

**PLAN DE CAPACITACIÓN BASADO EN HERRAMIENTAS DIDACTICAS PARA
MINIMIZAR LA ACCIDENTALIDAD EN AUXILIARES DE RUTA DE LA EMPRESA
SURENVIOS.**

KETTY MILENA GONZÁLEZ CANTILLO
YURY BIBIANA MONTENEGRO MARTÍN

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Facultad de Ciencias Empresariales
Especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo
2019, Agosto

Plan de capacitación basado en herramientas didácticas para prevenir la accidentalidad en auxiliares de ruta de la empresa Surenvios.

Ketty Milena González Cantillo
Yury Bibiana Montenegro Martín

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al
título de
Especialista en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Asesor (a) Disciplinar:
Rocío Del Pilar Rojas Rocha

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Facultad de Ciencias Empresariales
Especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo
2019, Agosto

Dedicatoria

Este proyecto de grado primeramente se lo dedicamos a Dios quien en su infinita bondad y misericordia esta siempre con nosotras aportando las fuerzas para superarnos cada día, a nuestros padres quienes nos apoyaron física y emocionalmente desde el inicio para emprender este nuevo reto y a nuestras hijas a las que amamos con todo nuestro corazón y son el motor de nuestra vida.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios quien día a día nos llena de ganas y energía para afrontar cada día de la vida, a la Universidad Minuto de Dios quien durante casi un año nos abrió las puertas adquirir nuevas experiencias, conocimientos y amigos, a los docentes quienes con sus enseñanzas enriquecieron personal y laboralmente este ser humano y a nuestros compañeros de estudio con los que compartimos momentos agradables y no tan agradables tratando de sacar este proyecto adelante. A todos desde lo mas profundo de nuestro corazón infinitas gracias.

CONTENIDO

Lista de tablas	VI
Lista de figuras.....	VII
Lista de Anexos.....	VII
Resumen ejecutivo	IX
Introducción	X
CAPITULO I	14
1. Problema.....	14
1.1 Descripción del problema.....	14
1.2 Pregunta de investigación.....	16
CAPITULO II.....	16
2. Objetivos.....	16
2.1 Objetivo general	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
CAPITULO III.....	16
3. Justificación.....	17
CAPITULO IV.....	17
4. Marco de referencia	17
4.1 Marco teórico	Error! Bookmark not defined.
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	18
4.3 Marco legal.....	21
CAPITULO V.....	23
5. Metodología.....	23
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	23
5.2 Población y muestra	24
5.3 Instrumentos	25

5.4	Procedimientos.....	26
5.5	Análisis de información.....	26
5.6	Consideraciones éticas.....	26
CAPITULO VI.....		27
6.	Cronograma.....	27
CAPITULO VII.....		29
7.	Presupuesto.....	29
CAPITULO IIX.....		31
8.	Resultados y discusión.....	31
CAPITULO IX.....		36
9.	Conclusiones.....	36
CAPITULO X.....		38
10.	Recomendaciones.....	38
CAPITULO XI.....		39
11.	Referencias bibliográficas.....	39

Tabla 1. Cronograma	28
Tabla 2. Presupuesto	30
Tabla 3. ¿De las siguientes opciones escoja la causa principal por la cual usted considera que se accidentó?	31
Tabla 4. ¿Cómo le gustaría aprender los procedimientos para realizar sus labores?	32
Tabla 5. ¿Cuál crees usted que es su mejor forma de aprendizaje?	33
Tabla 6. ¿Si estuviera en el cargo de capacitador o formador de la empresa, como llamaría la atención de los auditores?	34
Tabla 7. ¿Cuál sería su propuesta para el desarrollo de una actividad de formación que le pudiera brindar a sus compañeros de trabajo, para minimizar los riesgos y evitar la ocurrencia de accidente de trabajo?	35

Grafica 1. ¿De las siguientes opciones escoja la causa principal por la cual usted considera que se accidentó?	32
Grafica 2. ¿Cómo le gustaría aprender los procedimientos para realizar sus labores?	33
Grafica 3. ¿Cuál cree usted que es su mejor forma de aprendizaje?	34

Anexo A. Entrevista a personal accidentado de surenvios.	41
Anexo B. Entrevista a personal accidentado de surenvios.	42

Resumen: En la actualidad el índice de accidentalidad es una de las cosas que más preocupan a las compañías de nuestro país, la alta gerencia del sector del transporte en Colombia analiza los indicadores de gestión, especialmente el indicador de accidentalidad mes a mes notando que estos tienen tendencia a mantenerse en el tiempo y aumentar cada mes.

En Surenvios empresa de transporte de mercancías, el nivel de accidentalidad es en promedio 10% mensual para el cargo específico de auxiliares rutas, lo que corresponde a 3 accidentes por mes teniendo una población de 29 auxiliares rutas, cifra que para el año 2018 cerró con un total de accidentes de auxiliares de Ruta de 17 personas, lo que representa un 59% para este cargo y al cierre del mes de abril se cerró con 7 accidentes para los auxiliares de ruta. Por consiguiente, el objetivo de este proyecto es proporcionar herramientas que sirvan de apoyo y permitan minimizar en un 7% la accidentalidad de los auxiliares rutas de Surenvios, en un plazo no superior a un año, las causas de los accidentes de trabajo de los colaboradores de la compañía es por el sobreesfuerzo físico al levantamiento de carga y los tipos de lesiones más comunes son el desgarre muscular y golpe por caídas de objetos aunque la empresa provee medios para minimizar este riesgo a través de capacitaciones y sensibilización al personal, los accidentes siguen presentándose. Por lo anteriormente descrito, se hace necesario investigar e intervenir la tasa de accidentalidad de los auxiliares de ruta y adoptar diferentes herramientas de capacitación a través de herramientas didácticas que concienticen y mejoren el aprendizaje de los auxiliares de ruta frente a la alta accidentalidad que se presenta.

Palabras clave: Accidentalidad, herramientas, didáctica, capacitaciones.

Summary: Today the accident rate is one of the issues which worry companies the most in our country, top management in the transport sector analyses management indicators, specially the monthly accident rate which tend to stay stable throughout time and increase monthly. At Surenvios, a company specialized in merchandise transportation, the accident rate is 10% for the position or route assistants, this corresponds to 3 accidents monthly for a population of 29 assistants. by the end of 2018 the total accidents rate of 17 route assistants, which represents 59% of the people in this position, and at the end of April there were 7 accidents. Therefore, the purpose of this project is to provide the necessary tools that will help as support and allow to minimize by 7% the accident rate of the route assistants at Surenvios, in a time frame of no more than a year. The cause of the work related accidents in the company is due to the physical overstrain when lifting the load, and the most common injuries are muscular strain and blows due to fallen objects. Even though, the company provides training to minimize this type of accidents, they continue to occur. As a consequence, it is necessary to research and intervene the accident rate of the route assistants and adopt different tools for training by using didactic methods that increase awareness and improve the learning process of route assistants in regards to accidents.

Key words: Accidents, Tools, Didactic, Training

Introducción

El término accidentalidad refiere a la cualidad de accidente, siendo así una cadena de sucesos o acciones eventuales que involuntariamente genera daño para las personas o las cosas, alterando así su orden regular.

Según la norma OSHAS 18001 (2007). Accidente de Trabajo Incidente o suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, aún fuera del lugar y horas en que aquél se realiza, bajo órdenes del empleador, y que produzca en el trabajador un daño, una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Surenvios una empresa del sector logístico y transporte, encargada de hacer entrega de mercancía a nivel nacional por medio de vehículos propios de la compañía, ha identificado el incremento de accidentalidad en uno de los cargos de la parte operativa que tiene alta importancia en la misma, el cargo en mención son Auxiliares de Ruta.

Los Auxiliares de ruta tienen como objetivo cumplir con su jornada laboral que inicia desde las 7:30 am hasta finalizar la operación, ellos devengan un sueldo básico, más horas extras. Su labor consiste en realizar la recolección y distribución de envíos de acuerdo a los lineamientos y directrices del proceso, tales como planear la ruta de recolección, descargar el vehículo y entregar a tiempo todos los envíos en las zonas asignadas por su superior.

En contraste con lo anterior, es importante y necesario emprender acciones para así disminuir la tasa de accidentalidad de los auxiliares de ruta de la empresa, tales como: sobreesfuerzos por

levantamiento de cargas, lo que produce desgarro muscular y caídas de objetos donde se ven afectadas las extremidades inferiores.

Al momento de realizar una observación inicial dentro de la compañía, se logra identificar que la principal falencia que existe es la metodología de capacitación en los colaboradores, ya que existe un programa de capacitación tradicional del que los trabajadores informan que es un poco rutinario y la comprensión de los temas expuestos son un poco tediosos.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se ve la necesidad de identificar las falencias al momento de las capacitaciones y lograr conocer la mejor metodología, puesto que el personal si se capacita, pero las capacitaciones no están siendo efectivas, se plantea la metodología de capacitación basada en didáctica, es de allí donde surge la pregunta en donde se pretende abordar para trabajar con dichos trabajadores: ¿Qué características debe tener el programa de capacitación a través de la didáctica para disminuir la accidentalidad en los auxiliares de ruta de la empresa Surenvios. ?

Para lo cual el objetivo de la presente investigación es diseñar un programa de capacitación basado en didáctica para así lograr minimizar la tasa de accidentalidad en la compañía, para que el objetivo pueda ser ejecutado se realizó una encuesta puntualmente al personal que ocupa el cargo de auxiliar de ruta que haya presentado accidentes laborales en la compañía, la anterior encuesta se realizará con el fin de identificar la opinión de los trabajadores respecto a la técnica de enseñanza de su preferencia.

La metodología de investigación a desarrollar es cualitativa, Según Mayan (2001). La entrevista cualitativa da la oportunidad de comprender los puntos de vista de los participantes en la investigación acerca de la técnica de capacitación para minimizar la accidentalidad en la compañía.

CAPITULO I

1. Problema

Descripción del problema

Los accidentes de trabajo son una de las consecuencias más preocupantes a nivel de empresas, compromete la salud, la vida y la integridad de los trabajadores en todas las organizaciones a nivel mundial, especialmente en las empresas del sector logístico ya que la principal causa de los accidentes laborales se presentan en empleados que manipulan cargas de forma manual.

A nivel nacional cada vez existen más empresas del sector logístico y de transporte de mercancías, promoviendo la competitividad, generando ingresos y posicionándose entre las mejores; es de gran importancia atraer personal con excelentes capacidades y aptitudes referentes al cargo al cual fueron contratados. Uno de los cargos que más tiene demanda en empresas de este sector, son los auxiliares de ruta, puesto que son los encargados tanto de acomodar la mercancía en los vehículos, guiar al conductor en las vías, descargar del vehículo y hacer la entrega de la mercancía a los clientes. La población trabajadora que se desempeña en el cargo de Auxiliar de Ruta se accidenta con gran frecuencia al momento de levantar cargas pesadas o al despachar la mercancía al vehículo y esto ocurre generalmente por no usar de forma adecuada los elementos de protección personal (EPP), por no poner en práctica lo que se enseña en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes y en algunos casos por no utilizar las ayudas mecánicas entregada al auxiliar de ruta. Al ser un cargo con gran demanda es más vulnerable de que los contratados presenten un accidente laboral. Por lo anterior, se debe generar

consciencia y diseñar un programa de capacitación con temas como: autocuidado, uso de elementos de protección individual, manejo de carga física y en mantener buenos hábitos al momento de ejercer su labor.

La manipulación de cargas manuales es la tercera causa de las lesiones más frecuentes en Colombia, es la primera causa de reubicación laboral y la segunda causa de pensiones por invalidez, el sobre esfuerzo muscular asociado a trabajos físicos representan el 10 % de las enfermedades laborales en Colombia, según la administradora de riesgos laborales SURA.

En Surenvios, el año 2018 la tasa de accidentalidad cerró con 17 eventos para los auxiliares de ruta, lo que disparó el indicador de accidentalidad en 37,5% del total de los accidentes de la empresa, con 48 días perdidos, el tipo de lesión más común fue el desgarre muscular en la zona de la espalda y torax por sobreesfuerzo. Para el año 2019 la compañía lleva en el registro de estadísticas de accidentalidad 7 eventos registrados para el cargo de auxiliares de ruta, para un total de 20 días perdidos, donde las partes afectadas son miembros inferiores por caídas de objetos y sobreesfuerzo. Surenvios S.A.S(2019). *Tasa de accidentalidad Surenvios*. Recuperado de Carpeta compartida Surenvios Logistica.

La causa principal de los accidentes laborales en los auxiliares de ruta es el desconocimiento o la no aplicación de los temas vistos en capacitaciones al momento de manipular cargas, aunque Surenvios lleva más de 25 años en el mercado cuenta con un programa de capacitación que al parecer no ha sido del todo útil, puesto que la técnica empleada no motiva a los colaboradores.

Las capacitaciones que brindan al personal al parecer no generan impacto en los trabajadores y les cuesta un poco la asistencia a las mismas, esto nos lleva a creer que la metodología de enseñanza no es la adecuada

Pregunta de investigación

¿ Que características debe tener el programa de capacitación mediante la didáctica para disminuir accidentalidad en auxiliares de ruta de la empresa Surenvios?

CAPITULO II

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa de capacitación basado en herramientas didácticas para disminuir accidentalidad en auxiliares de ruta de la empresa Surenvios.

Objetivos específicos

1. Identificar el tipo de aprendizaje adecuado que se debe aplicar a los auxiliares de ruta con el fin de aumentar el interés y la participación en las capacitaciones dadas.
2. Identificar las herramientas didácticas adecuadas para facilitar el aprendizaje de los auxiliares de ruta.

CAPITULO III

Justificación

El presente proyecto está enfocado a investigar las estrategias didácticas, ver cómo estas pueden ser aplicadas en las capacitaciones del personal de Surenvios en el cargo de auxiliares ruta, ya que es importante para la empresa buscar la forma de concientizar a los empleados frente al alto grado de accidentalidad y de su autocuidado.

En la actualidad las capacitaciones de forma didáctica son utilizadas en la mayoría de las empresas pero en Surenvios las capacitaciones son realizadas de forma tradicional y los auxiliares de ruta muchas veces no les agrada asistir, porque afirman que se sienten cansados y no las consideran productivas. (Encuesta realizada a los colaboradores de Surenvios, que presentaron accidentes de trabajo en la compañía).

El aumento de la accidentalidad en la empresa Surenvios S.A.S y el compromiso por la disminución de accidentes laborales, es el motivo por el cual se plantea un programa de capacitación con el uso de herramientas didácticas que permitan al trabajador captar y disponer su atención para que su proceso de aprendizaje sea mucho más productivo, y que cuando el auxiliar ruta realice las funciones asignadas tenga presente las capacitaciones recibidas y pueda prever la accidentalidad en los auxiliares rutas; este programa de capacitación serviría de apoyo para futuras investigaciones dado que en la actualidad son muy pocas las empresas que adoptan este tipo de técnicas para el aprendizaje de sus colaboradores.

CAPITULO IV

3. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

¿cómo aprenden las personas o como sucede la experiencia del aprendizaje? para resolver lo anteriormente mencionado se debe entender que existen dos teorías la primera la conductual y la segunda la cognoscitiva, la primera resalta que el aprendizaje es un cambio en la tasa, la frecuencia de aparición o la forma del comportamiento, aprender consiste en asociar los estímulos y las respuestas, según Skinner “es más probable que se dé una respuesta a un estímulo en función de las consecuencias de responder”, por otra parte el conductismo explica que el aprendizaje se da a partir de lo que se está observando, que no es necesario incluir pensamientos ni sentimientos, cabe resaltar que no quiere decir que no existen, sino que la observación se encuentra en el medio y en la historia de cada persona.

La enseñanza efectiva requiere que determinemos las mejores posturas teóricas para cada forma de aprendizaje que nos ocupe que obtengamos de ellas sugerencias para la educación. Todo esto no implica que no haya puntos comunes entre las diversas formas de aprendizaje (Bruner 1985) aunque en esencia aprender a leer es diferente de aprender a tocar violín ambas actividades se benefician de la atención, el esfuerzo y la constancia.

El estudio del aprendizaje humano se concentra en la forma en la que los individuos adquieren y modifican sus conocimientos, habilidades, estrategias, creencias y comportamientos. También es cierto que teoría y práctica se influyen recíprocamente, muchas elaboraciones teóricas acaban implantadas en las aulas las practicas docentes contemporáneas tienen fuertes cimientos teóricos y la práctica educativa también influye en la teoría.

El aprendizaje en el individuo se produce de forma más fácil y motivada si hay teoría con práctica, por lo que es importante adaptar a las capacitaciones actividades didácticas. Schuk (1987).

La didáctica según Javier Ramírez: es el arte de saber explicar y enseñar con un mayor número de recursos para que el alumno entienda y aprenda. Se explica para que el alumno entienda (primer contacto con el conocimiento), se enseña para que el alumno aprenda (Que asimile, que lo haga suyo). Es una disciplina de la enseñanza del conocimiento cuyo objetivo es el entendimiento, mediante unos principios pedagógicos encaminada a una mejor comprensión de las ciencias. (Jaime Eugenio Toro Gaviria).

El término ‘estilo de aprendizaje’ se refiere al hecho de que cada persona utiliza su propio método o estrategias a la hora de aprender. Aunque las estrategias varían según lo que se quiera aprender, cada uno tiende a desarrollar ciertas preferencias o tendencias globales, tendencias que definen un estilo de aprendizaje. Se habla de una tendencia general, puesto que, por ejemplo, alguien que casi siempre es auditivo puede en ciertos casos utilizar estrategias visuales. Cazau, (2010).

Otra de las teorías del aprendizaje según el modelo VAK (Visual, Auditivo, Kinestésica) hace referencia a la cantidad de información que el cerebro logra retener depende directamente de la metodología didáctica que el docente emplee, pues dependiendo de eso logrará estimular en mayor capacidad alguno de los tres canales perceptivos que se mencionan. Se definen los canales de percepción: visual: los sujetos que perciben desde este canal piensan en imágenes y tienen la capacidad de captar mucha información con velocidad, también son capaces abstraer y planificar mejor que los siguientes estilos. Aprenden con la lectura y presentaciones con imágenes. Auditivo: los sujetos que utilizan el canal auditivo en forma secuencial y ordenada aprenden mejor cuando reciben explicaciones orales y cuando pueden hablar y explicar determinada información a otra persona. Estos alumnos no pueden olvidar una palabra porque no saben cómo sigue la oración; además, no permite relacionar conceptos abstractos con la misma facilidad que

el visual. Este canal es fundamental en estudios de música e idiomas. Kinestésico: son sujetos que aprenden a través de sensaciones y ejecutando el movimiento del cuerpo. Es el sistema más lento en comparación a los anteriores, pero su ventaja es que es más profundo, una vez que el cuerpo aprende determinada información le es muy difícil olvidarla; así, estos estudiantes necesitan más tiempo que los demás, lo que no significa un déficit de comprensión, sino solo que su forma de aprender es diferente, es de gran importancia mencionar que el aprendizaje en los individuos no siempre es igual, y la motivación es un factor importante para que sea más fácil su comprensión, las teorías conductuales y cognoscitivas aportan diferentes formas en las que el individuo aprende.

Una herramienta o metodología de aprendizaje didáctico que se abordó en la presente investigación fue la Gamificación, que es una técnica de aprendizaje que incluye la mecánica de los juegos y lúdicas en ámbitos educativos y profesionales, cuyo fin es lograr conseguir mejores resultados, ya que el modelo del juego hace que las personas se motiven en participar activamente, si esta herramienta se adapta al entorno de capacitación hará que estas sean más eficientes, que las personas capacitadas participen activamente y se sienten motivadas de adquirir más conocimientos, adicional incremental el grado de concentración en las personas.

Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Para el avance de este trabajo es importante tener como referente las diferentes investigaciones que se han desarrollado sobre la didáctica como herramienta de aprendizaje en las personas, para lo cual se hace necesario. Dado que la mirada central de este trabajo estará puntualmente sobre la accidentalidad de los auxiliares Ruta y que nuestro objetivo es trabajar en capacitaciones basadas en Didáctica. Accidente de trabajo lo definimos como todo suceso repentino que le ocurre al trabajador ejerciendo su labor y que causa perturbación funcional o psiquiátrica (Ley N° 1562, 2012).

Los riesgos más comunes en personas cuya labor es manipulación de cargas en la mayoría de casos son fatiga física, lesiones que suceden de manera muy rápida, traumatismos que al inicio no afectan con la labor ejercida, pero con el pasar del tiempo se verá afectada., adicional pueden producir lesiones en los miembros superiores hombros manos y brazos. La Fundación para los riesgos laborales (2015) afirma que: “Estas lesiones, aunque no son lesiones mortales, pueden tener larga y difícil curación, y en muchos casos requieren un largo período de rehabilitación.”

Para poder evitar o en lo posible minimizar la tasa de accidentalidad de los auxiliares ruta, es necesario trabajar arduamente en las capacitaciones, basadas en prácticas y metodologías Didácticas, para así lograr una mayor atención, comprensión y que sean más efectivas.

4.3 Marco legal

Este proyecto se enfoca en la aplicación de herramientas o estrategias que permitan el aprendizaje a través de la didáctica en las capacitaciones a los empleados de Surenvios con el objetivo de disminuir la accidentalidad, por la cual se aplicarán algunas leyes, normas y resoluciones, que conlleven y apliquen en la normativa colombiana.

Se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones. En el Artículo 1° de la ley 1503 de 2011 educación vial, tiene como objeto definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y en consecuencia, la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de la vía pública.

Artículo 3° EDUCACION VIAL de la Ley 1503 de 2011 . Reglamentado por el art. 1, decreto nacional 2851 de 2013, consiste en acciones educativas, iniciales y permanentes, cuyo objetivo es favorecer y garantizar el desarrollo integral de los actores de la vía, tanto a nivel de conocimientos sobre la normativa, reglamentación y señalización vial, como a nivel de hábitos, comportamientos, conductas, y valores individuales y colectivos, de tal manera que permita desenvolverse en el ámbito de la movilización y el tránsito en perfecta armonía entre las personas y su relación con el medio ambiente, mediante actuaciones legales y pedagógicas, implementadas de forma global y sistémica, sobre todos los ámbitos implicados y utilizando los recursos tecnológicos más apropiados.

En Artículo 12° de la ley 1503 de 2011 también reglamentado por el Art. 1, Decreto Nacional 2851 de 2013 establece que: Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique,

ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente ley. Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá, como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial. 5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir las normas de seguridad vial. (FUNCIÓN PÚBLICA, 2011).

Norma tecnica Colombiana NTC5693-1 Ergonomía manipulación manual. levantamiento y transporte. Manipulación manual de carga: Cualquier actividad que requiera el uso de fuerza humana para levantar, bajar, transportar o de otro modo mover o controlar un objeto

CAPITULO V

Metodología

Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de este proyecto es el método cualitativo, partiendo como base del analisis de las investigaciones de accidentes del personal accidentado de la empresa y otra herramienta de aplicación fue la encuesta realizada a 14 Auxiliares de Ruta accidentados durante el año 2018 y

lo corrido del 2019 (29), y así evidenciar las razones de la baja participación en los auxiliares de ruta en las capacitaciones recibidas. Una vez realizada y tabulada la encuesta se identificó que la problemática de accidentalidad de este cargo, se enfoca en desistees por parte de los colaboradores por las capacitaciones dictadas de forma tradicional y adicional el análisis de las causas de los accidentes de trabajo, dan como resultado actos inseguros, como el no uso de elementos de protección personal. Condiciones inseguras como no revisar la carga antes de transportarla.

En este proyecto el alcance fue explicativo, porque no solo se describió el problema sino también, se conoció la opinión de los auxiliares de ruta accidentados.

Población y muestra

Este proyecto de investigación se realizó en la compañía Surenvios, con 29 hombres los cuales allí ocupan el cargo de Auxiliares Ruta realizando el proceso de recolección y distribución, cuyas edades oscilan entre los 25 a 35 años de edad, estrato 2 – 3, nivel académico bachilleres, ellos son preseleccionados en el Municipio de Cota, Departamento Cundinamarca, es importante que residan en lugares cercanos como; Engativá, Funza, Mosquera, Facatativá, Rosal y demás, puesto que manejan horarios de 7:30 am a 5:30 am, para la compañía es importante que sean padres cabeza de familia y/o que tengan hijos, por temas de estabilidad laboral.

Los colaboradores Auxiliares ruta realizan la recolección y distribución de envíos de acuerdo a lineamientos y directrices del proceso dentro de las funciones propias que realiza para Surenvios frente a esto, ellos, deben tener en conocimiento de direcciones y ubicación a nivel Bogotá y Nacional, adicional deben estar en buen estado físico (para esto se realizan exámenes médicos osteomusculares, de visión y audición) y con amplio manejo y experiencia comprobada en manipulación de cargas, Competencias como actitud de servicio, trabajo en equipo, orientación a resultados, ética, dinamismo energía y recursividad, entre otros.

Importante que los auxiliares de ruta vean y entiendan la importancia de las capacitaciones y de estas logren sacar el mayor provecho, puesto que gracias a las mismas se podrán prevenir accidentes dentro de la compañía, se intenta llamar la atención en los auxiliares ruta cambiando la manera en dictar las capacitaciones y así llamar lograr su interés y que esto, a la vez se vea reflejado en la reducción de los accidentes.

Instrumentos

Para el desarrollo de este proyecto se utilizó la metodología de investigación por medio de una encuesta estructurada Según Mayan (2001). la entrevista cualitativa da la oportunidad de comprender los puntos de vista de los participantes en la investigación acerca de la metodología de capacitación para minimizar la accidentalidad en la compañía. (P.15) la encuesta comprende 5 preguntas, tres de ellas de respuesta múltiple y las restantes de libre opinión; es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello a diferencia de la entrevista se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos en una hoja previamente impresa, se da las instrucciones al colaborador que bajo su experiencia realizará la encuesta. Investigación documental, que se fundamenta en los datos históricos de accidentalidad de los informes e indicadores de la empresa y de esta manera construir premisas de manera sistemática, ordenada y mejorar el índice de accidentalidad de la empresa surenvios.

Se definieron 5 preguntas que abarcaron dos temas principales: 1 ¿Cuáles son las razones del por qué se accidentan? 2.¿ cómo les gustaría recibir capacitación?, en las últimas dos preguntas se dio la opción de participación de forma abierta para que los colaboradores dieran su opinión, a través de su experiencia.

Procedimientos.

El presente trabajo se desarrolló inicialmente con el análisis del incremento de las cifras de accidentalidad de la empresa Surenvios en el cargo de auxiliares de ruta de acuerdo al informe de la coordinación de seguridad y salud en el trabajo que se diligencia mes a mes, luego se observó la forma en la que se capacitaba al personal de la empresa, que actualmente se realiza de manera tradicional, en un salón de manera magistral. Al observar que las capacitaciones dictadas a los auxiliares de ruta no han sido eficaces, se plantea la opción de cambiar la forma de capacitación del personal, realizando capacitaciones basadas en didáctica, es de aclarar que se plantea una propuesta con capacitaciones mucho más prácticas con un presupuesto dentro de los parámetros que exige la compañía y en acompañamiento con la Administradora de Riesgos Laborales, para la realización de la propuesta se aplicó una encuesta al personal accidentado de la compañía, se realizó un análisis de los resultados y seguido de esto, se realizó la propuesta tomando en cuenta las observaciones de los trabajadores y el análisis de las investigaciones de accidentes.

Análisis de información.

La información recolectada se analizará en la base de datos frente a los estudios relacionados con los objetivos de investigación, se recolectará información primaria realizando una evaluación y así lograr de una manera útil organizar la información analizarla y con base a esto obtener el resultado final.

Por medio de estadística descriptiva se organizó un resumen y seguido de esto se realizó una descripción al detalle, para así lograr sacar resultados en técnicas gráficas de las capacitaciones basadas en lograr validar si fue un proyecto exitoso o por lo menos generó algún cambio en los auxiliares ruta.

Consideraciones éticas

Con el fin de mantener un principio ético y seguro con la población a trabajar frente a este proyecto, en este caso los Auxiliares Ruta Surenvios, se les garantiza total confiabilidad de su identidad y/o recolección información, con el fin de tener respeto hacia ellos.

Por otra parte, se tuvo en cuenta el consentimiento informado, y los requerimientos básicos necesarios para que sea válido como libertad de decisión, competencia para decidir e información suficiente. Es una autorización dada por la persona sin ninguna coacción o fraude, basada en el entendimiento razonable de lo que sucederá, quedando constancia de la aprobación mediante la firma del documento.

CAPITULO VI

Tabla 1. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto*
		Mes inicial	Mes final	

1	Contextualización del proyecto			
1.1	Conformar equipo – máximo 3	12 de Enero de 2019	14 Enero de 2019	Equipo confirmado (ketty Milena Gonzalez Cantillo-Yuri Bibiana Montenegro Martin-
1.2	Formular problema de Investigación	14 Enero de 2019	21 Enero de 2019	Documento institucional hasta problema de investigación
1.3	Definir objetivos	Enero 21 de 2019	Febrero 3 2019	Documento institucional hasta objetivos
1.4	Elaborar justificación	Enero 21 de 2019	Febrero 3 2019	Documento institucional hasta justificación
2	Fundamentación teórica			
2.1	Elaborar marco conceptual	Febrero 3 de 2019	Fabrero 7 de 2019	Documento institucional hasta marco conceptual
2.2	Elaborar antecedentes	Febrero 3 de 2019	Fabrero 7 de 2019	Documento institucional hasta antecedentes
3	Diseño metodológico			
3.1	Definir tipo, alcance y muestra	Febrero 7 de 2019	Febrero 12 de 2019	Documento institucional hasta tipo, alcance y muestra
3.2	Diseñar instrumentos	Febrero 7 de 2019	Febrero 12 de 2019	Documento institucional hasta instrumentos
3.3	Validar instrumentos	Febrero 7 de 2019	Febrero 12 de 2019	Documento institucional hasta instrumentos
4	Informe final de anteproyecto			
4.1	Entregar anteproyecto en plantilla institucional	Febrero 21 de 2019	Febrero 28 de 2019	Anteproyecto en plantilla institucional
4.2	Entregar anteproyecto en plantilla azul	Febrero 21 de 2019	Febrero 28 de 2018	Anteproyecto en plantilla azul
5	Resultados			
5.1	Desarrollar objetivo específico 1	Marzo de 2019	Abril de 2019	Documento institucional hasta objetivo específico 1 durante el tiempo estipulado el cual es de un mes, se establecerá el programa de capacitación basado en la didactica para ser utilizado en el cambio aptitud de los auxiliares de camioneta a través de una revision documental.

5.2	Desarrollar objetivo específico 2	Abril de 2019	Mayo de 2019	Documento institucional hasta objetivo específico 2. Durante el tiempo estipulado el cual es de un mes, se explicará a través del Modelo de entrevista escrita semiestructurada con la participación activa de los auxiliares de camioneta de la empresa surenvios
5.3	Desarrollar objetivo específico 3	Mayo de 2019	Junio de 2019	Documento institucional hasta objetivo específico 3. Durante el tiempo estipulado el cual es de un mes se va a comparar la efectividad de evaluación de conocimientos de capacitación normal frente a la capacitación a través de la didáctica
6	Conclusiones y recomendaciones			
6.1	Elaborar conclusiones	Junio de 2019	Junio de 2019	Documento institucional hasta conclusiones. Se logra identificar que el personal Auxiliares de camioneta de Surenvios tiene incidencias en accidentalidad y por ende es importante trabajar en pro de ello. Por otra parte, es importante que se logre evidenciar el cambio positivo en los Auxiliares Ruta, gracias a las actividades realizadas con el personal, con el fin de generar un cambio en ellos.
6.2	Elaborar recomendaciones	Junio de 2019	Junio de 2019	Documento institucional hasta recomendaciones. Se recomienda que en la empresa surenvios continúen con las actividades plasmadas o trabajadas anteriormente con los Auxiliares de camioneta.
7	Informe final de proyecto de grado			
7.1	Actualizar bibliografía y anexos	Julio de 2019	Agosto de 2019	Documento institucional hasta bibliografía y anexos
7.2	Elaborar presentación de sustentación	Julio de 2019	Agosto de 2019	Presentación de sustentación, aquí se logra evidencia el proyecto final en donde las actividades aplicadas a los Auxiliares Ruta ya han arrojado un resultado positivo y de cambio frente al problema de accidentalidad.

CAPITULO VII

Tabla 2. Presupuesto

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida (NO aplica para estudiantes)		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal(interno-externo)	\$ 3.000.000			\$ 3.000.000
2. Equipos(materiales)	\$ 1.100.000			\$ 1.100.000
3. Software	\$ -			\$ -
4. Bibliografía:libros, suscripciones a revistas y vinculación a redes de información (internet)	\$ 318.933			\$ 318.933
5. Grupo Focal	\$ 300.000			\$ 300.000
6. Viajes nacionales e internacionales	\$ -			\$ -
7. Salidas de campo	\$ -			\$ -
8. Servicios técnicos	\$ -			\$ -
9. Capacitación (curso on line de Didactica)	\$ 534.000			\$ 534.000
10. Material de laboratorio	\$ -			\$ -
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato	\$ 600.000			\$ 600.000
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ -			\$ -
13. Propiedad intelectual y patentes	\$ 1.460.000			\$ 1.460.000
14. Otros	\$ 500.000			\$ 500.000
Total				\$ 7.812.000

CAPITULO IIX

Resultados y discusión

Resultados

En primer lugar, se les preguntó a los trabajadores la causa principal del accidente laboral que habían sufrido en la empresa. Al analizar los datos se encontró que el 79% de los accidentes fueron por falta de atención del propio trabajador. Por otro lado, el 14% indican que la falta de conocimiento sobre los procesos de la organización fue la variable mas influyente. El 7% restante afirma que la falta auto cuidado fue la causa principal de los accidentes.

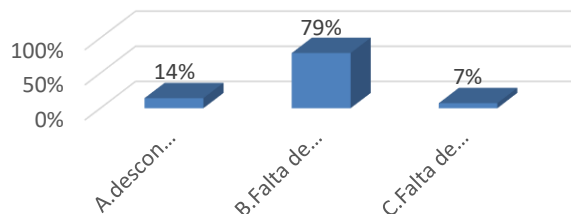
Ver (Tabla 3).

1.¿De las siguientes opciones escoja la causa principal por la cual usted considera que se accidentó?

	Cantidad	Porcentaje
A. Desconocimiento de los procesos	2	14%
B. Falta de atención	11	79%
C. Falta de autocuidado	1	7%
Total	14	100%

Grafica 1.

1. ¿De las siguientes opciones escoja la causa principal por la cual usted considera que se accidentó?



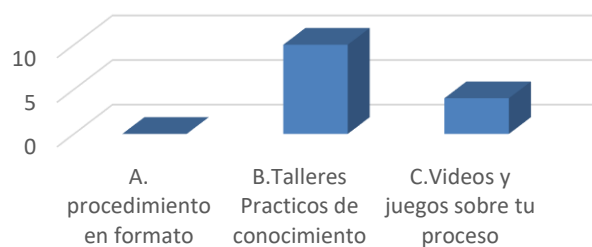
Con el fin de tener un impacto mayor en las capacitaciones, se indagó sobre la preferencia al momento de aprender algo nuevo. Se encontró que el 71% de los encuestados se inclinan a aprender a través de talleres prácticos, donde pueden aplicar en tiempo real y con situaciones reales los conocimientos adquiridos. Por lo contrario, el 29% de los trabajadores expresaron que el uso de videos y juegos es la manera mas efectiva para ellos de retener la información suministrada. La encuesta arrojó que ninguno de los participantes prefiere recibir las capacitaciones utilizando formatos, ver tabla No.2

Tabla No. 4

2. ¿Cómo le gustaría aprender los procedimientos para realizar sus labores?	Cantidad	Porcentaje
A. procedimiento en formato	0	0%
B. Talleres Prácticos de conocimiento	10	71%
C. Videos y juegos sobre tu proceso	4	29%
Total	14	100%

Grafica No.2

2. ¿Cómo le gustaría aprender los procedimientos para realizar sus labores?

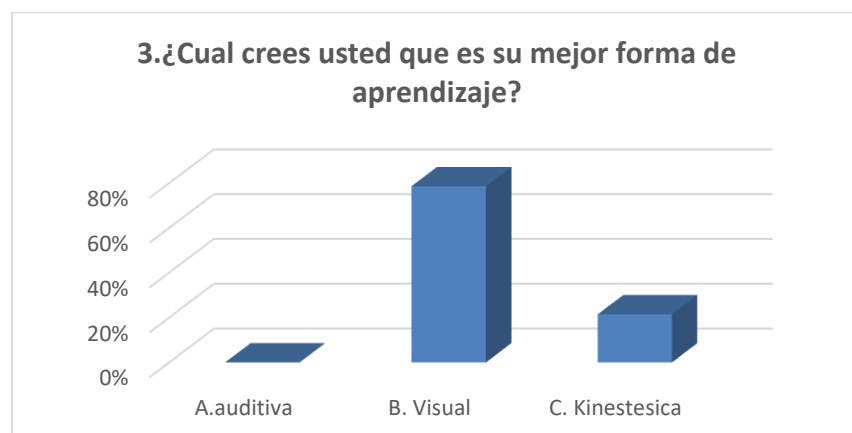


También, se preguntó sobre el estilo de aprendizaje predominante en cada uno de ellos. La encuesta mostró que el 79% de los encuestados consideran que su estilo de aprendizaje predominante es visual. El 21% de las personas afirman que aprenden de forma kinestésica. Por último, se encontró que ninguno de los participantes aprende de manera auditiva. Ver tabla No.5

3. ¿Cuál crees usted que es su mejor forma de aprendizaje?

	Cantidad	Porcentaje
a.auditiva	0	0%
B. Visual	11	79%
C. Kinestésica	3	21%
Total	14	100%

Grafica No. 3



Para poder elaborar una propuesta efectiva, se propuso en la pregunta No. 4 el rol de los trabajadores frente al tema de ser capacitadores, con el fin de poder cautivar a los participantes durante las sesiones. Los auxiliares dentro de sus relatos, afirmaron que la manera más efectiva para atraer la atención de sus compañeros era por medio de actividades dinámicas y participativas, utilizando juegos y preferiblemente al aire libre. En sus respuestas fue evidente la necesidad de implementar actividades que reflejen la realidad y en donde ellos tengan un rol activo durante cada capacitación.

Tabla No.6

<p>Pregunta No.4¿Si estuviera en el cargo de capacitador o formador de la empresa, como llamaría la atención de los auditores?</p>	P1	Capacitaciones dinámicas
	P2	por medio de ejemplos con personas, ejercicios prácticos y simulacros
	P3	Por medio de actividades lúdicas
	P4	Capacitación diferentes y atractivas
	P5	Capacitación con juegos y actividades
	P6	Conocimientos de las normas y reglas establecidas
	P7	Actividades y juegos para educar
	P8	Capacitaciones en espacios abiertos
	P9	Actividades participativas y de forma practica
	P10	Actividades participativas
	P11	Con video corto y que impacte
	P12	Actividades participativas
	P13	Actividades y juegos
	P14	Actividades dinámicas

Para finalizar, se les pidió a cada uno que aportaran una propuesta de capacitación que disminuyera el índice de accidentalidad dentro de la organización. Los resultados mostraron que existe un alto nivel de inconformismo con el modo que se han venido realizando las

capacitaciones en la empresa, ya que afirman que el solo uso de diapositivas es una metodología poco atractiva e ineficiente. Por ende, se plantea actividades como una obra de teatro, donde se expongan los accidentes recurrentes y las lecciones aprendidas. Adicionalmente, dicen que la implementación de incentivos ayudaría a que los trabajadores estuviesen más comprometidos con la Seguridad y Salud en el trabajo. Ver Tabla No.5

Tabla No.7

<p>Pregunta 5 ¿Cuál sería su propuesta para el desarrollo de una actividad de formación que le pudiera brindar a sus compañeros de trabajo, para minimizar los riesgos y evitar la ocurrencia de accidente de trabajo?</p>	P1	Capacitación con juegos
	P2	Capacitación con los elementos de trabajo
	P3	Capacitaciones más dinámicas
	P4	Capacitación que llamen la atención
	P5	Capacitaciones que no sean aburridas
	P6	Hacer movimientos adecuados y estar concentrados
	P7	Talleres prácticos
	P8	Capacitación con lúdica y videos
	P9	Incentivos
	P10	Con una obra de teatro
	P11	Obras de teatro mostrando los accidentados recurrentes
	P12	capacitaciones más dinámicas no con diapositivas
	P13	Capacitación con juegos
	P14	Capacitación dinámica

Discusión

Esta investigación tuvo como propósito lograr identificar las falencias presentadas en los auxiliares de ruta de la empresa Surenvios al momento de recibir capacitaciones de prevención de accidentes laborales, debido a que la tasa de accidentalidad incrementaba al transcurrir los meses, después de identificar la desmotivación y el cansancio que generaban las capacitaciones

que se dictaban a los empleados, se da la oportunidad de presentar un programa de capacitación basado en didáctica, ¿porque elegir la metodología didáctica?, si existen otras metodologias más innovadoras para aplicar al momento de capacitar, y la respuesta es que cuando una persona se capacita de una forma mas práctica, es mucho más fácil que logre obtener un aprendizaje completo. Esta sensación de entender y procesar lo que nos estan enseñando hace que la persona se sienta cada vez mas intrigada y con deseos de seguir aprendiendo.

La metodología de capacitación basada en didáctica es una forma bastante práctica al momento de dar conocer un tema específico, puesto que la metodología tradicional de capacitar a las personas es tradicional y nada motivante, las metodologias de aprendizaje cognositivas y conductuales a pesar de que son teorías completamente distintas, llegan a una conclusión en común, el mecanismo de aprendizaje de las personas no siempre es el mismo, pero si se adecua en un entorno y con actividades diferentes (motivantes), será mucho más efectiva la comprensión.

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas arrojan que las personas prefieren tomar o recibir capacitaciones más visuales, es decir que sean más prácticas y no capacitaciones tradicionales en donde los trabajadores llegan a la capacitación a serun objeto escucha.

CAPITULO IX

Conclusiones

- A través de esta propuesta se han identificado diferentes herramientas de aprendizaje como la teoría cognitiva, teoría conductual, conceptos como metacognición, didáctica y herramientas que han sido objeto de investigación por diferentes científicos que a través de estudios han revisado, estudiado y observado el aprendizaje de las personas en

diferentes contextos, estas investigaciones arrojan resultados como que el entorno, las condiciones físicas y el traslado del conocimiento es más efectivo a través del aprendizaje significativo (Ausubel, 1968). Que se define como: una concepción polifacética, generada durante investigaciones educativas, principalmente llevadas a cabo durante experiencias de clase, también se analizó los canales de percepción utilizados para el aprendizaje como el visual, auditivo y kinestésico donde a través de la encuesta realizada a los auxiliares de camioneta pudimos confirmar que el nivel de aprendizaje para este sector de la población el más efectivo de acuerdo al análisis de la encuesta es el canal visual.

- También es importante resaltar que se realizó una encuesta a los auxiliares camionetas de la empresa Surenvios, con el fin de obtener información de la fuente directa sobre las causas reales de los accidentes presentados, por lo que se encuestaron 14 trabajadores que habían tenido algún tipo de lesión en el ejercicio de su labor, lo que permitió tener ideas más claras para enfocar y mejorar el programa de capacitación propuesto.
- Se realizó un plan de capacitación con los temas de mayor necesidad frente a la accidentalidad presentada en los auxiliares camionetas y se proyectó que las actividades para desarrollar estuvieran enfocadas a disminuir la accidentalidad, transmitir conocimientos sobre el manejo de levantamiento de cargas, prevención de accidentalidad en la vías y sobre autocuidado con el objetivo de disminuir la accidentalidad en la empresa para este cargo en especial, enfocando de forma didáctica cada una de las sesiones para que el conocimiento sea mejor recepcionado por parte de los participantes.
- Otro aspecto importante de este proyecto es la realización de un programa de capacitación detallado con tiempos definidos, recursos identificados y actividades prácticas de temas críticos para minimizar la accidentalidad de los auxiliares de ruta en la empresa Surenvios en entornos diferentes a los convencionales, aplicando herramientas didácticas, gimnasia mental y herramientas lúdicas que faciliten el aprendizaje al trabajador, con la aplicación y desarrollo de actividades vivenciales y de

autogestión para que los trabajadores sientan que el aprendizaje se hace aplicado a su labor. Por lo que el programa está planteado en 7 temas específicos con una duración entre 1 y 2 horas de desarrollo, en lugares abiertos y cerrados y con la participación de la ARL y personas especialistas en cada uno de los temas conformados de la siguiente manera:

- Inspección manipulación de cargas e higiene postural.
- Seguridad vial para conductores (Manejo defensivo actos y condiciones inseguras)
- Seguridad vial: Actos y condiciones inseguras todos los actores de la vía.
- Seguridad vial: Inspecciones pre operacionales.
- Psicolaboral: Manejo del estrés.
- Riesgo químico: manejo de derrames primeros auxilios.
- Taller general: autocuidado; Manipulación de cargas, actores de la vía.

CAPITULO X

Recomendaciones

- Este tipo de funciones de los auxiliares de ruta como cargar peso, empujar o arrastrar cargas y realizar posturas sostenidas a nivel de hombros, puede generar factores de riesgos para el desarrollo de enfermedades como bursitis de hombro, tendinitis del manguito rotador, por lo que se sugiere realizar un entrenamiento específico o un programa de prevención para músculos de cuello y hombro de acuerdo a la GATISO Guía del hombro doloroso.
- Hacer seguimiento del nivel de accidentalidad través de los indicadores del sistema de seguridad y salud en el trabajo

CAPITULO XI

Referencias bibliográficas

- Corporacion Universitaria Minuto de Dios. (2018, Enero 8). *Introducción al curso de metodología de la investigación* [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=7p5chez3XCc
- Garcia,I. (2017).Cómo aprende el cerebro: Factores que favorecen el aprendizaje. Cognifit, Salud, Cerebro y Ciencia.
- Hernández Sampieri, Roberto; et al. Metodología de la Investigación. 2ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F., 2001. Pág. 83 - 84.
- Castellá, J., & Saforcada E. (2008). Enfoques Conceptuales y Técnicos en Psicología Comunitaria. Buenos Aires. Paidós.
- Ley N° 1562. Ministerio de Salud y Protección Social, Bogotá, Colombia, 11 de Julio de 2012.
- Lizarazo, L. (2017). *2017 quebró década en aumento de muertes por accidentes de tránsito*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/cifras-de-accidentes-de-transito-en-colombia-2017-161390>
- Lopez, J. (2018). *A julio, iban 3.704 muertes por accidentes de tránsito en Colombia*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/muertes-en-colombia-por-accidentes-de-transito-en-lo-que-va-del-2018-264096>
- Márquez, J., Patiño S., Gallego S. (2017). *Estudio del conflicto entre el gremio camionero y el gobierno colombiano: actores, causas, motivantes y negociación: 2012-2016*. Recuperado en <http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/ESUMER/931/1/Trabajo%20Grado%20ESPA%20C3%91OL%20%281%29.pdf>
- Mendoza Miguel Angel, Zarate Nadia, Escalante Jesús Miguel. Aspectos éticos y legales del consentimiento informado en la práctica e investigación médica. Gaceta Médica de México. Volumen 139, abril de 2003.

- Ministerio de Transporte. (2019). *Seguridad Vial y Seguridad*. Recuperado de <https://www.mintransporte.gov.co/preguntas-frecuentes/3/seguridad-vial---seguridad/>
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe sobre la situación mundial de seguridad vial 2015*. Recuperado de https://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2015/Summary_GS_RRS2015_SPA.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *10 datos sobre la seguridad vial en el mundo*. Recuperado de <http://www.who.int/features/factfiles/roadsafety/es/>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (22.a ed.)*. Recuperado en <http://www.rae.es/rae.html>
- Servientrega. (2018). *Informe de Sostenibilidad Servientrega 2016*. Recuperado de https://www.servientrega.com/wps/wcm/connect/2f05413f-3327-4bb7-b5ec-dc917f258038/SERVIENTREGA_InformedeSostenibilidad2016.pdf?cid=910128129
- <http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/ESUMER/931/1/Trabajo%20Grado%20ESPA%C3%91OL%20%281%29.pdf>
- Vidal, M. (s.f). *¿Cómo elaborar una introducción?*. Recuperado de http://comunicacionacademica.uc.cl/images/recursos/espanol/escritura/recurso_en_pdf_extenso/14_Como_elaborar_una_introduccion.pdf
- SPINA. (s.f). *Epidemiología*. Recuperado de <http://spinacolombia.com/epidemiologia/>
- Chrobak, R. (2001). *La metacognición y las herramientas didácticas*. Recuperado de <https://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/05/Chrobak.htm>
- Gaitán, V. (2013). *Gamificación: el aprendizaje divertido*. Recuperado de <https://www.educativa.com/blog-articulos/gamificacion-el-aprendizaje-divertido/>

ANEXO A

ENTREVISTA A PERSONAL ACCIDENTADO DE SURENVIOS

1. **De las siguientes opciones escoja la causa principal por la cual usted considera que se accidentó.**
 - a. Desconocimiento de los procesos.
 - b. Falta de atención.
 - c. Falta de autocuidado.

2. **¿Cómo le gustaría aprender los procedimientos para realizar sus labores?**
 - a. Procedimientos en formatos.
 - b. Talleres prácticos de conocimiento.
 - c. Videos y juegos sobre tus procesos.

3. **¿Cuál cree usted que es su mejor forma de aprendizaje?**
 - a. Auditiva.
 - b. Visual.
 - c. Kinestésica. (procesar la información por medio de sensaciones y movimientos).

4. **¿Si estuviera en el cargo de capacitador o formador de la empresa, como llamaría la atención del auditorio (personas que reciben la capacitación)?**

5. **¿Cuál sería su propuesta para el desarrollo de una actividad de formación que le pudiera brindar a sus compañeros de trabajo, para minimizar los riesgos y evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo?**

ANEXO B

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA AUXILIARES DE RUTA SURENVIOS

TEMAS	OJETIVO	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	RECURSOS	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Inspección manipulación de cargas e higiene postural.	<p>Capacitar al trabajador de conocimientos necesarios para poder prevenir y evitar todos los riesgos a los que va a estar expuesto durante el desarrollo de su actividad laboral.</p> <p>Formar a los trabajadores sobre la forma correcta de realizar las operaciones de manipulación manual de cargas aplicando las recomendaciones destinadas a tal fin</p>	<p>Se solicitará a los participantes conformar dos grupos para realizar una obra de teatro con la presentación del manejo de carga inadecuado, para lo cual se les dará 15 minutos para dicha preparación.</p> <p>Seguido de esto se debe proyectar un video en el cual los trabajadores observaran la forma adecuada de manipular cargas y para finalizar se realizará una evaluación para medir lo aprendido en la capacitación.</p>	<p>* Pantalla para proyectar video</p> <p>* Computador</p> <p>* Hojas blancas</p> <p>* Accesorios para la obra: cascos, guantes, uniformes.</p>	1 HORA
seguridad vial para conductores (Manejo defensivo actos y condiciones inseguras)	<p>Aplicar las técnicas y conocimientos para prevenir accidentes viales e infracciones de tránsito y, modificar el cambio de conductas y actitudes detrás del volante; para conducir de una manera segura, responsable y legal.</p>	<p>Capacitación al aire libre dentro de la zona verde de la empresa en donde utilizaran vehículos de control remoto, legos, y un tapete adecuado a una vía, para afianzar el conocimiento de seguridad vial en los trabajadores para que sea efectiva la comprensión del manejo seguro y defensivo en la vía.</p>	<p>10 Vehículos a control remoto</p> <p>3 cajas de Legos</p> <p>Tapete Didáctico Vial</p> <p>Baterías</p>	2 HORAS
Seguridad vial: Actos y condiciones inseguras todos los actores de la vía.	<p>Dar a conocer a los trabajadores las causas de los accidentes de trabajo y su participación frente a los programas de prevención de los accidentes de trabajo en las vías.</p>	<p>Juego con imágenes de actos y condiciones inseguras en forma de escalera en donde todos los auxiliares de ruta participaran y de esta forma será más fácil la comprensión de cada palabra</p>	<p>premios (Lo relacionado con la inspección lo aporta la ARL)</p> <p>Pilas</p>	1 HORA
Seguridad vial: Inspecciones pre operacionales.	<p>Realizar seguimiento a los programas de inspección y mantenimiento de los vehículos, que permita detectar e intervenir oportunamente condiciones y fallas minimizando el potencial de los accidentes.</p>	<p>Se realizara la inspección con juegos en donde los mismos trabajadores identificaran las fallencias en sus vehículos, incentivándolos con premios. Se les dará por parte del área de mantenimiento la explicación de cómo aplicar la lista de chequeo a los vehículos y se les entrega una para que ellos después de la explicación la apliquen.</p>	<p>Premios otorgados a los primeros 3 trabajadores que completan la lista de chequeo en un 100% (Las herramientas para la</p>	2 HORAS

			inspección por parte de los trabajadores como linterna, aceites y demás lo aporta la ARL)	
Psicolaboral: Manejo del estrés.	Capacitar a los trabajadores , con los conceptos y herramientas para un mejor afrontamiento a las situaciones que generan estrés laboral y, asimismo, para desarrollar habilidades, competencias y recursos colectivos que fortalezcan el desarrollo de competencias emocionales para el afrontamiento del estrés laboral.	Se realizara una dinámica con un juego llamado boom boom balom, la idea es ir presionando un globo por medio de unos palos e ir mencionando lo que les molesta y genera estrés de su trabajo, esta dinámica se realiza hasta que el globo explote, seguido de esto se procede a realizar una reflexión de la actividad realizada.	Juego Boom Boom Balloom	1 HORA Y MEDIA
Riesgo químico: manejo de derrames primeros auxilios.	proporcionar a trabajadores, conocimientos y habilidades básicas sobre riesgo químico y cómo prevenirlo. Conocer cómo se clasifican los productos químicos peligrosos y así la forma en cómo se deben manipular	Se realizara una capacitación practica en bodega en donde se utilizaran líquidos y diferentes materiales que se identifiquen como peligrosos, la idea es que los trabajadores al inicio de la capacitación realicen una escena del manejo de las sustancias como lo hacen en un día a día normal, y seguido de esto realizar la explicación y reflexionar en las falencias presenciadas al inicio de la capacitación.	Insumos para preparar líquidos de diferentes colores Envases para los supuesto líquidos peligrosos Hojas Blancas Esferos	SST
Taller general: autocuidado; Manipulación de cargas, actores de la vía.	Generar conciencia de la importancia de no sufrir un accidente laboral y de ser precavidos al momento de ejercer su labor	Se cita a los trabajadores en la caja de compensación ya que las salas de capacitación son amenas, amplias acogedoras, se entrega material por escrito que contiene 5 preguntas de elección múltiple, antes de esto se realizara un ejercicio de gimnasia mental que se llama apuntando el dedo, consiste en se extienden las manos hacia el frente, con una mano un circulo con el dedo índice y el dedo pulgar y con la otra mano se hará una los mismos dedos, y la letra se apunta hacia el pequeño círculo y una vez está apuntando se cambia de posición de una mano con la otra como si fuera un espejo	Salas de Capacitación Hojas Blancas Esferos	SST