiana Loaiza Delgado** 5:39

Perfecto.

No hay ningún problema.



Ospina Plata Lina Marcela 5:40

Muchas gracias que estés muy bien.

I **Ingrid Tatiana Loaiza Delgado** 5:44

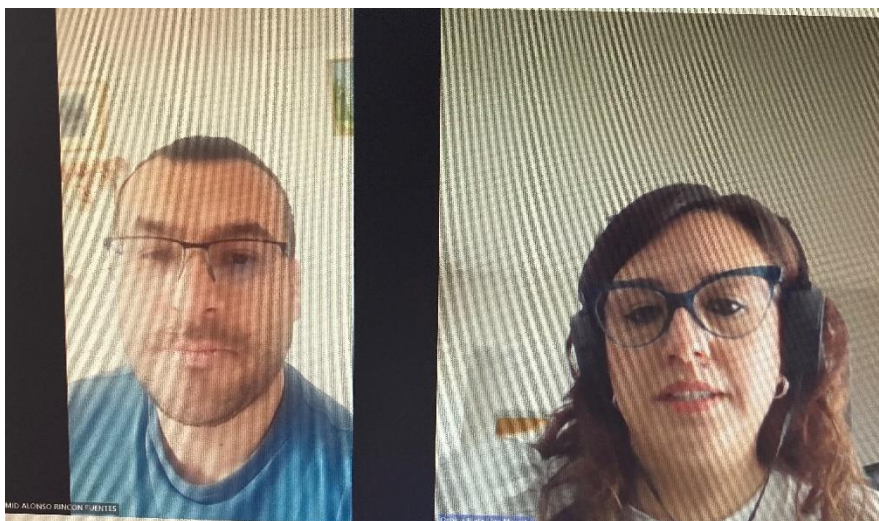
Con gusto igualmente.

□ **Ospina Plata Lina Marcela** ha detenido la transcripción

Transcripción

3 de noviembre de 2024, 3:24p.m.

● **Ospina Plata Lina Marcela** ha iniciado la transcripción





Ospina Plata Lina Marcela 0:07

Hola, Buenos días.

Mi nombre es Lina Ospina gracias a ti por participar en esta entrevista.

Hoy me encuentro con Yamid Rincón.

¿Estoy pues, digamos que es realizando una investigación sobre la aplicación de metodologías ágiles, particularmente en el Scrum, para el contexto de viva aprendizaje, EH?

El objetivo, pues, de esta conversación es entender mejor las percepciones sobre el uso de la metodología para el aprendizaje y la capacitación basada en seguridad estable en el trabajo.

Entonces ya mí, muchas gracias por aceptar mi invitación.



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 0:44

Con todo gusto.



Ospina Plata Lina Marcela 0:46

¿Bueno, primero, que todo el consentimiento informado estás de acuerdo en que grabemos la entrevista para facilitar la transcripción tu información?

Pues era confidencial.



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 0:57

No hay problema.



Ospina Plata Lina Marcela 0:59

¿O K entonces, Eh, quiero que me cuentes primero, ¿cuál es tu nivel de familiaridad con las metodologías ágiles?



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 1:09

Bueno, las metodologías ágiles.

Yo conozco algo del bio, aprendizaje puntualmente, lo que se tener una idea del

deber, ser de una acción y cómo en nosotros mismos somos responsables de la de la seguridad en esa acción.



Ospina Plata Lina Marcela 1:28

¿O K, muchas gracias, EH?

¿En algún momento has utilizado la metodología de enfocado en seguridad solo en el trabajo?



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 1:38

Sí, sí, claro.



Ospina Plata Lina Marcela 1:41

¿Bueno, Eh?

¿De qué manera los implementado?



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 1:46

Lo que manifestamos, por ejemplo, en nuestra empresa básicamente es nos dan la información y nosotros la tan somos responsables tanto de ejecutar la De la correcta manera como ser vigilantes de que los compañeros hagan la misma la misma acción.



Ospina Plata Lina Marcela 2:06

¿O K desde tu experiencia, ¿cómo ha influido la implementación de la estrategia de Dios?

bioaprendizaje en seguridad y salud en el trabajo.



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 2:16

Yo creo que es positiva, es positiva porque al vernos como nosotros mismos responsables, pues obviamente nuestra propia seguridad, EH, nos hacemos como conscientes del riesgo que sé que se corren en unas en una acción y somos obviamente como hacemos responsables de que esa esa acción se haga de cierta manera, de una manera segura tanto para nosotros como para los que trabajan

con nosotros.

Entonces nos hace conscientes del riesgo que se tiene y se evitan, pues accidentes se en las en las acciones.



Ospina Plata Lina Marcela 2:51

¿Has notado mejoras en la retención de la información en la aplicación de las prácticas seguras a través de la metodología?



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 2:59

Sí, bastante, porque al ser 1 al adaptar, es la información y replicarlas a los compañeros.



Ospina Plata Lina Marcela 3:04

También.



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 3:07

Se queda más en las retentiva de nosotros, y no solo digamos cómo recibir la información por recibirla y ya.



Ospina Plata Lina Marcela 3:15

O K.

¿Qué tan abierto te sientes para adoptar nuevas prácticas dentro del marco de la estrategia para mejorar en el bioaprendizaje?



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 3:27

¿Pues viendo que el video aprendizaje nos ha ayudado a mejorar, EH?

Yo creo que cualquier acción que sé que se nos muestre es una, es una gran ventaja y claro que sí, pues no, siempre estaré dispuesto a tener más información sobre ese tema y pues que a futuro se había reflejado en nuestra salud.



Ospina Plata Lina Marcela 3:46

No sé qué tan abiertos te sientes a adoptar.
Nuevas prácticas dentro del marco de la estrategia.



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 3:56

También, o sea, muy dispuesto porque lo que decimos vemos resultados y esos resultados nos pueden ayudar mucho a tanto a la salud nuestra como a la empresa como tal también.



Ospina Plata Lina Marcela 4:10

¿En qué recomendaciones darías para optimizar la implementación de la estrategia?



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 4:17

¿Que recomendaciones?

¿No?

Pues de pronto haré un poco más temas, digamos no solo directamente la salud, digamos Del el accionar de nuestras labores, sino ampliar un poco más en la parte de no sé psicológica o emocional, también de las personas.

Eso también sería bastante chévere.



Ospina Plata Lina Marcela 4:42

¿Que ella me Eh, pues digamos que eso es todo, te doy las gracias por tu tiempo, por compartir tu experiencia, tu contribución es muy valioso para la investigación, EH?

No sé si de pronto quieres añadir algo más.



YAMID ALONSO RINCON FUENTES 4:59

No más y puntual.



Ospina Plata Lina Marcela 5:01

Que el vale ya mismo.

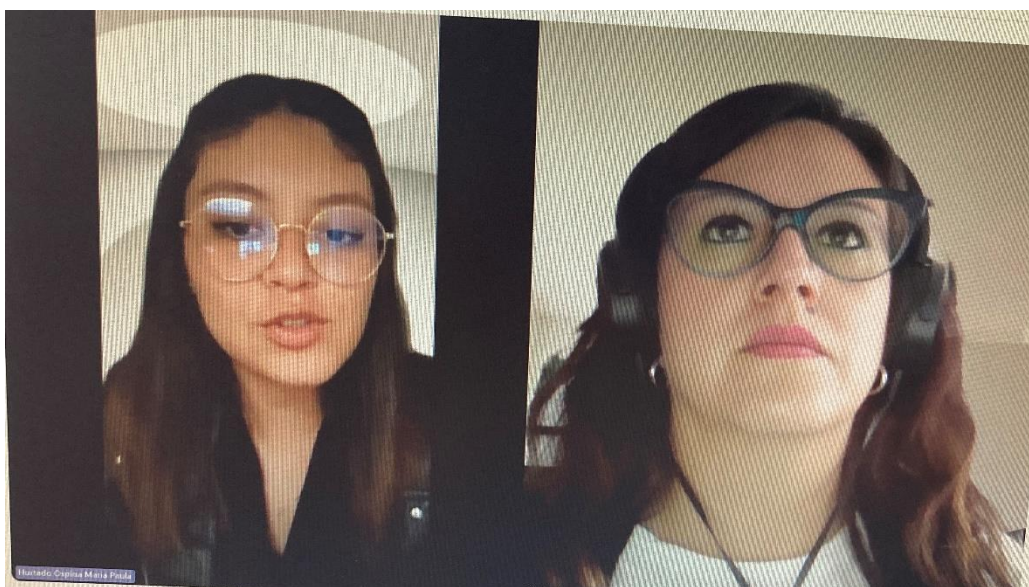
Muchas gracias por tu tiempo.

Y **YAMID ALONSO RINCON FUENTES** 5:05
Un gusto.

 **Ospina Plata Lina Marcela** 5:06
Este es muy bien.


Y **YAMID ALONSO RINCON FUENTES** 5:08
Igualmente.

 **Ospina Plata Lina Marcela** ha detenido la transcri



Transcripción

3 de noviembre de 2024, 10:02p.m.

 **Ospina Plata Lina Marcela** 0:05
Hola, hoy me encuentro con María Paula Hurtado, te doy las gracias por participar en esta entrevista.

Mi nombre, Lina Ospina.

Yo estoy realizando una investigación sobre la aplicación en T.

Metodologías ágiles, especialmente scrum en el contexto de bioaprendizaje.

¿Bioaprendizaje cuál es el propósito de la entrevista?

En ese entender mejor las percepciones sobre el uso de Chrome para mejorar el aprendizaje de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Entonces, primero que todo, quiero que sepas que esta entrevista está siendo grabada para transcripción.

¿Estás de acuerdo?



Hurtado Ospina Maria Paula 0:49

Sí, estoy de acuerdo.



Ospina Plata Lina Marcela 0:54

¿Bueno, entonces te voy a hacer unas preguntas, la edad es que he me puedes dar la apreciación de acuerdo a tus conocimientos, entonces, ¿cuál es tu nivel de familiaridad con las metodologías ágiles?



Hurtado Ospina Maria Paula 1:21

Bueno, digamos que en el contexto de seguridad y salud en el trabajo se utilizan bastante este tipo de metodologías para diferentes aspectos y campos, digamos que dentro de la de la de la rama, entonces digamos que siempre he utilizado estas.

Herramientas o metodologías para la aplicación como diferentes procesos en cuanto él, dentro del contexto laboral empresarial, es decir, en donde estamos nosotros, por ejemplo, capacitaciones, infecciones.

Bueno, en fin todo ese ese.



Ospina Plata Lina Marcela 2:04

O K.



Hurtado Ospina Maria Paula 2:04

Ah.



Ospina Plata Lina Marcela 2:08

¿Dentro del contexto has utilizado vivo?

Aprendizaje para seguridad y salud en el trabajo.



Hurtado Ospina Maria Paula 3:17

Sí, hemos.

Utiliza no de yo se.

Di Tipa.



Ospina Plata Lina Marcela 3:34

Espérate porque se está entre se está cortando.



Hurtado Ospina Maria Paula 3:34

Todos los días que no son tan cuadrículadas que van enfocadas a al como al trabajador más.



Ospina Plata Lina Marcela ha detenido la transcripción

Transcripción

3 de noviembre de 2024, 10:08p.m.



Ospina Plata Lina Marcela 0:05

¿Listo, ya está grabando nuevamente?

¿Damos tenido algún tema de conexión?

¿Entonces, la pregunta que había hecho es, has utilizado scrum en el contexto de vida?

Predice para seguridad y salud en el trabajo.



Hurtado Ospina Maria Paula 0:20

Bueno, digamos que no lo habíamos aterrizado como tal, es decir, no habíamos puesto un nombre a esa metodología porque pues no tenemos así como mucho conocimiento, pero sí hacíamos como el razón de ser de la metodología que era Paez.

Lenguaje, lizar esos procesos dentro de la empresa que pues nos estaban afectando de cierta manera los indicadores entonces, pues nosotros, de cierta manera utilizamos esa metodología para que nos ayudara a iniciar un poco más estos procesos dentro de la de la empresa.



Ospina Plata Lina Marcela 0:53

¿O K desde tu experiencia y de acuerdo a las metodologías, ¿cómo crees que puede influir el video aprendizaje en el área de seguridad y salud en el trabajo?



Hurtado Ospina Maria Paula 1:06

¿Incluye bastante, sabes?

Porque digamos que ya no lo hacemos de cierta manera, tan cuadrulado como se hacía antes, sino que ya lo manejamos como de una manera más amena al trabajador para que ellos tomen como esas metodologías para sí mismo, es decir, como que lo tomen en personal y digamos que también cumpla mucho más con el objetivo de la de la capacitación o la metodología.



Ospina Plata Lina Marcela 1:35

¿Has notado mejoras en la retención de información?

¿Eh?

Cuando se aplican prácticas o metodologías ágiles.



Hurtado Ospina Maria Paula 1:45

Claro que sí, claro que sí, que los trabajadores de cierta manera no lo ven como una simple capacitación que otra vez nos sentamos y era la metodología de antes,

sino que ya le toman como un poquito más de interés e importancia al objetivo. Y pues digamos que al desarrollo de la capacitación.



Ospina Plata Lina Marcela 2:05

Que están abiertos.

¿Te sientes al adoptar nuevas prácticas dentro de la metodología?



Hurtado Ospina Maria Paula 2:12

Bastante ir porque digamos que esto nos ha ayudado un montón a agilizar un montón de, pues de procesos valga la redundancia, dentro de la capacitación, digamos como el del desarrollo de la capacitación como indicadores, también nos ayuda un montón.

¿Entonces digamos que esas metodologías, EH?

Nos han enseñado que si podemos vamos que buscar nuevos horizontes y buscar nuevas cosas para hacerlas las cosas, valga la redundancia, de manera diferente.



Ospina Plata Lina Marcela 2:41

Te barreras, pueden haber al implementar la estrategia.



Hurtado Ospina Maria Paula 2:47

En.

No sé, digamos que de pronto la falta de tiempo, porque son estrategias que se consideran como como que necesitamos ocupar un poco más de tiempo de lo normal.

De pronto, también manejar herramientas tecnológicas puede ser también otra barrera.



Ospina Plata Lina Marcela 3:08

¿O KY ya para finalizar las últimas dos preguntas, qué recomendaciones nos darías para optimizar la implementación de la metodología?



Hurtado Ospina Maria Paula 3:18

¿Digamos que para temas de programación eso sería lo importante que se pueda, digamos que tener una planeación más, EH?

¿Cómo decirlo?

¿Cómo más?

Desarrollada para que, pues, aplicar esa metodología de la mejor manera.



Ospina Plata Lina Marcela 3:42

¿Hay algo más que te gustaría añadir?



Hurtado Ospina Maria Paula 3:46

No, muchas gracias por la entrevista de verdad que gracias por enseñarnos esta metodología.

Porque nos ha ayudado bastante y espero que no solo a nosotros, sino que puedan ayudar a muchas otras empresas con este tipo de metodologías, porque la verdad sí vale la pena.



Ospina Plata Lina Marcela 4:04

Vale Maria Paula, muchas gracias, gracias por tu tiempo, por compartir la experiencia tu contribución, pues es muy valiosa para esta investigación en por medio del correo electrónico.

¿Te voy a compartir un cuestionario para que me ayudes a Diligenciarlo es un formulario de forms, EH?

¿Entonces para que me ayudes por favor que quede?

Hoy he realizado muchas gracias.

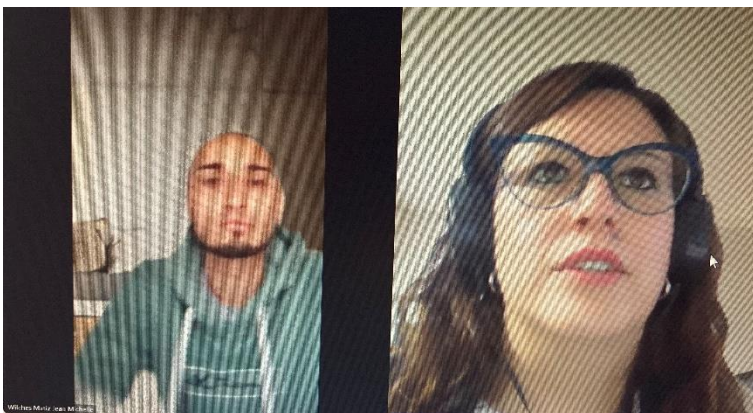


Hurtado Ospina Maria Paula 4:29

Vale perfecto, muchas gracias.



Ospina Plata Lina Marcela ha detenido la transcripción



Transcripción

3 de noviembre de 2024, 10:18p.m.

● **Ospina Plata Lina Marcela** ha iniciado la transcripción



Ospina Plata Lina Marcela 0:04

Hola, buenas tardes.

Hoy me encuentro con Michelle Wilches, te doy las gracias por participar de esta entrevista, mi nombre es Lina Ospina y estoy realizando una investigación sobre la aplicación de metodologías ágiles en particulares Chrome sobre el contexto de bio aprendizaje.

¿Entonces, cuál es el objetivo de esta conversación?

Entender mejor las percepciones sobre el uso de la metodología en procesos de capacitación de seguridad y salud en el trabajo a través del video aprendizaje.

¿Entonces primero, EH Michelle?

Quiero que me digas si estás de acuerdo con que la entrevista sea grabada para facilitar la transcripción.



Wilches Matiz Jean Michelle 0:47

Sí, no hay ningún problema.



Ospina Plata Lina Marcela 0:50

Gracias entonces, Eh, te voy a hacer varias preguntas.

La idea es que me vaya respondiendo de acuerdo al conocimiento que tengas

entonces, en la primera pregunta, cuál es tu nivel de familiaridad con las metodologías ágiles, especialmente scrum.

● **Ospina Plata Lina Marcela** ha detenido la transcripción

Transcripción

3 de noviembre de 2024, 10:22p.m.



Ospina Plata Lina Marcela 0:04

¿Bueno, estuvimos un tema de conexión, te voy a repetir la pregunta, cuál es tu nivel de familiaridad con las metodologías ágiles?
Especialmente Escobar.



Wilches Matiz Jean Michelle 0:16

Bueno, pues me parece que es una técnica que nos facilita mucho el tema del aprendizaje.

El tema de las técnicas de cuando sean capacitaciones y que hace que sea un poco más ágil y más, EH, como receptivo y hace que sea el hizo mucho más los procesos.



Ospina Plata Lina Marcela 0:35

¿Ha recibido alguna formación específica en Scrum?



Wilches Matiz Jean Michelle 0:40

¿Sí, sí he recibido algunas, EH?

Como formaciones y capacitaciones sobre el tema, lo cual me parece muy bueno ya que pues según lo que he visto y he comprendido, hace que los procedimientos se pueden realizar de una manera más efectiva y que mediante unas evaluaciones que se van haciendo en el camino, pues se pueda como llegar más fácil al que queremos vivir una mejor manera.



Ospina Plata Lina Marcela 1:08

¿Desde tu experiencia cómo ha influido la implementación de Scrum en la efectividad debido a bioaprendizaje en seguridad y salud en el trabajo?

W **Wilches Matiz Jean Michelle** 1:17

Bueno, pues creo que esto ha hecho que primero sea un poco más receptivo la información hacia las personas a las cuales se les digamos, las capacitaciones y demás, se ve que los procesos sean mejorados.

Se ve que las personas tienden a tener como una mejor.

Sí como un mejor auto aprendizaje y que son más receptivas a la información y eso ha hecho que se puedan como agilizar todos los procesos y se ve un mejor resultado en un de pronto, en un tiempo más corto.



Ospina Plata Lina Marcela 1:49

Desde tu experiencia, consideras que las metodologías puedan aumentar la afectividad de viva, prendida.

Aje en seguridad y salud en el trabajo.

W **Wilches Matiz Jean Michelle** 2:03

Y sí, creo que sí porque, pues debido a estas nuevas metodologías que se están implementando, las personas tienden a ser más receptivas, lo cual hace que se no se necesite hacer mucha más cantidad como de repeticiones en las capacitaciones, en el aprendizaje o en las metodologías que se colocan en práctica.

Entonces esto hace que sea un poco más práctico y sea un poco más ágil todo el tema de lo que se vaya a aplicar dependiendo de la metodología o lo que se esté capacitando.

Entonces creo que sí ha hecho que sea más receptivo y que él vio aprendizaje, se vea como un poco más fácil a las metodologías que utilizaban anteriormente.



Ospina Plata Lina Marcela 2:45

¿Has notado mejoras en la retención de información?

W **Wilches Matiz Jean Michelle** 2:49

Sí, sí, se notan bastante la.

¿La mejora de la retención porque, pues como se ha vuelto como un poco más dinámico, el tema de las capacitaciones ya no se utilizan las metodologías anteriores, las cuales digamos que pueden ser un poco más aburridas por el tema de que todos sabemos que era un poco más sentarse, solo hablar y charlar, entonces habían muchas personas que si no entendían del tema, al no ser un poco más dinámico te distrae muy fácil, se dispersaban entonces cuando 1 de pronto hacia una retroalimentación o preguntaba sobre lo que se habló?

No, no sabían de qué era la capacitación, ni siquiera entonces.

Creo que estas metodologías nos han ayudado mucho a que a que la percepción de todo lo que se va diciendo se obtenga la información mucho más fácil.

Las personas que están escuchando también tengan una percepción mucho más, más asertiva de lo que se está diciendo y lo que se está capacitando.



Ospina Plata Lina Marcela 3:39

¿Qué tan abierto te sientes para adoptar nuevas prácticas de aprendizaje?



Wilches Matiz Jean Michelle 3:45

Siento que estoy muy abierto y siento que entre más metodologías.

Nuevas introduzcamos a los procesos y las capacitaciones que hacemos al día, creo que va a mejorar mucho más todo el tema de la efectividad en todos los trabajos y las labores diarias que hacemos, entonces creo que es que es muy muy bueno que se sigan implementando.



Ospina Plata Lina Marcela 4:09

¿Qué barreras puede haber en el cemento?

Acción de la metodología.



Wilches Matiz Jean Michelle 4:14

Bueno, creería yo que de pronto, igual, como todos los cambios que se hacen el proceso al principio de pronto es un poco.

Se nota como un poco de como de barreras.

De pronto, en los medios tecnológicos y de algunas personas, o de pronto, si hay personas nuevas que no conozcan mientras se van familiarizando con el tema. De pronto, si al principio puede ser una barrera en cuanto la tecnológico o en cuanto a de pronto ya, cómo decirlo, como temas o palabras muy técnicas, que pronto se utilizan, entonces, si de pronto creo que ese sería como unas dos barreras de resto creo que no, no es más.



Ospina Plata Lina Marcela 4:57

¿O K qué recomendarías para optimizar la implementación de la metodología?



Wilches Matiz Jean Michelle 5:07

Creería yo que sé debería ser, no como más de pronto, más seguido en que a todos los colaboradores o las personas que se le hagan las capacitaciones o se les empieza a implementar en sus puestos de trabajo y demás, estas metodologías se les tenga más familiarizado el tema de Del vocabulario de estarles, recordando como más seguido, para qué sirve y cómo se utilizar para que en el transcurso del tiempo cada quien va siendo como ya su autoaprendizaje y lo vaya aplicando una de las maneras más.



Ospina Plata Lina Marcela 5:40

Aunque Michelle, muchas gracias, no sé si hay algo más que quieras añadir.



Wilches Matiz Jean Michelle 5:45

No, pues me gustaría que se siguiera aplicando, que nos siguieran explicando a todos y a a cualquier colaborador o persona que ingresa y demás que se le vayan aplicando YY siempre como desde que ingrese, estar muy muy al pendiente de estas personas para que todos vayamos como en un mismo lineamiento.

Entonces es como lo único de resto.

Me pareció súper Chévere todo.



Ospina Plata Lina Marcela 6:09

Vale Michelle, muchas gracias por tu tiempo, por compartir tus experiencias, tu

contribución es muy valiosa para esta investigación que estamos haciendo.
Te voy a compartir al correo electrónico la compartir el correo electrónico una un cuestionario para que me ayudes por favor hoy a diligenciar.



Wilches Matiz Jean Michelle 6:24

Ah, bueno, no.

Claro que sí, ahorita mismo lo dijiste.



Ospina Plata Lina Marcela 6:37

Vale Michelle, muchas gracias.

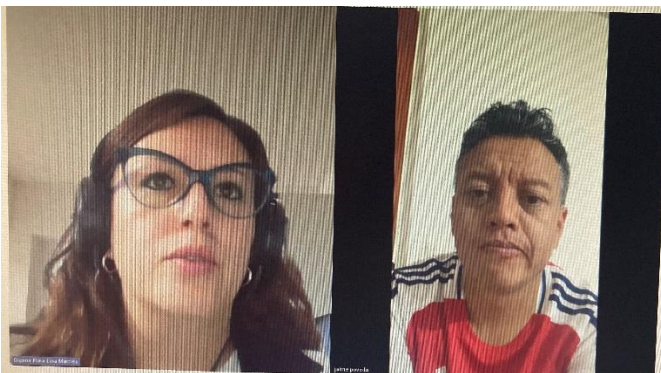


Wilches Matiz Jean Michelle 6:40

No mucho gusto, muchas gracias a usted.



Ospina Plata Lina Marcela ha detenido la transcripción



Transcripción

3 de noviembre de 2024, 11:27p.m.



Ospina Plata Lina Marcela ha iniciado la transcripción



Ospina Plata Lina Marcela 0:03

Hola, buenas tardes.

Hoy me encuentro con Jaime Poveda Jaime.
Muchas gracias por participar en esta entrevista.
Mi nombre es Lina Ospina y estudiar realizando una investigación sobre la aplicación de metodologías ágiles en particular de Chrome, en el contexto de viva aprendizaje en, pues el objetivo de esta conversación es entender mejor las percepciones sobre el uso de scrum para mejorar el aprendizaje y la capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
Es primero que todo quiero preguntarte si estás de acuerdo en que grabemos la entrevista para facilitar la transcripción.



jaime Poveda 0:45

¿Eh?

Buenas tardes.

Y sí, estoy de acuerdo.



Ospina Plata Lina Marcela 0:49

Gracias.

¿Entonces, EH?

¿La idea es que te voy a hacer unas preguntas y tú me vas a contestar?

De acuerdo al conocimiento que tengas.

¿Cuál es el nivel de familiaridad con las metodologías ágiles, especialmente?



jaime Poveda 1:09

¿Y yo conozco algunas metodologías, Eh?

Pero no las aplico la verdad, no las aplico todas.

Sé que y con ella se quieren lograr, como creo que los procesos sean más ágiles, entonces sí, pero pues no, no las aplico realmente.



Ospina Plata Lina Marcela 1:31

Ha recibido formación específica en las metodologías.



jaime Poveda 1:34

Sí, sí, sí.

He recibido formación, sé que son fáciles de, es una.

Es una metodología fácil de implementar YY que puede ser aplicada, aplicada a diferentes campos.



Ospina Plata Lina Marcela 1:50

¿Has utilizado el escudo en el contexto de Bilbao?

Prentice inseguridad y sale en el trabajo.



jaime Poveda 1:57

No, pero sé que en la industria si se aplica.



Ospina Plata Lina Marcela 2:06

¿Qué aspectos de la metodología consideras más útiles para el aprendizaje en seguridad y salud en el trabajo?



jaime Poveda 2:18

¿Eh?

Yo creo que la colaboración en equipo.

Y la retroalimentación es importante, me parece a mí.

YY la adaptación de las necesidades del grupo si se puede decir de esa forma hay que tener reuniones permanentemente.



Ospina Plata Lina Marcela 2:43

¿Desde tu experiencia como ha influido la implementación de la metodología empleada para indizar?



jaime Poveda 2:52

Pues los trabajadores se sienten más motivados, como que sí, como más involucrados en la sí, con la efectividad de Del video aprendizaje.



Ospina Plata Lina Marcela 3:11

¿Has notado mejoras en las retención de información o en la aplicación de prácticas seguras?

JP **jaime Poveda** 3:17

Pues los trabajadores son más capaces de recordar si se puede decir de esa forma y aplican lo entendido en situaciones reales.

Lo que se ha llevado a que el ambiente sea un poco más seguro o sino que sea más seguro, pero.

 **Ospina Plata Lina Marcela** 3:34

¿Qué tan abierto te sientes para adoptar nuevas prácticas y de estás metodologías?

JP **jaime Poveda** 3:41

No, yo creo que es muy importante siempre estar abierto a conocer y aprender diferentes metodologías, porque si no.

Si no estamos abiertos al cambio, creo que.

Nos quedamos, nos quedamos en el pasado, entonces hay que hay que renovarnos YY esta metodología me parece que si es más ágil YY lo están haciendo de muy buena forma.

 **Ospina Plata Lina Marcela** 4:19

¿Qué barreras percibes para la implementación de la metodología?

JP **jaime Poveda** 4:26

Pues hay compañeros que se resisten al cambio YY por la falta de formación YY que apenas salen del trabajo.

Pues te desentienden de.

De integrarlo, o sea, de, de seguir investigando.

Entonces creo que es importante de.

De seguirlo.

De seguirse seguir aprendiendo YY aplicarlo siempre.



Ospina Plata Lina Marcela 5:08

Te recomendaría de necesarias para optimizar la implementación de la metodología.



jaime Poveda 5:17

Una mayor capacitación para los empleados y para que comprendan su funcionamiento y tener un facilitador o un mentor para que resuelva todas las dudas que los trabajadores puedan tener en situaciones puntuales de. Y no sé qué la cultura organizacional abierta sea, hay el cambio YY que se valore mucho la, la colaboración y la retroalimentación.



Ospina Plata Lina Marcela 5:52

¿Vale y Jaime?

Muchas gracias.

No sé si haya algo que quieras añadir.



jaime Poveda 5:58

No me parece que es importante estos espacios y que siempre el trabajador esté involucrado.



Ospina Plata Lina Marcela 6:10

Vale Jaime, muchas gracias por tu tiempo, por compartir tu experiencia.

Tu contribución es muy valiosa para esta investigación.



jaime Poveda 6:20

Gracias.



Ospina Plata Lina Marcela 6:20

A tu correo te voy a hacer llegar un cuestionario para que me ayudes a diligenciar.

O sea, El cuestionario, pues debe quedar diligenciado el día de hoy.



jaime Poveda 6:29

Gracias.



Ospina Plata Lina Marcela 6:29

Muchas gracias.



Ospina Plata Lina Marcela ha detenido la transcripción

Ver resultados

Encuestado

5

Anónimo

05:55

Tiempo para
completar

Consentimiento informado: Autoriza que la información sea tratada, que ha leído y comprende los detalles de la actividad, la información recopilada es confidencial y será utilizada para fines educativos. ¿Esta de acuerdo?

Si

No

1. Nombres y apellidos *

Jaime Andrés Poveda

2. Cédula *

80013190

3. Cargo *

Diseñador gráfico

4. ¿Cómo calificarías tu experiencia general con los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

- Muy positiva
- Positiva
- Neutral
- Negativa

5. ¿Te sientes cómodo/a adoptando nuevas formas de trabajar o aprender? *

- Muy cómodo
- Cómodo
- Poco cómodo
- Muy incómodo

6. Percepción sobre Métodos de Capacitación ¿Qué tan efectivos consideras que son los métodos utilizados en las capacitaciones actuales? *

- Muy efectivos
- Efectivos
- Neutral
- Poco efectivos

7. ¿Has notado mejoras en tu aprendizaje en las capacitaciones que has recibido? *

- Si, muchas mejoras
- Algunas mejoras
- No ha cambiado
- Ha empeorado

8. ¿Qué aspectos de la capacitación consideras que podrían mejorarse? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Claridad en la información
- Interacción con los capacitadores
- Tiempo dedicado a la practica
- Uso de material didáctico

9. Opiniones sobre Cambios y Nuevas Metodologías. ¿Estarías dispuesto/a a probar nuevas formas de capacitación si se te presentan? *

- Dispuesto
- Indeciso
- Poco dispuesto
- No me interesa

10. ¿Qué tipo de actividades crees que podrían hacer las capacitaciones más interesantes? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Talleres prácticos
- Juegos de rol
- Videos explicativos
- Uso de material didáctico

11. ¿Has escuchado sobre métodos de capacitación que no se han utilizado en tu organización? Si es así, ¿cuáles? *

La bio pedagogía era un tema que no conocía

12. ¿Qué características crees que debería tener un buen programa de capacitación en seguridad y salud? *

Interacción entre capacitador y capacitados, formaciones más dinámicas, temas nuevos y llamativos

13. ¿Qué obstáculos has enfrentado en las capacitaciones que has recibido? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Falta de tiempo
- Contenido poco claro
- Falta de interés
- Dificultad para aplicar lo entendido

14. ¿Cómo consideras que la capacitación puede influir en la cultura de seguridad dentro de la organización? *

Si, puede haber reducción en los accidentes, mayor compromiso

15. ¿Qué cambios específicos te gustaría ver en el proceso de capacitación para hacerlo más efectivo? *

Mayor dinamismo, formaciones menos catedráticas

16. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en las capacitaciones que has recibido hasta ahora? *

Genera mayor atención del espectador

17. ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

Que se apliquen nuevas técnicas en los procesos de formación

18. ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en las capacitaciones? *

Muchas gracias

Ver resultados

Encuestado

2 Anónimo

09:59

Tiempo para
completar

Consentimiento informado: Autoriza que la información sea tratada, que ha leído y comprende los detalles de la actividad, la información recopilada es confidencial y será utilizada para fines educativos. ¿Esta de acuerdo?

Si

No

1. Nombres y apellidos *

Jean Michelle Wilches matiz

2. Cédula *

1015468912

3. Cargo *

Auxiliar contable

4. ¿Cómo calificarías tu experiencia general con los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

- Muy positiva
- Positiva
- Neutral
- Negativa

5. ¿Te sientes cómodo/a adoptando nuevas formas de trabajar o aprender? *

- Muy cómodo
- Cómodo
- Poco cómodo
- Muy incómodo

6. Percepción sobre Métodos de Capacitación ¿Qué tan efectivos consideras que son los métodos utilizados en las capacitaciones actuales? *

- Muy efectivos
- Efectivos
- Neutral
- Poco efectivos

7. ¿Has notado mejoras en tu aprendizaje en las capacitaciones que has recibido? *

- Si, muchas mejoras
- Algunas mejoras
- No ha cambiado
- Ha empeorado

8. ¿Qué aspectos de la capacitación consideras que podrían mejorarse? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Claridad en la información
- Interacción con los capacitadores
- Tiempo dedicado a la practica
- Uso de material didáctico

9. Opiniones sobre Cambios y Nuevas Metodologías. ¿Estarías dispuesto/a a probar nuevas formas de capacitación si se te presentan? *

- Dispuesto
- Indeciso
- Poco dispuesto
- No me interesa

10. ¿Qué tipo de actividades crees que podrían hacer las capacitaciones más interesantes? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Talleres prácticos
- Juegos de rol
- Videos explicativos
- Uso de material didáctico

11. ¿Has escuchado sobre métodos de capacitación que no se han utilizado en tu organización? Si es así, ¿cuáles? *

Método Scrum

12. ¿Qué características crees que debería tener un buen programa de capacitación en seguridad y salud? *

Metodologías nuevas, contenido claro, interacción con los capacitadores, retroalimentación de lo explicado, seguimiento a las prácticas explicadas

13. ¿Qué obstáculos has enfrentado en las capacitaciones que has recibido? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Falta de tiempo
- Contenido poco claro
- Falta de interés
- Dificultad para aplicar lo entendido

14. ¿Cómo consideras que la capacitación puede influir en la cultura de seguridad dentro de la organización? *

Generando un mayor sentido de responsabilidad, de autoaprendizaje, familiarización con los temas y conciencia con los métodos y actividades aplicadas

15. ¿Qué cambios específicos te gustaría ver en el proceso de capacitación para hacerlo más efectivo? *

Más dinámicos, un poco más de tiempo seguir aplicando nuevas metodologías

16. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en las capacitaciones que has recibido hasta ahora? *

El uso de nuevas metodologías hace que seamos más eficientes y efectivos en todo procedimiento así como más responsable con cada tarea

17. ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

Seguimiento y retroalimentación un tiempo después de cada capacitación

18. ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en las capacitaciones? *

Me parece que han sido de gran ayuda para cada actividad que se realiza ayuda a facilitar los procesos y han sido más prácticas y dinámicas lo cual hace que recibamos de mejor manera la información

Ver resultados

Encuestado

3

Anónimo

10:54

Tiempo para
completar

Consentimiento informado: Autoriza que la información sea tratada, que ha leído y comprende los detalles de la actividad, la información recopilada es confidencial y será utilizada para fines educativos. ¿Esta de acuerdo?

Sí

No

1. Nombres y apellidos *

María Paula Hurtado

2. Cédula *

1019134772

3. Cargo *

Analista de SST

4. ¿Cómo calificarías tu experiencia general con los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

- Muy positiva
- Positiva
- Neutral
- Negativa

5. ¿Te sientes cómodo/a adoptando nuevas formas de trabajar o aprender? *

- Muy cómodo
- Cómodo
- Poco cómodo
- Muy incómodo

6. Percepción sobre Métodos de Capacitación ¿Qué tan efectivos consideras que son los métodos utilizados en las capacitaciones actuales? *

- Muy efectivos
- Efectivos
- Neutral
- Poco efectivos

7. ¿Has notado mejoras en tu aprendizaje en las capacitaciones que has recibido? *

- Si, muchas mejoras
- Algunas mejoras
- No ha cambiado
- Ha empeorado

8. ¿Qué aspectos de la capacitación consideras que podrían mejorarse? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Claridad en la información
- Interacción con los capacitadores
- Tiempo dedicado a la practica
- Uso de material didáctico

9. Opiniones sobre Cambios y Nuevas Metodologías. ¿Estarías dispuesto/a a probar nuevas formas de capacitación si se te presentan? *

- Dispuesto
- Indeciso
- Poco dispuesto
- No me interesa

10. ¿Qué tipo de actividades crees que podrían hacer las capacitaciones más interesantes? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Talleres prácticos
- Juegos de rol
- Videos explicativos
- Uso de material didáctico

11. ¿Has escuchado sobre métodos de capacitación que no se han utilizado en tu organización? Si es así, ¿cuáles? *

El método scrum

12. ¿Qué características crees que debería tener un buen programa de capacitación en seguridad y salud? *

Desarrollo didáctico, juego de roles y tiempo de calidad.

13. ¿Qué obstáculos has enfrentado en las capacitaciones que has recibido? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Falta de tiempo
- Contenido poco claro
- Falta de interés
- Dificultad para aplicar lo entendido

14. ¿Cómo consideras que la capacitación puede influir en la cultura de seguridad dentro de la organización? *

Prevención de accidentes, elimina el desconocimiento de las buenas prácticas, mejora de indicadores.

15. ¿Qué cambios específicos te gustaría ver en el proceso de capacitación para hacerlo más efectivo? *

Mayor participación de las personas quienes están recibiendo la capacitación.

16. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en las capacitaciones que has recibido hasta ahora? *

Que todo proceso puede mejorarse de acuerdo a los lineamientos y que puede existir siempre una mejora continua.

17. ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

Desarrollar el tema de manera diferente, utilizando varias herramientas tecnológicas para apoyar el contenido y así crear una conciencia de pertenencia en todos nosotros.

18. ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en las capacitaciones? *

Muchas gracias por dar a conocer esta metodología, nos ha servido no solo a mejorar el plan de capacitaciones si no en general a todos los procesos de la empresa.

Ver resultados

Encuestado

4 Anónimo

04:35

Tiempo para
completar

Consentimiento informado: Autoriza que la información sea tratada, que ha leído y comprende los detalles de la actividad, la información recopilada es confidencial y será utilizada para fines educativos. ¿Esta de acuerdo?

Sí

No

1. Nombres y apellidos *

Ingrid Tatiana Loaiza

2. Cédula *

1030583023

3. Cargo *

Coordinadora HSE

4. ¿Cómo calificarías tu experiencia general con los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

- Muy positiva
- Positiva
- Neutral
- Negativa

5. ¿Te sientes cómodo/a adoptando nuevas formas de trabajar o aprender? *

- Muy cómodo
- Cómodo
- Poco cómodo
- Muy incómodo

6. Percepción sobre Métodos de Capacitación ¿Qué tan efectivos consideras que son los métodos utilizados en las capacitaciones actuales? *

- Muy efectivos
- Efectivos
- Neutral
- Poco efectivos

7. ¿Has notado mejoras en tu aprendizaje en las capacitaciones que has recibido? *

- Si, muchas mejoras
- Algunas mejoras
- No ha cambiado
- Ha empeorado

8. ¿Qué aspectos de la capacitación consideras que podrían mejorarse? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Claridad en la información
- Interacción con los capacitadores
- Tiempo dedicado a la practica
- Uso de material didáctico

9. Opiniones sobre Cambios y Nuevas Metodologías. ¿Estarías dispuesto/a a probar nuevas formas de capacitación si se te presentan? *

- Dispuesto
- Indeciso
- Poco dispuesto
- No me interesa

10. ¿Qué tipo de actividades crees que podrían hacer las capacitaciones más interesantes? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Talleres prácticos
- Juegos de rol
- Videos explicativos
- Uso de material didáctico

11. ¿Has escuchado sobre métodos de capacitación que no se han utilizado en tu organización? Si es así, ¿cuáles? *

No aplica

12. ¿Qué características crees que debería tener un buen programa de capacitación en seguridad y salud? *

Temas Claros
Legislación vigente
Talleres prácticos
Historias, y casos vivenciales

13. ¿Qué obstáculos has enfrentado en las capacitaciones que has recibido? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Falta de tiempo
- Contenido poco claro
- Falta de interés
- Dificultad para aplicar lo entendido

14. ¿Cómo consideras que la capacitación puede influir en la cultura de seguridad dentro de la organización? *

Refuerza los conocimientos adquiridos en los trabajadores, generando un cultura de autogestion y autocuidado

15. ¿Qué cambios específicos te gustaría ver en el proceso de capacitación para hacerlo más efectivo? *

Talleres, historias, juego de roles

16. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en las capacitaciones que has recibido hasta ahora? *

la importancia de la cultura del autocuidado

17. ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

mayor inversión de recursos humano, financiero, tiempo, y lugar

18. ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en las capacitaciones? *

Han sido experiencias exitosas que pueden llegar a replicarse en mas sedes y áreas de la compañía

Ver resultados

Encuestado

1 Anónimo

10:24

Tiempo para
completar

Consentimiento informado: Autoriza que la información sea tratada, que ha leído y comprende los detalles de la actividad, la información recopilada es confidencial y será utilizada para fines educativos. ¿Esta de acuerdo?

Sí

No

1. Nombres y apellidos *

Yamid Alonso Rincón Fuentes

2. Cédula *

1032421679

3. Cargo *

Tecnologo en soporte IT

4. ¿Cómo calificarías tu experiencia general con los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

- Muy positiva
- Positiva
- Neutral
- Negativa

5. ¿Te sientes cómodo/a adoptando nuevas formas de trabajar o aprender? *

- Muy cómodo
- Cómodo
- Poco cómodo
- Muy incómodo

6. Percepción sobre Métodos de Capacitación ¿Qué tan efectivos consideras que son los métodos utilizados en las capacitaciones actuales? *

- Muy efectivos
- Efectivos
- Neutral
- Poco efectivos

7. ¿Has notado mejoras en tu aprendizaje en las capacitaciones que has recibido? *

- Si, muchas mejoras
- Algunas mejoras
- No ha cambiado
- Ha empeorado

8. ¿Qué aspectos de la capacitación consideras que podrían mejorarse? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Claridad en la información
- Interacción con los capacitadores
- Tiempo dedicado a la practica
- Uso de material didáctico

9. Opiniones sobre Cambios y Nuevas Metodologías. ¿Estarías dispuesto/a a probar nuevas formas de capacitación si se te presentan? *

- Dispuesto
- Indeciso
- Poco dispuesto
- No me interesa

10. ¿Qué tipo de actividades crees que podrían hacer las capacitaciones más interesantes? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Talleres prácticos
- Juegos de rol
- Videos explicativos
- Uso de material didáctico

11. ¿Has escuchado sobre métodos de capacitación que no se han utilizado en tu organización? Si es así, ¿cuáles? *

Ninguna

12. ¿Qué características crees que debería tener un buen programa de capacitación en seguridad y salud? *

Responsabilidad social y compromiso de los trabajadores con el bienestar colectivo

13. ¿Qué obstáculos has enfrentado en las capacitaciones que has recibido? (Selecciona todas las que apliquen) *

- Falta de tiempo
- Contenido poco claro
- Falta de interés
- Dificultad para aplicar lo entendido

14. ¿Cómo consideras que la capacitación puede influir en la cultura de seguridad dentro de la organización? *

Crear hábitos de acción responsable nos ayuda a ser conscientes de los riesgos y valorar el cuidado personal

15. ¿Qué cambios específicos te gustaría ver en el proceso de capacitación para hacerlo más efectivo? *

Pasar de la explicación teórica y realizar simulacros para evitar accidentes

16. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en las capacitaciones que has recibido hasta ahora? *

Valorar el cuidado personal y ser consciente de los riesgos

17. ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo? *

Mezclar teoría y práctica con tareas específicas de las actividades cotidianas, así no recibir información general sino algo orientado a nuestras labores.

18. ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en las capacitaciones? *

.