

**IMPLEMENTACION DE TALLERES RECREATIVOS Y LUDICOS PARA LA
MEJORA DE PRACTICAS EN PROCESOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y
CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA LOGÍSTICA DE UNA
EMPRESA DE ALIMENTOS DEDICADA A ABASTECER LAS AERONAVES**

PRESENTADO POR:
ROBIN ESTIG CORTES SANCHEZ

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA RECREACION Y DEPORTE
08 DE MARZO DE 2014
TESIS DE GRADO

**IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES RECREATIVOS Y LUDICOS PARA LA
MEJORA DE PRACTICAS EN PROCESOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y
CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA LOGÍSTICA DE UNA
EMPRESA DE ALIMENTOS DEDICADA A ABASTECER LAS AERONAVES**

PRESENTADO POR:
ROBIN ESTIG CORTES SANCHEZ

TUTOR:
MG. NANCY ESPERANZA RAMÍREZ RAMÍREZ

CORPORACION UNIVERCITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA RECREACION Y DEPORTE
BOGOTA
2014

HOJA DE ACEPTACIÓN DE JURADO

NOTA DE ACEPTACIÓN

JURADO

JURADO

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL JURADO

AGRADECIMIENTOS

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, acudiendo a la paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis por las cosas que no entendía, en mis esfuerzos y en los momentos de felicidad.

- Gracias a mis asesores y futuros colegas, las docentes **Nancy Ramírez y Gaviota Conde**, quienes a pesar de mis inconsistencias permitieron el desarrollo del proyecto y nunca me detuvieron en mi iniciativa. Su objetividad fue fundamental.
- Agradezco al señor **Gabriel Sáenz** director del área de logística de la compañía y al jefe operativo **Jhon España** quienes con su permiso, autorización y apoyo contribuyeron a poner en práctica la idea del proyecto.
- Infinitas gracias a la Corporación Minutos De Dios por brindarme las herramientas necesarias para creer en mi vocación, hacer de mí un mejor ser humano y así culminar unas de las etapas de mi formación el cual se ha convertido en mi más grande sueños, el ser docente.
- Agradezco también a mi madre **Luz Dary Sánchez** que me dio la vida y me ha apoyado desde el momento en que tome la decisión de empezar con mis estudios profesionales.

Por último y con gran cariño a todas aquellas personas que no solo participaron en esta propuesta, sino también a quienes he conocido hasta el día de hoy, pues, en su paso por mi vida hicieron crecer en mí, la capacidad de solucionar cualquier tipo de adversidad que se me presentara.

DEDICATORIA

A mi madre, **Luz Dary Sánchez**, quién con su sabiduría y grandes enseñanzas guía mis pensamientos y mi alma. Quien con su infinito amor da sentido y fortaleza a mi vida.

A mi esposa **Andrea Castiblanco** e hijo **David Santiago Cortes**, quienes son mi motor, son aquellos que con un gesto, una mirada me motivan, dando nuevos alientos a mí actuar.

Especialmente a **DIOS** todo poderoso, quién es el pilar fundamental, el dador de la vida, el que abre puertas, quien me ha dado esta oportunidad tan bonita de convertirme en un profesional de la carrera más bonita y gratificante que pueda tener la vida, el ser docente.

RESUMEN ANALITICO EDUCATIVO (RAE)

País: Colombia.

Tipo de documento: Monografía Investigativa

Título del documento: IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES RECREATIVOS Y LUDICOS PARA LA MEJORA DE PRACTICAS EN PROCESOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA LOGÍSTICA DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS DEDICADA A ABASTECER LAS AERONAVES.

Autor (a): Robin Estig Cortes Sanchez

Director (a): Prof. Nancy Esperanza Ramírez Ramírez.

Publicación: Proyecto de grado para optar al título como Licenciado de Educación Física, Recreación y Deporte.

Lugar: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Principal, Bogotá D.C.

Páginas: 130

Palabras claves: Recreación, Recreación laboral, Lúdica, Clima laboral y Seguridad ocupacional

Descripción: el presente trabajo de investigación surge de la necesidad de una empresa del sector de alimentos, de llegar a los empleados con una metodología innovadora para la organización con el fin de formar y a la vez motivar a los empleados pertenecientes del área de logística ya que es el área donde más se presenta rotación de personal y accidentes de trabajo de alto grado esto debida a inconformismos esta empresa está ubicada sobre la localidad de Fontibón en cercanías al aeropuerto internacional El dorado. Por ello el proyecto

implementa como posible solución el implementar una metodología lúdico recreativa por medio de talleres para lo cual se generó una planificación de 10 talleres pensando en horarios en los que los empleados tengan menos carga laboral, cada uno de estos talleres llevo un registro de asistencia, unas evidencias fotográficas y un diario de campo con el fin de identificar situaciones significativas que ayudan a reconocer la realidad del proyecto para con el momento.

Fuentes principales: OIT (organización internacional del trabajo), FUNLIBRE, fundación colombiana de tiempo libre y recreación, Juliao, V. C. (2011). *El enfoque praxeológico* (Vol. Primera Edición). Guía de monografía Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, (2014).

Contenido: Marco Legal de las obligaciones de los empleadores, Marco Teórico de los estudios y reflexiones de organizaciones nacionales e internacionales que velan por los derechos y deberes de sus actores dentro de un contexto socio laboral

Metodología: Tipo de investigación cualitativa de corte critico social con Método de investigación Etnometodológico

Conclusiones: La planeación de los talleres se realizó acorde a las necesidades de la empresa en relación a las categorías formuladas, permitiendo espacios de reflexión y aprendizaje, así mismo las actividades planeadas fueron acordes a la población; en relación a la recreación y la lúdica fue una metodología motivacional y formativa acertada y agradable a los ojos de los trabajadores. En cuanto a lo planeado en los talleres en su estructura de tiempo y actividad se lograron seguir a cabalidad a diferencia de la modificación de algunas actividades debido a los espacios o lugares con los que se contaron.

Fecha de Elaboración del RAE: 04 de mayo de 2014

INDICE DE CONTENIDO

INDICE DE CONTENIDO	VII
INDICE DE FORMATOS	1
INDICE DE FIGURAS	2
TABLA DE ANEXOS	3
INTRODUCCIÓN 4	
1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	6
1.1 MACRO CONTEXTO.	6
1.2 MESO CONTEXTO.....	9
1.3 MICROCONTEXTO.....	11
PROBLEMÁTICA.	13
2.1. DESCRIPCIÓN	13
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	15
2.3. JUSTIFICACIÓN	15
2.4. OBJETIVOS	17
2.4.1 <i>OBJETIVO GENERAL</i>	17
2.4.2 <i>OBJETIVOS ESPECIFICOS</i>	18
3. MARCO REFERENCIAL.....	19
3.1. CONCEPTUALIZACIÓN.	19
3.1.1 <i>RECREACIÓN</i>	20
3.1.2 <i>CLIMA LABORAL</i>	23
3.1.3. <i>SEGURIDAD OCUPACIONAL</i>	26
3.1.4. <i>TALLERES RECREATIVOS</i>	27
3.2. ANTECEDENTES.	27
3.2.1. <i>A NIVEL INTERNACIONAL</i>	28
3.2.2. <i>A NIVEL NACIONAL</i>	32
3.3. MARCO LEGAL.....	35
3.3.1. <i>INTERNACIONAL</i>	35
3.3.2 <i>NACIONAL</i>	39
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	45
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	46
4.2.1. <i>INVESTIGACIÓN CUALITATIVA</i>	46

4.3. ENFOQUE DE INVESTIGACION	47
4.3.1. <i>CRITICO SOCIAL</i>	47
4.4. METODO DE INVESTIGACIÓN	48
4.5. FASES DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
4.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	53
4.7.1 <i>FICHA DE OBSERVACION OBSERVACIÓN</i>	53
4.7.2 <i>ENTREVISTAS</i>	55
4.7.3 <i>DIARIOS DE CAMPO</i>	60
5. RESULTADOS (DEVOLUCIÓN CREATIVA)	63
5.1 TÉCNICA DE ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
5.1.1 <i>RESULTADOS ENTREVISTA ESTRUCTURADA A LOS PARTICIPANTES</i>	65
5.1.2 <i>ANALISIS DE DIARIOS DE CAMPO</i>	75
5.3 INTERPRETACIÓN DE DATOS	78
5.3.1 <i>RECREACIÓN</i>	78
5.3.2 <i>CLIMA LABORAL</i>	81
5.3.3 <i>SEGURIDAD OCUPACIONAL</i>	84
6. HALLAZGOS (DEVOLUCIÓN CREATIVA)	87
7. CONCLUSIONES (DEVOLUCIÓN CREATIVA).....	88
8. PROPECTIVA (DEVOLUCIÓN CREATIVA).....	90
9. BIBLIOGRAFIA.	91
10. ANEXOS.....	97

INDICE DE FORMATOS

<i>Formato 2 De Observación Diagnostica.....</i>	<i>54</i>
<i>Formato 3 Entrevista empleados parte 1</i>	<i>56</i>
<i>Formato 4 Entrevista Empleados parte 2.....</i>	<i>57</i>
<i>Formato 5 Entrevista Empleado parte 3</i>	<i>58</i>
<i>Formato 6 Entrevistas estructurada</i>	<i>59</i>
<i>Formato 7 Diario de Campo</i>	<i>60</i>
<i>Formato 8 Planeación de Taller.....</i>	<i>62</i>

INDICE DE FIGURAS

<i>figura 1-Accidentes profesionales.....</i>	<i>10</i>
<i>figura 2- Enfermedades profesionales.....</i>	<i>10</i>
<i>figura 3- Muertes por actividades laborales.....</i>	<i>10</i>
<i>Figura 4-Cartografía.....</i>	<i>12</i>
<i>Figura 5 Matriz Descriptiva.....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 6 Cuidados que se deben tener con los vehículos más reportados.....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 7 Elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto más mencionados.....</i>	<i>66</i>
<i>Figura 8 Reglas de servicio al cliente más mencionadas.....</i>	<i>67</i>
<i>Figura 9 Número de pasos para realizar el acercamiento a una aeronave más contestada.....</i>	<i>68</i>
<i>Figura 10 Resultados de encuesta, pregunta 9.....</i>	<i>69</i>
<i>Figura 11 Resultados de encuesta, pregunta 10.....</i>	<i>70</i>
<i>Figura 12 Resultados de encuesta, pregunta 11.....</i>	<i>71</i>
<i>Figura 13 Resultados de encuesta, pregunta 8.....</i>	<i>72</i>
<i>Figura 14 Resultados de encuesta, pregunta 9.....</i>	<i>73</i>
<i>Figura 15 Resultados de encuesta, pregunta 10.....</i>	<i>74</i>
<i>Figura 16 Resultados de encuesta, pregunta 11.....</i>	<i>75</i>
<i>Figura 17 Análisis Talleres Diarios de campo.....</i>	<i>77</i>

TABLA DE ANEXOS

<i>Anexo 1 Registro de observación estructurada 1</i> -----	97
<i>Anexo 2 Registro de observación estructurada 2</i> -----	98
<i>Anexo 3 Registro de observación estructurada 3</i> -----	99
<i>Anexo 4 Cronograma de talleres Recreativos.</i> -----	100
<i>Anexo 5 Planeación Taller 1</i> -----	101
<i>Anexo 6 Planeación Taller 2</i> -----	102
<i>Anexo 7 Planeación Taller 3</i> -----	103
<i>Anexo 8 Planeación Taller 4</i> -----	104
<i>Anexo 9 Planeación Taller 5</i> -----	105
<i>Anexo 10 Planeación Taller 6</i> -----	106
<i>Anexo 11 Planeación Taller 7</i> -----	107
<i>Anexo 12 Planeación Taller 8</i> -----	108
<i>Anexo 13 Planeación Taller 9</i> -----	109
<i>Anexo 14 Planeación Taller 10</i> -----	110
<i>Anexo 15 Diario de campo 1</i> -----	111
<i>Anexo 16 Diario de Campo 2</i> -----	112
<i>Anexo 17 Diario de Campo 3</i> -----	113
<i>Anexo 18 Diario de Campo 4</i> -----	114
<i>Anexo 19 Diario de Campo 5</i> -----	115
<i>Anexo 20 Diario de Campo 6</i> -----	116
<i>Anexo 21 Diario de Campo 7</i> -----	117
<i>Anexo 22 Diario de Campo 8</i> -----	118
<i>Anexo 23 Diario de Campo 9</i> -----	119
<i>Anexo 24 Resultados encuesta estructurada parte 1</i> -----	120
<i>Anexo 25 Resultados encuesta estructurada parte 2</i> -----	121
<i>Anexo 26 Resultados encuesta estructurada parte 3</i> -----	122
<i>Anexo 27 Resultados encuesta estructurada parte 4</i> -----	123
<i>Anexo 28 Resultados encuesta estructurada parte 5</i> -----	124
<i>Anexo 29 Resultados encuesta estructurada parte 6</i> -----	125
<i>Anexo 30 Resultados encuesta estructurada parte 7</i> -----	126
<i>Anexo 31 Entrevista semiestructurada jefe operativo de logística</i> -----	128
<i>Anexo 32 Entrevista semiestructurada supervisor operativo de logística</i> -----	130

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación está hecho con el fin de presentarlo para recibir el título de licenciado en educación física recreación y deporte por la Corporación Minuto de Dios; es un trabajo de investigación y análisis de la práctica, que busca confrontar, relacionar y proponer teorías y métodos lúdicos y recreativos para la capacitación laboral con el fin de generar ambientes laborales más óptimos para los empleados, como la actitud con las diferentes prácticas laborales, que se realizan en una empresa dirigida al procesamiento, fabricación y distribución de alimentos con el fin de brindar los servicios a pasajeros de vuelos ya sea de largo o corto trayecto, por motivos propios del proyecto este va dirigido solo al personal perteneciente al área de logística encargada de la distribución de los alimentos; teniendo como espacios de acción, la planta donde se almacena y consolida el pedido o servicio solicitado por la aerolínea y el área del aeropuerto específicamente en lo que se le llama RAMPA zona por donde los aviones hacen el parqueo, rodaje y aprovisionamiento. Allí el manejo de materiales de riesgo y su manipulación es de bastante atención y precaución, tema que puede llevar al trabajador a presentar diferentes niveles de estrés afectando directamente su disposición y actitud a nivel laboral factores que pueden encontrarse ligados a los diferentes casos de accidentalidad e incidentes que se presentan en esta empresa y de la cual el área con mayor incidencia es el área de logística, es por eso la necesidad de generar y proponer métodos de capacitación lúdicos y recreativos que apunten a transformar la actitud y el ambiente de trabajo del empleado en relación con su responsabilidad laboral optimizando su entorno de trabajo tanto a nivel físico como psicológico, así mismo disminuir los índices de accidentalidad y casos de enfermedades psicolaborales que se estén presentando y puedan presentarse.

Para lograr el objetivo principal de este trabajo es importante sustentar la problemática, por eso vamos a analizar y recolectar las diferentes bases de datos que contengan tablas gráficas de índices de accidentes e incidentes y sus diferentes causas tanto a nivel nacional, local y de empresa de esta manera podremos afirmar que la problemática planteada se encuentra en una realidad de contexto, que afecta económica y sistemáticamente a la empresa y donde el empleado se puede ver afectado a nivel psicológico y físico. En lo físico ya que en algún momento uno de los riesgos a los que está expuesto el empleado es tener una afección o golpe que involucre alguna parte o extremidad corporal y en lo psicológico ya que el sentir la impotencia, el dolor y el miedo de realizar nuevamente la actividad que le puede significar riesgo con miedo a que no le vuelva a pasar afectando su desempeño y actividad laboral después de reconocer la problemática sus diferentes causas y consecuencias se debe optimizar el ambiente y el clima laboral.

Así podemos pensar en la recreación como una posible solución y sus diferentes formas en la que pueda ser aplicada, dándole a ésta un enfoque pedagógico, formativo que fortalezca los procesos o prácticas laborales a nivel de seguridad, motivación y desempeño donde se capacite al empleado en los diferentes procesos y estándares establecidos en pro de brindar una seguridad y calidad laboral óptima, además de motivar al empleado, que apropie prácticas laborales seguras, que tenga una actitud de disposición para el trabajo, un sentido de pertenencia y responsabilidad para con el mismo.

Por último analizaremos si la recreación como método formativo, de re crear espacios libres dentro del turno laboral, obtiene una buena acogida por parte de los participantes,

Que esta si posibilita y cumple los objetivos propuestos ayudando a mejorar y optimizar el clima laboral con todas sus relaciones.

1. CONTEXTUALIZACIÓN.

Según el diccionario de la lengua española ((DRAE), 2001) se entiende por contexto “Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho”. Partiendo de esta premisa se describe cual es el sitio, para este caso la empresa donde se realizará este proyecto, con el fin de comprender las características y funciones generales, así como el motivo de realizar este proyecto.

1.1 MACRO CONTEXTO.

Este proyecto es realizado a una empresa del sector de alimentos la cual por motivos propios de la administración de la misma se reserva el derecho de publicaciones referentes con su nombre, por ende se hablará de una empresa del sector de alimentos que dirige su actividad laboral a la producción transformación y distribución de alimentos, para ser ofrecidos en los diferentes servicios a bordo de los vuelos tanto nacionales como internacionales de aeropuerto internacional El Dorado de Bogotá. Esta empresa fue creada sobre la década de los 90, de origen europeo es una de las empresas más reconocidas y uno de los mayores proveedores de catering y aprovisionamientos para las diferentes aerolíneas y los ferrocarriles a nivel mundial; para ser más precisos el aprovisionamiento consta de las necesidades que tiene una aerolínea para ofrecer un excelente servicio a su cliente o pasajero en todas sus dimensiones, viajero frecuente o no frecuente en fin, el objetivo principal de la empresa es facilitar todos los procesos que necesite la aerolínea para cumplir su misión de satisfacer al cliente ya sea con la transformación y producción de alimentos, la entrega de insumos y suministros necesarios para ofrecer un buen servicio, intermediar entre el cliente y sus proveedores con el fin de controlar, almacenar y consumir de manera óptima los productos necesarios.

Esta empresa cuenta con una sede principal en Suiza. Alrededor del mundo calcula tener más de 120 localidades, ubicadas en los principales aeropuertos internacionales de los 5 continentes, siendo así, América no es la excepción, con aproximadamente 55 sedes divididas en tres grandes grupos estados unidos con un total de 34 sedes, Canadá con 9 sedes y América latina con 12 sedes en la que se encuentra la sede de Bogotá ubicada en Transversal 93 No. 52 A 96 esta ubicación es relativamente muy cerca al aeropuerto internacional El dorado de Bogotá, la empresa en esta sede cuenta con diferentes clientes o aerolíneas reconocidas como Avianca, Aeroméxico, Iberia de España, LAN internacional, Aerolíneas argentinas entre otras, todas con el mismo valor e importancia.

La empresa de sector de alimentos con el fin de ofrecer el mejor servicio a sus aerolíneas divide sus funciones en diferentes áreas que la constituyen, de esta manera encontramos el área de almacén, área de planta, área de producción, área de mantenimiento, área de seguridad, área administrativa, área de talento humano y la que le compete para el fin del proyecto, el área de logística.

A nivel internacional existe una organización que se preocupa por la seguridad, el estado mental y físico de los trabajadores y sus relaciones para con sus empleadores y sus prácticas La OIT es la (organización internacional del trabajo) esta es una agencia de las naciones unidas cuyo objetivo principal es el promover la justicia social, los derechos humanos y laborales como medios para conseguir una paz laboral que genere una prosperidad integral.

Esta organización funciona con una estructura tripartita, tres grupos importantes son los que la constituyen por un lado están los representantes de gobiernos miembros de las naciones unidas, en segundo lugar están los empleadores y además los trabajadores con varios órganos de participación dialogante como: (la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las oficinas locales e internacionales.

Debido a que la actual sociedad es víctima de la globalización del aumento de la productividad del comercio y cualquier actividad económica son más variedad y persistencia de casos de enfermedades laborales que se presenta hoy día organizaciones como la OIT se preocupan por llevar un control estadístico de qué y por qué se aumenta un índice de enfermedad laboral para así buscar la versión de o ponencia de los actores directamente implicados y generar estrategias desde el diálogo que contrarresten el indicador es de esta manera que surge en la OIT un proyecto llamado SOLVE (soluciones para prevenir enfermedades del trabajo causadas por riesgos psicosociales). Este proyecto tiene en su origen como protagonistas las oficinas de representación de la OIT de los países, México y Cuba los cuales preocupados por el progresivo aumento de casos de enfermedades laborales con sus consecuencias socio – económicas, llamando la atención de los analistas en cómo prevenir y generar planes de acción para contrarrestar esta problemática.

El programa SOLVE como tal busca desarrollar técnicas y conocimientos que logren integrar los factores psicosociales para así establecer metodologías de prevención basadas en acciones de manera de manera que los partícipes se desenvuelvan en un ambiente laboral óptimo. (Oficinas regionales de la OIT de Mexico y Cuba, 2013)

La relación que tiene este proyecto SOLVE con la idea propuesta en esta investigación es que es donde se aterriza como tal la idea de metodología recreativa en capacitaciones con el fin de optimizar la salud física, mental y el ambiente laboral de la empresa en cuestión utilizando dos de los enfoque principales: la metodología preventiva, reflexiva generadores de plan de acción. Además de llegar a dos de los espacios de acción como factor en común a trabajar la actividad física laboral y el estrés laboral

1.2 MESO CONTEXTO

A nivel nacional se encuentra el ministerio de trabajo y el ministerio de protección social quienes son entes gubernamentales encargados de proponer, fomentar controlar y acatar normas, proyectos leyes decretos y demás, dirigidas a mejorar el ambiente laboral con el fin primordial de optimizar la calidad de vida de los colombianos, a partir de esta premisa se entiende que el ministerio de trabajo está en la total obligación de diagnosticar y evaluar posibles problemáticas psicosociales que se puedan presentar en el ambiente laboral y generar propuestas innovadoras que aborden directamente la problemática. Un claro ejemplo de ello es reconocer las posibles causas de afectaciones a nivel psíquico, social y físico en los empleados.

En la actualidad se ha denominado estrés ocupacional (ministerio de protección social) al conjunto de factores de riesgo que pueden alterar la salud física y mental del empleado tales como el tipo de ambiente o clima laboral involucrando el ambiente físico, la infraestructura, las condiciones de seguridad y la exposición a contaminantes, otro factor que se encuentra es el tipo de tarea; determinada por los niveles de la carga laboral física, mental psicoemocional. Además de otros factores que puedan influir en la estabilidad del trabajador, es así como diferentes factores terminan involucrándose e influyendo en la situación laboral de Colombia.

En el país encontramos varias estadísticas dirigidas a los diferentes índices que se encuentran sobre enfermedades, accidentes y muertes por causa de una práctica laboral inadecuada, por causa de los factores anteriormente mencionados. Las siguientes estadísticas son sustraídas de un material de recolección de datos publicadas en la página web del ministerio de trabajo estas se encuentran actualizadas hasta el 2011.



Figura 1-ACCIDENTES PROFESIONALES
 Fuente: administradoras de riesgos profesionales
 Estadísticas-sgrp-sep2011-publicadas por el ministerio de trabajo



Figura 2- ENFERMEDADES PROFESIONALES
 Fuente: administradoras de riesgos profesionales
 Estadísticas-sgrp-sep2011-publicadas por el ministerio de trabajo



Figura 3- MUERTES POR ACTIVIDADES LABORALES.
 Fuente: administradoras de riesgos profesionales
 Estadísticas-sgrp-sep2011-publicadas por el ministerio de trabajo.

De las anteriores tablas de datos podemos deducir en primer lugar que en el transcurrir de los últimos 10 años ha habido un aumento de la actividad laboral dirigida a la industria donde por ende son más los practicantes de la misma actividad aumentado gradualmente el número de casos de afecciones a los trabajadores pero de la misma manera observamos en la gráfica de número de casos de muerte por accidente laboral tuvo un aumento para el año de 1997 pero en los siguientes años ha disminuido gracias a que los diferentes entes y organizaciones dedicadas a mejorar las prácticas laborales han dirigido su atención en generar proyectos, herramientas y leyes que impulsen el cuidado de la salud e integridad del empleado es allí donde encontramos los diferentes elementos de protección, las diferentes normas y leyes tanto internas de una empresa como a nivel nacional que buscan el impulso de la seguridad a nivel laboral, además de grupos que tengan como objetivo este fin, grupos como el COPASO, por ende es allí donde el ministerio de protección social a nivel local incorpora en el código sustantivo del trabajo la obligación de las empresas de generar espacios procesos herramientas y actividades que promuevan la seguridad a nivel laboral. Como tema de competencia para este proyecto es importante señalar El artículo 21 de la ley 50 de 1991 donde establece que:

Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

1.3 MICROCONTEXTO

El estudiante Robin Cortes labora desde hace tres años en el área de logística de la empresa en cuestión, la cual está constituida por un jefe de área, un jefe operativo, un jefe administrativo, un total de 18 supervisores y 120 operadores con diferentes cargos como: operador Galley 1”conductor” auxiliar de logística 1 y 2 esta área es la encargada dentro de la empresa de la

distribución, consolidación de pedidos o vuelos y entrega al cliente. El área cuenta para realizar sus funciones con herramientas como camiones forros para trolleys de comidas y hornos de comida, elementos de protección personal, linternas para guiar al conductor del camión, manual de abordaje, avante para la comunicación interna de la operación o actividad laboral, además de estas herramientas el área cuenta para la entrega del servicio con un contrato o pacto directo con el cliente en el que se especifica el debido proceso de acercamiento de un camión a la puerta de abordaje de una aeronave, con el fin de mitigar riesgos ya sea de colisión o de accidentes con los operadores y en su lugar se crean ambientes de trabajo ordenados, por su parte la empresa debido a la importancia de cada una de sus herramientas y de las de sus diferentes clientes como lo es una aeronave, propone pasos y procedimientos seguros que después son establecidos como normas de procedimientos, el incumplimiento de una de estas, puede ocasionar un incidente de mayor complejidad implicando la pérdida de un cliente o la pérdida de grandes cantidades de dinero y en casos extremos afectaciones severas a los empleados.



Figura 4-Cartografía

PROBLEMÁTICA.

En este capítulo se mostrará de manera específica la problemática por la cual fue pensado el proyecto con el fin de generar cambios positivos en un contexto socio-laboral. En primer lugar se debe definir el concepto de problemática dándole valor y sustento al proceso investigativo propio del proyecto; donde Chacín M. y Padrón J. (1996) recuperan el concepto histórico de Aristóteles S.F que define problema como un procedimiento dialéctico que tiende a la elección o al rechazo o también a la verdad y al conocimiento, de la siguiente afirmación se infiere que el problema, al ser un proceso, debe tener unas partes que lo componen o lo caracterizar, tales pueden ser sus actores, sus propósitos e influencias y sus afecciones, de modo tal que como decía Aristóteles puede generar en los sujetos un rechazo o una aceptación para con el mismo y de esta manera se puede lograr o ganar un conocimiento propio, el cual puede influir de manera positiva o negativa en las diferentes acciones de la cotidianidad.

En relación con el enfoque praxeológico trabajado en la facultad de educación y aplicado a los procesos investigativos, el VER (Juliao, 2011) es una fase de análisis y síntesis de una realidad y contexto surgiendo un conocimiento que caracteriza el mismo, en conclusión podemos afirmar que dentro de la problemática como se reconoció, hay unos procesos el cual uno de los primeros pasos es el ver.

2.1. DESCRIPCIÓN

A través de un diagnóstico de observación participante Rodríguez, (1999) se ha podido identificar en la empresa diferentes problemáticas que afectan directa o indirectamente en la integridad física y mental del empleado, esto se hace evidente en los diferentes casos contemplados y descritos en las ficha de observación (*ver Anexos 1, 2 y 3,*) en las cuales se

buscó identificar, analizar y describir como es el desempeño y las diferentes situaciones de los empleados desde 3 categorías en primer lugar para con su ambiente laboral, en segundo lugar para con la responsabilidad en cuanto a sus labores “la seguridad ocupacional” y por último la situación del uso del tiempo libre dirigidos a la recreación o en su defecto a la formación y refuerzo de normas y procedimientos, ya que ellos están expuestos a mucho contacto social y a altos niveles de tensión laboral.

Las anteriores situaciones son factores que pueden influir en su comportamiento y desempeño, esto debido a que de una u otra forma hay una falta de atención y motivación al empleado, dirigidos a aprovechar diferentes espacios que tienen de quietud y pasividad esperando nuevas labores, situaciones que se evidencian de manera clara y en similitud, en las tres fichas de observación realizadas, en la categoría de la recreación en tiempos libres dentro del horario laboral, se evidencio que los trabajadores en estos espacios se dedicaban más a hacer diálogos de inconformidades y con un actitud de desagrado para con su turno laboral.

En segundo lugar la categoría de la seguridad ocupacional, se evidencio de manera similar en las tres fichas de observación que los empleados no cumplían a cabalidad con las diferentes normas creadas para mitigar riesgos de accidentalidad, enfermedad o hasta muerte, a causa de malas prácticas laborales.

Por último, en la categoría referida al clima laboral se identificó de manera conjunta en las tres fichas de observación que se presentaron situaciones en las cuales los empleados se veían involucrados en roses y encuentros agresivos entre ellos.

Ahora bien en conclusión estos espacios pueden ser aprovechados para la formación y refuerzo de procesos de seguridad y productividad. Establecidos por la empresa además de utilizar estos espacios para mejorar las relaciones interpersonales, generando diálogos de reflexión.

Por el contrario la parte administrativa genera pocos espacios y tiempos de esparcimiento o de recreación dentro del horario laboral, inculcando en el empleado prácticas seguras y ambientes laborales óptimos. (Colina, 2011) Es importante aclarar que el factor motivacional de un empleado está ligado a su salario, actividad laboral, métodos de reconocimiento, oportunidades de ascender entre otros factores, que son de gran importancia a tener en cuenta y que van más a la caracterización del empleado: la edad, la salud, las relaciones dentro y fuera de la empresa (Francisco, 1988) es entonces importante reconocer que para lograr una mejor actitud de empleado con sus responsabilidades laborales se le debe brindar oportunidades y herramientas que apunten a mejorar el clima laboral, en lo personal y en lo colectivo.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

- ¿Cómo mejorar las prácticas en procesos de seguridad ocupacional y el clima laboral de los empleados del área de logística de una empresa de alimentos dedicada a abastecer aeronaves?

2.3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación surge de uno de los trabajadores del área de logística, quien durante una experiencia de aproximadamente 3 años en los cuales paralelamente ha estudiado Lic. En Educación Física Recreación y Deporte, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, ve la oportunidad de aplicar métodos y saberes recogidos en su periodo universitario al ámbito laboral en el que se ha desempeñado este largo periodo de tiempo ya que a través de su experiencia se ha percatado de diferentes problemáticas de índole psicosocial de sus

compañeros tales como la falta de actitud y compromiso, la desmotivación, la falta de responsabilidad para con las prácticas laborales con un sin número de excusas en contra de la administración empresarial a partir de estas inconformidades se propone mitigar las excusas y brindarle a los compañeros espacios con oportunidades de esparcimiento, reflexión y formación importantes para que los compañeros de trabajo mejoren la actitud para con el trabajo y el clima laboral influyendo directamente en el grado de concentración en su labor factor importante ya que cada uno de los empleados no sólo están expuestos a ritmos y cargas de trabajo altas sino que también se ven involucrados en procesos complejos e importantes de sistematización y estandarización de prácticas con respecto a la seguridad ocupacional, se pueden considerar complejas ya que estas actividades o procesos establecidos son muchos en la medida pero cortos en la acción y al ser pasos muy pequeños corren el riesgo de ser olvidados u omitidos por el empleado y son de gran importancia ya que el incumplimiento de los mismo procesos pueden ocasionar daños materiales de gran valor ya que se trabaja manipulando o maniobrando extremidades de aeronaves la cuales sus reparaciones por daños externo son tomadas con mucho rigor e importancia y por ende son de mucho valor monetario. Ligado a esta es importante llegar al factor psicológico del empleado motivarle y formarle de una manera tan diferente que no sienta que todo es una obligación por el bien de terceros “de los jefes” sino que por el contrario es una obligación para consigo mismo con el fin de cuidar su integridad física y psicológica y de esta manera generar una estabilidad en el empleado y genera un deseo y una ganas de continuar laborando en lo que se desempeña como también una estabilidad empresarial pues la empresa contará con personal capacitado motivado y sobre todo con una importante experiencia en el tema, además para maniobrar vehículos de carga pesada, y manejar los diferentes estándares se requiere con mayor importancia que el empleado cuente con una excelente experiencia.

Por tal motivo considerando lo expuesto en el artículo 167-A de la ley 50 1991, la cual menciona que toda empresa que cuente con más de 50 trabajadores y estos completen una jornada laboral mayor o igual a 48 hora semanales, está en la obligación de brindar 2 horas de dicha jornada a realizar actividades recreativas, deportivas, culturales o de capacitación, de esta manera se considera apropiado que el llevar la recreación y sus afines a un ámbito laboral no solo es apropiado sino que debe ser de carácter obligatorio tanto porque lo imparte la ley como también, por el aporte significativo que puede tener en el desarrollo individual y colectivo de una sociedad.

Así pues formula como posible solución una metodología formativa implementada la recreación ya que como nos muestra. (James, 2009) la recreación es una experiencia integradora debido a que lo que buscamos es que el individuo se familiarice, se integre y apropie con sus compañeros jefes y demás con el fin de mejorar el clima laboral además (James, 2009) considera la recreación como un instrumento para potencializar o mejorar la diferentes dimensiones del ser humano en lo individual y en lo colectivo; de esta manera estaríamos dándole una valor formativo a la recreación de manera que el empleado enriquezca su saber conceptual y practico de su quehacer diario como empleado.

2.4. OBJETIVOS

2.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Mejorar las prácticas de los empleados del área de logística y servicio en procesos de seguridad ocupacional y clima laboral en una empresa que abastece alimentos a aeronaves implementando talleres lúdicos recreativos.

2.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar talleres lúdicos recreativos que ayuden a generar prácticas seguras y mejoras en el clima laboral.
- Reforzar las normas y los procedimientos seguros establecidos por la empresa a través del desarrollo de los talleres.
- Aportar a la mejora del clima laboral por medio de la participación en los talleres propuestos.

3. MARCO REFERENCIAL.

3.1. CONCEPTUALIZACIÓN.

En el siguiente capítulo se pretende fortalecer las bases teóricas que se sustentan la idea de intervención del proyecto, de modo que para lograr el objetivo del capítulo es preciso identificar una serie de “palabras claves” que se utilizan a menudo durante la sustentación del mismo, siendo de gran valor el reconocerlas e investigar desde diferentes perspectivas el concepto y así pues, poder concluir conceptos propios dándole el enfoque apropiado para el proyecto.

Según la OTI 1999 considera que las buenas practicas deben ir encaminadas a mejorar las relaciones laborales, entendida esta como *“la experiencia de carácter colectivo determinada por el respeto a las diferentes principios de los derechos fundamentales del trabajador”* expuestos por la OIT 1988, de esta manera considerar como buenas prácticas en relaciones laborales al momento de garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las empresas, mejorando las relaciones a nivel interno y garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitado el incremento de la productividad. Es si como se considera necesario mejorar la práctica del empleado para con los procesos de seguridad y además de encaminar las buenas prácticas de relaciones interpersonales en el ámbito laboral con el fin de mejorar el clima organizacional de la empresa.

3.1.1 RECREACIÓN

El Ministerio de Educación Nacional, (1984) en el decreto 2845, artículo 71 “entiende la recreación como un medio de esparcimiento, de conservación de la salud, de mejoramiento de la calidad de vida, además de pensarlo como un instrumento para utilizar racional y formativamente el tiempo libre”. De la anterior definición es importante resaltar para objetivos propios del proyecto que la recreación es utilizada como medio con el fin de posibilitar ambientes laborales mejorando la calidad de vida del empleado a nivel físico y mental, además que en las actividades lúdicas formuladas se les da un enfoque formativo tratando diferentes temáticas propias de la empresa logrando un desempeño adecuado en las diferentes actividades laborales asignadas al empleado.

Según (James, 2009) sustenta que La Recreación es una experiencia integradora para el individuo porque capta, fortalece y proyecta su propio ritmo, es un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud o la aptitud física, aumentar la productividad o la moral de los trabajadores, contribuye también al desarrollo personal y al de la comunidad.

Esta aunque es similar a la anterior definición lleva la recreación a otro campo de acción como lo es el laboral reconociendo que la recreación influye en la productividad y formación generando un desarrollo en el empleado a nivel individual y colectivo.

De las anteriores definiciones se puede concluir para beneficio propio del proyecto que la recreación es una metodología divertida e integradora con el fin de formar y motivar al participante generando un sin número de efectos positivos a nivel individual y colectivo, es así como se hace necesario incluirla en el ambiente laboral.

3.1.1.1 Recreación laboral.

Este es un concepto nuevo Rodríguez (2010) ya que nace del principio fundamental de la recreación “el desarrollo integral del ser humano” pero al quererlo llevar a un campo de acción como el ámbito laboral con el fin de disminuir los casos de estrés ocupacional ocasionados por: la carga laboral, el ambiente de trabajo definido por las condiciones de seguridad e infraestructura, los horarios de trabajo; y así posibilitar el desarrollo físico mental de los trabajadores, estrategias utilizadas para optimizar la productividad de los empleados en surge una “nueva versión” de la recreación dirigida a motivar al empleado y optimizar el ambiente laboral del que pertenece haciéndolo participativo colaborativo y sobre todo responsable para con sus prácticas laborales.

La Recreación Laboral según la revista RETO (2005) Se asume como el sector institucional en que la recreación, agrupando los programas y eventos originados en las políticas de bienestar social de las empresas, procura que sean estos una forma alternativa de desarrollo integral de los trabajadores que, complementaria al proceso de trabajo, genere simultáneamente una mayor integración de los empleados y sus familiares entre sí y con la empresa.

De la anterior afirmación se reconoce que la recreación a nivel laboral tiene un gran valor e influencia en el desarrollo tanto de los trabajadores como de la empresa en busca de una estabilidad presente y futura.

3.1.1.2 Lúdica.

Llegar a un concepto específico de lo que es la lúdica es bastante complicado, ya que la lúdica según Montilla (2010) abarca un sin número de herramientas o formas en la que el ser humano busca formar y enriquecer sus diferentes dimensiones. “la espiritual, la cognitiva, la física, etc.” en pro de su papel como individuo colectivo e individual. Esta afirmación es la conclusión de varios análisis de postulados que existe sobre la lúdica. Según Bonilla (1998) en un documento publicado por la FUNLIBRE apropia gran parte del concepto básico que

expone el doctor Jiménez (1996). Pero le agrega el fin de la lúdica donde no importa la actividad, se puede ser específico con la actividad y generalizar los gustos de una población pero esto no quiere decir que en un cien por ciento a toda la población aplicada le generará placer, el cual es el fin de la lúdica. Así pues se puede afirmar que es importante significar el placer como formativo, entendiendo que el individuo pueda identificar lo que le brinda placer y de alguna forma mezclarlo con las obligaciones para que estas sean más placenteras para él. Además Según Jiménez (1996) sustenta que la lúdica es algo inherente al desarrollo humano en cada una de sus dimensiones ligada a la búsqueda de darle sentido a la vida, por ende se puede afirmar que la lúdica son ese sin números de actividades, hobbies, gustos, etc. que le puedan generar placer de diferentes maneras al hombre definida de alguna forma por su personalidad, cultura, sociedad a la que pertenece, costumbres, entre otras más.

3.1.1.3 Enfoque pedagógico de la recreación.

La directora ejecutiva nacional de FUNLIBRE Osorio (2005) Sustenta en la introducción de su ponencia que asumir a la recreación como mediadora de procesos de desarrollo humano, significa comprenderla desde sus beneficios en cada una de las dimensiones de los seres humanos y tener claridad sobre las condiciones que hacen estos beneficios posibles.

También explica la autora que las prácticas recreativas son entendidas como complementarias a los procesos de aprendizaje y desarrollo cultural y como una herramienta para romper con los círculos de pobreza, dependencia, inactividad violencia y con los sentimientos de marginación y exclusión, los cuales a su vez se encuentran asociados a la pérdida de la autoestima.

Por ende para reconocer a la recreación como una metodología o medio para formar o fomentar el desarrollo humano. *Osorio (2005)*

Es importante identificar los diferentes beneficios que tiene esta en las dimensiones propias del ser, estos beneficios están condicionados por características propias del individuo y del grupo social al que pertenecen tales como la condición ética, política, condiciones de interacción y de conocimiento. A partir de estas condiciones la recreación puede tener una enfoque de carácter formativo, preventivo, solucionador o de negocios.

De manera que la recreación tiene la capacidad de mejorar fomentar y posibilitar estilos y condiciones de vida óptimos, tanto a nivel personal en el conocimiento, en el actuar ético y moral en la productividad, para con el ambiente laboral se toma como referencia Martins (2005) quien expone que la recreación en la empresa, es vista como una posible vía de responsabilidad ético social. Con base en este direccionamiento podemos vislumbrar una construcción de una sociedad mejor, donde los individuos puedan disfrutar de una vida saludable, tener acceso a los recursos necesarios para un digno patrón de bienestar social y calidad de vida de tal manera podemos concluir que el foque formativo de la recreación está ligada o definida por los diferentes beneficios que esta brinda tanto a nivel social como colectivo pensado más desde lo individual es por esto que es un reto y una tarea llevarla a lo colectivo para mejorar diferentes problemáticas de índole psíquico social como la violencia en sus diferentes formas, trastornos etc., y de índole físico como el mejoramiento de la salud y de la calidad de vida.

3.1.2 CLIMA LABORAL.

Para Chiavenato (2000) el clima laboral depende de dos aspectos, uno que es a nivel individual y otro en lo colectivo, sometidos por un estado de adaptación, dependiente de las diferentes situaciones por las que se puede encontrar involucrado el empleado, estas situaciones pueden estar referidas a la estructura física y organizacional de la empresa, así como las condiciones psicosociales a las que pueden estar expuestos, Reyes Cruz, (2001)

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”.

Por otro lado, el clima organizacional se determina a partir de diferentes elementos según Litwin y Stinger s.f citados por (Gross, 2012), proponen los siguientes: la estructura, la responsabilidad, la recompensa, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

De esta manera, basados en lo anterior, se infiere que el clima laboral es un factor del cual el empleador se debe preocupar por construir, de modo que ayuden al empleado a adaptarse de una manera ágil, dinámica y sobretodo agradable a los diferentes actividades laborales y procesos de producción y seguridad que se puedan establecer según la orientación productiva de la empresa, por esto es trascendental pensar en estrategias que mejoren o posibiliten climas laborales, así pues se optimice la calidad de vida del empleado en sus diferentes aspectos, como el emocional y el físico, directamente afectados por diferentes riesgos de enfermedades psicosociales a los que puede está expuesto el empleado y dependiente de su desempeño responsable y motivado en pro de acatar normas y procedimientos, con el fin de optimizar la seguridad ocupacional.

3.1.2.1 Enfermedades psicosociales

Para identificar ¿qué son? y ¿cuáles son? las enfermedades psicosociales es necesario reconocer de manera directa Los factores psicosociales en el trabajo ya que estos se pueden considerar complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos, se pueden encontrar desde el momento de ingreso del sujeto a la organización como nuevo empleado, se demuestra la calidad de la capacitación de inducción que se da; Posteriormente se encuentra la

cotidianidad del día a día donde el trabajador puede estar expuesto a un sin número de condiciones incómodas que pueden afectar su comportamiento y desempeño, algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que Otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. De manera que es impórtate no solo pensar en las cargas de trabajo emocional y físico, sino que además pensar en brindar espacios y estructuras físicas donde el empleado se sienta a gusto y quiera su lugar de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo, estas están dirigidas a las diferentes situaciones por las que puede estar pasando el empleado en el exterior de la empresa, como las dificultades de transporte, seguridad, viabilidad, el horario laboral para con el contexto social entre otras más que repercuten en él empleado Según la OIT en su Oficina Internacional del trabajo de Ginebra (1984).

Hoy en día algunas de las enfermedades tienen causas en los diferentes factores psicosociales de la vida laboral, como por ejemplo: el estrés, el acoso laboral y sexual, la violencia dentro del ámbito laboral que lleva a desórdenes psicológico emocionales, además de estas se encuentra la fatiga por culpa de la carga laboral y psíquica a la que puede estar expuesto un trabajador, generando una serie de efectos negativos en el individuo.

Los efectos se encuentran a nivel individual, ya que el trabajador puede ser muy inestable en sus estados de ánimo influyendo en la toma de decisiones y personalidad para con las prácticas laborales, para con su entorno, por otra parte se encuentran efectos a nivel organizacional encontramos el ausentismo o lo opuesto la presencialidad, donde el empleado ya no quiere salir de su sitio de trabajo perdiendo su vida social, además está también ya en última instancia el deseo o intención de abandono del cargo.

Dentro del horario laboral se pueden encontrar diferentes conductas laborales inapropiadas como la agresividad, la falta de concentración, la falta de responsabilidad para con las

prácticas proceso y normas característicos de la empresa llegando a producir agresiones y accidentes donde se encuentre involucrado o en el peor de los casos donde involucre a un compañero, Jiménez & León, (2010).

Es por esto que es de gran importancia el mitigar la mayor cantidad de estos riesgos con el fin de mejorar el desempeño y las prácticas individuales y colectivas de la empresa, proporcionando estrategias y apoyos en pro de conseguir y brindar una seguridad ocupacional lo más óptima posible.

3.1.3. SEGURIDAD OCUPACIONAL.

La visión de organizaciones nacionales e internacionales dirigidas al control de las actividades laborales como la OIT y el Ministerio de Protección Social definen a la seguridad ocupacional como *“el conjunto de normas y procedimientos que fortalezcan y posibiliten ambientes seguros para la actividad laboral con el fin de evitar, disminuir y mitigar el riesgo de pérdidas humanas y materiales”*. Así mismo el Congreso de la Republica de Colombia, LEY 1662 (2012).

La Salud Ocupacional, se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Es entonces pertinente que la seguridad ocupacional dirigida a la idea de la propuesta de intervención del proyecto debe proponer espacios lúdicos recreativos en pro de fortalecer el clima laboral, la condición psicológica del empleado y generar diálogos de reflexión dirigidos a mejorar e incentivar al trabajador a realizar las diferentes actividades laborales de una forma segura y con responsabilidad así pues de esta manera se formula un estrategia estructurada

como son los talleres recreativos que sistematizaran las actividades propuestas dirigidas a los diferentes beneficios individuales y colectivos que ofrece la recreación.

3.1.4. TALLERES RECREATIVOS.

En Kisnerman s.f, citado por (Centro de Estudios de Opinion CEO, 2003) de la Universidad de Antioquia se resalta el valor que le da al taller como proceso de formación el cual es sistematizado, estructurado y compuesto de actividades específicas según el contexto. Ahora bien Reyes s.f, mencionado por CEO, (2003) afirma “El taller lo concebimos como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos” De esta afirmación podemos resaltar el enfoque de realidad integradora y trabajo dialogante entre docente y estudiante, entre emisor y receptor generando aportes propios e innovadores.

En conclusión se puede afirmar que por motivos propios del proyecto el taller es un proceso de formación sistemático estructural que integra la realidad con la teoría generando ideas a través del diálogo entre los diferentes actores que intervienen en su acción.

3.2. ANTECEDENTES.

En los diferentes antecedentes investigados durante la realización del proyecto con el fin de dotar de bases experimentales externas al mismo se han clasificado en unos antecedentes de índole nacional e internacional aquellos mencionados a continuación tiene de alguna u otra

manera una relación lógica para con la idea de acción y problemática en la que se basa este proyecto.

3.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL.

En esta instancia se encuentra de manera introductora y a través de la sustentación de proyecto se ha identificado a la OIT como la principal organización internacional que se preocupa de identificar a tiempo las diferentes problemáticas que se presentan en la actividad laboral en sus diferentes actores. Por otro lado se ha encontrado a Venezuela como unos de los países que desde sus diferentes instituciones de formación profesional y desde la estructura de su gobierno busca proporcional estrategia y acciones en pro de brindar al empleado un mundo de oportunidades para con el ambiente laboral de los mismos.

A continuación se menciona algunas de las ideas y propuestas que se han planteado:

Idea I: Arteaga, (2011) Omar José Mata Arteaga, Universidad Bolivariana de Venezuela con el título de su propuesta: Alternativa metodológica de actividades físico-recreativas para el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores de la empresa CABELUM.

Resumen: La idea principal de esta propuesta de investigación propone una alternativa metodológica de actividades físico-recreativas a realizarse durante el período extra laboral en el contexto comunitario para contribuir al óptimo aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores de la empresa: “Conductores de Aluminio del Caroní”

Análisis: Durante la sustentación y creación del proyecto se observa, de manera clara que el autor busca influir en la concepción errónea que se tiene de la recreación, sí que más en el ambiente laboral, debido a que se piensa de la recreación según entrevistas hechas a los empleados que esta se da en los momentos de las reuniones de fiesta que hace la empresa

donde se ve un consumo excesivo de alcohol y un rato de descontrol, para mejorar esta concepción el autor analiza en primera instancia bajo entrevistas las actividades cotidianas de un día a día de algunos trabajadores seguido de esto identifica espacios de tiempo libre que pueden ser aprovechados por las estrategias de él para llegar al usuario de su propuesta seguido se sustenta teóricamente para así expresar su ponencia ante los empleadores para que ellos no tomen la idea errónea de que estos tiempos van a hacer tiempos improductivos donde la empresa puede estar perdiendo dinero.

Idea II: Mendoza, (2010) . Lic. Mendoza, Neilly Paola de la Universidad Bolivariana de Venezuela con el título de la propuesta: Programa de actividades físicas y recreativas dirigidas al personal administrativo de la Villa Olímpica para mejorar su calidad de vida.

Resumen: El objetivo de esta investigación es proponer un Programa de Actividades Física y Recreativas dirigidas al personal de FUNDADEPORTE específicamente la parte Administrativa en la villa olímpica , dicho programa aporta al individuo beneficios a nivel físico y psicológico, permitiendo así mejorar su calidad de vida.

Análisis: Durante la sustentación y creación del proyecto se observa, de manera clara que el autor(a), impulsado por una preocupación sobre los diferentes agentes estresores a los que puede n estar expuestos los empleados administrativos, los cuales no se les considera en estas situaciones, debido a que se clasifica su actividad laboral como tranquila y de baja exigencia física, pero el autor expone la importancia de reconocer que ellos “los administrativos” están expuestos a prácticas repetitivas de muy larga duración y que la carga física empieza a reconocerse significativamente y gradualmente conforme a la carga mental, por lo cual la autora considera importante que dentro de las empresas se deben crear grupos, espacios y

cargos que tengan la función de promover diferentes programas de actividad física y o recreativas.

Idea III: Colina, (2011) Dionielvy Miquilena Colina de la Universidad Central de Venezuela con el nombre de su propuesta Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores.

Resumen: Este trabajo analiza la importancia de la recreación laboral y su efecto motivacional en los trabajadores, así como conceptos que permiten crear conciencia sobre su significado. Muestra los beneficios que tiene en el hombre, familia, sociedad, así como sus favores en salud integral, física emocional mental espiritual social. Destaca la importancia en cuanto al desarrollo de valores, sociológicos y psicológicos

Análisis: Durante la sustentación y creación del proyecto se observa, de manera clara que el autor(a), intenta por medio de plasmar y sustentar unos conceptos que clasificó dentro de la recreación laboral los cuales los considera pertinentes en la implementación de la recreación en el ámbito laboral tales conceptos son la recreación a nivel general, el ocio y el tiempo libre, la motivación seguido de esto los relaciona entre ellos y posteriormente plasma e identifica los efectos motivacionales que se generan en las diferentes dimensiones del ser humano .

Otro de los países que se preocupa por mejorar las prácticas laborales es México con una idea de la comisión nacional de cultura física y deporte del gobierno federal.

Idea IV: Bernardo De La Torre Herrera, Director de Conade, (2010) Comisión nacional de cultura física y deporte del gobierno federal de los estados unidos de México. Septiembre de 2010. Con el título de su propuesta: Estrategia nacional “Actívate, Vive Mejor” del Programa

Nacional de Cultura Física y Deporte, estableciendo como una línea de acción la promoción en el ámbito laboral con enfoque a la actividad física.

Resumen: Explica en sus temas qué es la actividad física y la define como una variedad amplia de movimientos musculares que resultan en un determinado gasto calórico, no debe confundirse o asociarse únicamente con la práctica del deporte, ejercicios moderados como caminar, bailar, jugar, montar bicicleta o subir escaleras producen beneficios para la salud.

Análisis: Enfocados en lo anterior buscan como fin dar 30 minutos diarios de actividad física estas pueden ser divididas en sesiones de mañana y tarde de 15 minutos cada una en todas las instituciones públicas o privadas de dicho país en el campo laboral con el fin de mejorar el estado de salud de los trabajadores ya que debido al estado laboral cada uno de los habitantes trabajadores mexicanos entre 12 a 49 años ya sufren de cierto porcentaje de sobrepeso esto debido al sedentarismo laboral de muchas de las regiones por lo que este proyecto se basa en bajar este porcentaje aún menores rangos concientizando a las personas de la importancia del nivel físico que se debe manejar como nivel mínimo diario.

En conclusión para con los antecedentes de idea y proyectos surgidos a nivel internacional es evidente e importante reconocer el gran trabajo que hacen países que relativamente son pequeños y de no mucha influencia pero que a nivel interno se preocupan por dotar de diferentes herramientas a sus conciudadanos es el claro ejemplo de Venezuela quien desde su gobierno desde su orden legislativa y de su diferentes procesos pedagógicos promueven y generan estudios y propuestas de intervenciones dirigidas a ambientes laborales y no solo del interior de las empresas sino de su relación para con su entorno.

3.2.2. A NIVEL NACIONAL

En Colombia es también propio mencionar algunas de las ideas propuestas en el ámbito laboral en pro de mejorar el clima laboral, el estado físico y mental del empleado y así optimizar su desempeño mejorando los niveles de productividad, seguridad ocupacional y de relaciones interpersonales entre empleados, supervisores y jefes..

Idea I: Buitrago, (2010) Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal por Jhon Jairo Vargas Buitrago de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Resumen: este es un trabajo más enfocado a identificar los niveles de clima laboral en los empleados administrativos de la alcaldía municipal de Santa Rosa de Cabal y así generar una propuesta de intervención, para esto el autor aplica un método de investigación cuantitativa descriptiva ya que por medio de una evaluación de clima organizacional midió y reconoció los factores que influyen en los índices de clima laboral.

Análisis: el autor basado en los decretos de leyes que obligan a las empresas a identificar los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos sus empleados, en pro de identificar patologías de enfermedades que se presentan en las empresas, impulsado por esta idea aplica a los empleados administrativos una serie de evaluación que consta de 18 puntos, así tabular unos datos para hacer medible la situación del clima laboral, seguido aplica una descripción para reconocer e identificar lo que quieren decir esos datos numéricos. Basado en la descripción arrojada por los datos numéricos aplica un plan de acción que impulsa en primera instancia la creación de un área de gestión llamada talento humano la cual en esta parte administrativa de Santa Rosa de Cabal no existe debido a que por ser con el gobierno no hay una de índole local sino más bien de índole departamental por ello considerar, crear a nivel local un área de talento humano el cual promueva la comunicación, el diálogo entre los diferentes actores, la entrevista a los empleados en pro de escuchar ideas que mejoren el clima laboral y la

promoción de proyectos o actividades que en busca de disminuir los riesgos de enfermedades psicosociales.

Idea II: (Rojas, s.f) programa de gimnasia laboral en una empresa de servicios petroleros por Rafael Díaz sarmiento Director Integral de Servicios Colmena Riesgos Profesionales y Juan Mauricio Rojas Asesor Externo - Colmena Riesgos Profesionales.

Resumen: este es un proyecto que busca no solo el proponer un herramienta sistemática de ejercicios que mejoren las capacidades físicas de los empleados de una empresa de servicios petroleros sino que además sirva para identificar la situación de cada uno en este sentido y de la misma manera reconocer los hábitos de vida en alimentos y posturas que los empleados frecuentan.

Análisis: durante práctica de la propuesta los autores se delimitan en dos aspectos fundamentales para ellos con el fin de delimitar el plan de acción y su evaluación así como reconocerlos como puntos importantes a tener en cuenta la vida laboral de personas adultas estos dos factores son el hábito nutricional y la condición flexible de cada uno de los empleados es así como de manera metodológica los autores en primer lugar aplican una serie test de evaluación generando unos valores con el fin de de medirlos tanto al inicio como al final del proceso ellos proponen conjuntamente con un especialista en la materia unas sesiones de entrenamiento para mejorar el rango y la estética del movimiento además de buscar un sustento profesional para con la guía nutricional llevando cada casa de manera individual.

Idea III: Murillo, (2011) Programa de actividad física, basado en la flexibilidad, para los trabajadores de la jornada nocturna de Matilde Lina bar, encaminado a mejorar la salud laboral. Por Juan Manuel Díaz murillo con el título licenciado en educación física recreación y de porte de la universidad libre de Colombia

Resumen: este es un proyecto de investigación que busca la obtención del título de licenciado en educación física con énfasis en recreación y deporte con el fin de proponer un programa de actividades en un ambiente donde la educación física tiene poca acción como el laboral el autor toma como capacidad importante a desarrollar la flexibilidad dándole sustento teórico y es así como en cada una de las sesiones aplica la flexibilidad desde diferentes ejercicios y ejes corporales.

Análisis: Este es un trabajo que busca demostrar en primera instancia que la educación física puede ser un actor determinante en ambientes laborales en pro de mejorar la condición física y el rendimiento productivo de los empleados es así como el autor identifica a la flexibilidad como factor importante en el desempeño de las diferentes actividades laborales la metodología propia de la investigación es de índole cualitativo el autor aplica unas encuestas y unos métodos de evaluación descriptiva con el fin de identificar y sustentar la propuesta de intervención.

En conclusión sobre los antecedentes indagados a nivel nacional se reconoce que de parte de diferentes organizaciones y que tienen que ver con las seguridad ocupacional han reconocido a la educación física y sus afines como la actividad física la el entrenamiento y la recreación como innovadores métodos para llegar a contrarrestar riesgos de accidentes y enfermedades laborales y del mismo modo la educación física con sus diferentes afines cada vez más busca abrir y reconocer nuevos espacios de acción de esta manera Colombia no es la excepción en las diferentes ideas surgidas y las que pueden seguir surgiendo pero sería importante que el gobierno promueva estos proyectos de una manera masiva a fin de que en las empresas se logre pensar en un puesto fijo con funciones claras y planeaciones dedicados a proporcionar a los diferentes empleados la ejecución de prácticas deportivas que le generen satisfacción.

3.3. MARCO LEGAL

En las diferentes decisiones y proyectos que una nación propone y aplica debe estar regida por diferentes normas o convenios que se exponen a nivel internacional, a partir de diferentes organizaciones, que se preocupan por optimizar desde diferentes enfoques la calidad de vida de la humanidad, es por esto importante reconocer diferentes normas expuestas a nivel internacional que rigen y controlan la propuesta propia de este proyecto, como así también la regirán unas normas nacionales basadas y sustentadas directamente en los mandatos internacionales.

3.3.1. INTERNACIONAL.

3.3.1.1. Respecto a la problemática

En este ámbito es importante empezar de la manera más general a hasta llegar a mandatos o normas que se acerquen lo más acertadamente posible a la propuesta de acción, por ello vamos referenciar en primer lugar a el artículo 7 de la declaración universal de los derechos humanos el cual menciona:

Artículo 7.- ONU, (1948.) “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”

Donde se puede intuir que todos los seres humanos tienen derecho a las diferentes legislaciones que optimicen y rijan las acciones propias de su entorno la seguridad, la salud y la calidad de vida en un determinado ambiente que en este caso sería el laboral.

Así también, basada en proporcionar estrategias desde sus diferentes formas de convenios, resoluciones o recomendaciones que optimicen la calidad de vida en el ambiente laboral; Esta la OIT como la organización mundial más importante en este ambiente, donde sirve como mediadora y evaluadora de los diferentes procesos que se pueden encontrar en un contexto laboral. Dentro de tales procesos se encuentran unos dirigidos a la temática de la seguridad y la salud como se puede mencionar en el 4 artículo del convenio 155 de 1981 de la OIT, menciona que:

Artículo 4.-1. (OIT et al) Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

De tal manera se puede afirmar que el artículo 4 obliga a los gobiernos a controlar, evaluar y proponer nuevas estrategias por medio de leyes, decretos y proyectos en pro de optimizar cada vez más en un 100 % la actividad laboral y su ambiente además es también mencionado en el artículo 8 del mencionado convenio 155.

Artículo 8.- (OIT et al) Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacional, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Es así como el gobierno de Colombia está en la obligación de incentivar la práctica de las propuestas dadas en los convenios de la OIT para este caso el convenio 155 mediante las diferentes formas legislativas aplicadas en el país.

3.3.1.2. *Respecto a la propuesta de intervención*

En similitud con el discurso normativo sobre la problemática es importante reconocer de manera general en la propuesta de intervención, donde se toma la recreación como un medio en pro de un de un contexto laboral así pues se reconoce en primera medida lo expuesto por la ONU donde introduce el artículo 24 el cual dice que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Fundamentado en este artículo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre (OEA)organizacion de estados americanos, (1948). Incluye, como factor irrenunciable de derechos individuales el articulo 15 donde mención que *“Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre, en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.”*

Del anterior artículo se puede resaltar, que se enfoca la recreación como un medio para beneficiar o mejorar el estado psicosocial y físico del sujeto. Es por ello que el hombre debe tener la oportunidad de manera oportuna de conocer y participar de *las diferentes formas de recreación que se puedan proponer así lo recita el artículo 4 de la declaración americana de los derechos y deberes del hombre. El 1o. de junio de 1970, en la ciudad de Ginebra citado por FUNLIBRE, (2005)*

Artículo 4. *-Todo hombre tiene el derecho de conocer y participar en todo tipo de recreación durante su tiempo libre, tales como: deportes, juegos, vida al aire libre, viajes, teatro, baile, arte visual, música, ciencia y manualidades, sin distinción de edad, sexo o nivel de educación.*

FUNLIBRE, (2005) Se menciona que en 1976 En la conferencia de la Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos, Hábitat y medio ambiente se acordó entre los asistentes que el

medio ambiente es importante para el hombre, también es de igual importancia el vínculo con la recreación como factor de desarrollo integral y como medio idóneo para su protección. Es por ello que declararon por unanimidad,

“...que la recreación es necesidad fundamental del hombre contemporáneo...”

(FUNLIBRE, 2005) También se menciona que en 1980 con un mismo enfoque a la conferencia de 1976, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en un acto de gran importancia para el sector recreativo, declaró que para el hombre una de las necesidades básicas y fundamentales para su desarrollo integral es la recreación.

“Después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social, la recreación debe considerarse como una necesidad básica, fundamental para su desarrollo.”

De las anteriores declaraciones se puede evidenciar, como las diferentes organizaciones a nivel mundial se han preocupado porque la recreación sea un derecho y no sólo un derecho sino también un deber, de manera que reconocen en ella todos los beneficios que esta tiene para con el hombre en pro de una formación integral y sostenible.

Es así, como Colombia, miembro activo de muchas de las organizaciones establecidas a nivel mundial, para este caso miembro de la OIT y ONU está en la obligación y en el derecho de propender la recreación en sus diferentes formas y enfoques, tanto en la participación de sus ciudadanos, como en la creación de normas, leyes y proyectos que la difundan, controlen y practiquen.

3.3.2 NACIONAL.

3.3.2.1. Respecto a la problemática

En la constitución política de Colombia el documento con las leyes y estatutos más importantes que rigen este país en las que se sustentan nuevas normar resoluciones y decretos se encuentra de manera general enfocado a la promoción de la salud en sus diferentes ambientes los siguientes artículos:

Artículo 49.- Constitución política de Colombia, (1991) *"La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud"*.

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.

Título XII de Regimen Economico de Hacienda Publica, (1991)

Artículo 366. *El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable.*

En estos dos artículos de la constitución se puede reconocer la obligación que tiene el estado de preocuparse y solventar diferentes problemáticas a través de propuestas sociales, leyes, decretos, mandatos que puedan surgir para mejorar la calidad de vida respecto a su salud y seguridad influyendo en su entorno, es allí donde se inserta la legislación al ambiente

laboral con el fin de mitigar diferentes riesgos a los que puede estar expuesto los ciudadanos en el momentos de ejercer su práctica laboral, optimizando la misma y el ambiente laboral.

Una de las leyes dedicadas a la salud en el trabajo es la Ley 9a. De 1979 esta es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Artículo 81.- (Por la cual se dictan Medidas Sanitarias., 1979) La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

Así como también se expone en el mismo título de la misma ley en el artículo 80 los objetivos.

Artículo 80.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;*
- b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;*
- c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;*
- d. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;*
- e. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.*

De los artículos expuesto referidos a la salud ocupacional del país se evidencia la preocupación del gobierno por asignar obligaciones y responsabilidades en los temas de seguridad y salud ocupacional a las diferentes empresas del sector privado y público de propiedad nacional o multinacional y que estas se rijan por objetivos comunes los cuales promuevan estrategias en pro de brindar al empleado un clima laboral óptimo.

En la actualidad se ha evidenciado otra clase de riesgos que se dan a nivel laboral los cuales también afectan a la salud y no solo física sino que además la salud mental, influyendo directamente en los niveles del clima laboral y sus diferentes de relaciones. Para ello los diferentes entes gubernamentales como el ministerio de protección social adopta difunde y propone según las necesidades reconocidas diferentes artículos y decretos como los siguientes:

Resolución 002646 de 2008.- Ministerio De Proteccion Social, (2008)

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

En este decreto se definen las Características de la organización del trabajo como aquellas que contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. Define igualmente las características del grupo social de trabajo que comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Resolución 002646 de 2008.- Ministerio De Proteccion Social, (2008)

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

En este decreto se definen las Características de la organización del trabajo como aquellas que contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. Define igualmente las características del grupo social de trabajo que comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

El Decreto Ley 1567 de 1998.- Congreso de Colombia, (1998) Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y fija como componentes del mismo los programas de bienestar,

Donde se establecen sus objetivos en el capítulo II el cual dice textualmente así:

Artículo 21.- Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Es entonces así, como se puede pensar en programas, donde se implemente la recreación como una estrategia y método para optimizar los diferentes ambientes laborales, que esta sea aplicada en planes de mejoramiento continuo y de capacitación, de modo que la práctica laboral sea más agradable a los ojos de los empleados y se genere un desarrollo integral del trabajador en su ambiente.

3.3.2.2. Respecto a la propuesta de intervención

Como ya se ha expuesto anteriormente, la recreación vista como un método de formación, integración y de motivación, para los sujetos en un determinado contexto, es apropiado ubicarla en perspectiva y enfoque que Colombia le da a la recreación, es así como nos

dirigimos a lo expuesto en primera instancia en la constitución política del país en el artículo

52 Modificado en el acto legislativo 02 de 2000 que dice:

*Artículo. 52 Congreso de la república de Colombia, (2000) El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.
El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.
Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.
El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.*

Del mencionado artículo se puede resaltar en la recreación, la función de método formativo en busca de un desarrollo integral del ciudadano, en el segundo apartado se evidencia un apoyo a la misma, y un valor de gran importancia siendo así involucrada en la educación del país, con un gasto obligatorio para la nación, en busca de promoverla y facilitarla a todos sus ciudadanos. Para sustentar todas estas acciones la reconoce como un derecho, el cual no excluye a ningún ciudadano, para lograr este objetivo es preciso controlarla e inspeccionarla, con el mismo valor e importancia se encuentra la recreación como método formativo introduciendo en la educación nacional recitada en el artículo 67, donde dice textualmente un apartado del artículo, que: *“La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”*. Por el cual se puede entender que la práctica laboral y de la recreación son importantes para generar y solidificar el conocimiento y que a partir del conocimiento se pueden generar estrategia acciones y de más en pro de optimizar y proteger el ambiente, siendo así se puede considerar que en el ambiente laboral no será la excepción y por ello el gobierno propone en el código sustantivo del trabajo el ARTÍCULO 167-A. Artículo adicionado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 el cual dice:

ARTICULO 167-A- Código Sustantivo del Trabajo, (1990)*En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.*

De esta manera se evidencia la preocupación del gobierno por hacer que la recreación sea aplicada y promovida en los diferentes ambientes o entornos de los que puede ser partícipe cada uno de los ciudadanos de este país de forma que gocen de los derechos y normas establecidos en las diferentes leyes dirigidas a la aplicación de la recreación.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

El siguiente capítulo tiene como fin identificar teórica y procedimentalmente la construcción de la propuesta del proyecto para ello es importante consolidar el concepto del diseño metodológico y este, relacionarlos con las bases del actuar praxeológico del Padre Juliao, (2011) propuesto y utilizado en los diferentes procesos de formación profesional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios; en este apartado dirigido a la forma metodológica del proyecto se aclararan aspectos como el tipo de investigación, el enfoque de la investigación, el método de la investigación, las fases de la investigación, la población y muestra, como última fase las técnicas e instrumentos utilizados.

El diseño metodológico relaciona la especificación y las etapas del procedimiento como iniciación metodológica, así como las técnicas e instrumentos a utilizar para lograr el objetivo de la investigación que se está llevando a cabo. Por ello se presentan unos modelos como una herramienta válida para el análisis cualitativo y cuantitativo del conocimiento, los cuales serán mencionados en los diferentes apartados de este capítulo, con el fin de identificarlos y reflexionar sobre los mismos, a forma de reconocer en conveniencia a la metodología aplicada en los momentos propios del proyecto. Aguilar, (1989) “Lo metodológico debe estar soportado por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor/a; es decir, cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción del ser humano, a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor/a en su quehacer.

Por lo tanto, la estrategia de intervención depende del tipo de estudio que se elija (el enfoque), ya que éste determina el diseño, el proceso propuesto a la comunidad, la

información generada, la forma como se trabajará con la comunidad y el lugar del profesional interventor”.

Según lo que presenta Juliao, (2011) el diseño metodológico en relación a la praxeología en el momento de “actuar” determina ¿qué vamos a realizar?, en concreto para realizar la práctica en consecución con la experiencia buscando un fin transcurriendo del método teórico a una metodología experimental, generando una práctica del quehacer profesional docente.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para Cifuentes, (2011) la investigación cualitativa es “un sistema de ideas, conceptos y representaciones de la realidad; engloba conocimiento y prácticas del ser humano en diferentes esferas de la vida.”

Las características de la investigación cualitativa, se pueden basar en aspectos naturales conducirse básicamente en aspectos naturales, los significados se extraen de datos sin medición numérica para describir una pregunta de investigación y no se fundamenta en la estadística; Su proceso es inductivo lo que quiere decir que es el estudio de las pruebas que permiten medir la probabilidad de los argumentos, recurrente ósea que su aparición puede volver, especialmente después de inventarlo, y analiza la realidad subjetiva; como también podemos sustentar que caracteriza el fenómeno estudiado, así que para la investigación cualitativa se expresa por medio de la subjetividad para lograr una contextualización social y problemática que diagnostica reconociendo posibles causas y consecuencias de la misma.

Hernández, Fernández Y Baptista, (2006)

4.3. ENFOQUE DE INVESTIGACION

Según Cifuentes, (2011):

Para sustentar la investigación cualitativa se han utilizado terminos como: “paradigma”, “modelo”, “sistema”, “enfoque”, entre otros. Se opta por el concepto de “enfoque”, por ser considerado flexible, abarcador e integral, en coherencia con los procesos de conocimientos en ciencias sociales y humanas.

Se reconocen tres enfoques en coherencia con el tipo de investigación, desde la investigación cuantitativa, se propone un enfoque empírico-analítico, y desde la investigación cualitativa se plantean dos: el enfoque histórico hermenéutico y el enfoque crítico social (Facultad De Educacion UNIMINUTO, 2014)

En relación a lo anterior se toman elementos del enfoque crítico social para el desarrollo de la propuesta de investigación.

4.3.1. CRITICO SOCIAL

Según Majano, (2013) Surge de la propuesta crítica de la comunicación Desarrollada, se basa mayormente en la sociedad y es más bien una teoría ya que sigue el margen o estudia lo que pasa en la comunicación de la sociedad, tiene como fin criticar y cambiar la realidad social a partir de la reestructuración política y cultural, se plantea un interrogante para hacer necesario el cambio y sus características siempre intentan integrarse a elementos significativamente cognitivos (conocimiento) y no cognitivos (Juicios de valor) examinados por medio de la acción empírica. Su interés básicamente es la libertad humana y trata de sacar los conocimientos y creencias erróneas para reconocer los intereses verdaderos y transformar su propio mundo mediante la autocrítica; su aplicación se basa principalmente en la antropología crítica, en el estudio de la comunicación y el amplio contexto social también se aplica al hecho de cuestionar la posición pesimista e interrogadora de la comunicación de

masas y en general la ciencia social. Reflexiona acerca de los procesos político-ideológicos-sociales-educativos.

Para motivos propios del proyecto, se reconoce al enfoque crítico social, ya que toma partes del mismo para la sustentación y creación de una propuesta de intervención, que al igual al enfoque crítico social busca cambiar una realidad social, de forma que la reestructure. En la propuesta un valor agregado del mismo es lograr que se implementen dentro de las capacitaciones y dentro de los horarios laborales tiempos dedicados a actividades lúdicas recreativas que saquen al empleado de la rutina laboral, motivándolo e incentivándolo por medio de espacios de reflexión de los enfoque de las actividades a realizar prácticas laborales seguras.

4.4. METODO DE INVESTIGACIÓN

Según Lévano, (2007) La investigación cualitativa es la investigación dada a ver diseños de investigación que extraen descripciones a partir de las observaciones realizadas sacando conceptos de un párrafo, libro, apartado, revista, y se adoptan de forma de entrevista, narraciones notas de campo etc.

Esta se apoya en diferentes métodos para investigar como lo son:

- a. Fenomenología**
- b. Etnografía**
- c. Teoría fundamentada**
- d. Etnometodología**
- e. Investigación-acción**
- f. Método bibliográfico**

De estos podemos concluir que cada uno de ellos es diferentes y se enfocan en diferentes diseños de metodologías examinando todos los contenidos a conciencia, el método fenomenológico busca dar a conocer el significado de los individuos, el etnográfico se entiende como el método para identificar y aprender del método de vida de una unidad social y concreta, en consecuencia el método de teoría fundamentada trata de descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo de datos a priori, el etnometodológico Intenta estudiar los fenómenos sociales, el método investigación acción forma una búsqueda de textos auto reflexivo para perfeccionar la lógica, por último el método bibliográfico nos da la muestra, el testimonio concreto de la persona en la que se recolectaron los datos que formaron dicha investigación.

De los diferentes métodos de investigación cualitativa mencionados anteriormente se reconoce que el proyecto en una iniciativa se caracteriza de lo determinado por el método etnometodológico como lo consideran Taylor y Bodgan (1987) citados por Cifuentes, (2011) la Etnometodología más que un método de investigación se refiere a un tema u objeto de estudio, donde la tarea consiste en examinar los modos en que los sujetos aplican las normas socio culturales en pro de su bienestar, así mismo la definición anteriormente tienen bastantes similitudes con el proyecto, tales como el estudiar los fenómenos sociales que se están presentando dentro de un contexto para este caso se puede referir al empresarial, involucrando las actividades laborales, así estos fenómenos adaptarlos al discurso propio del énfasis del proyecto “la recreación” en el ámbito laboral del cual no hay bastante material y pocas ideas de su aplicación.

4.5. FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de la investigación cualitativa dice Lévano, (2007) que se encuentran 5 fases de la misma y en las cuales se identifica el autor de la propuesta en la forma en la que surgió la propuesta de intervención estas fases serán mencionadas a continuación y relacionadas con los momentos de la creación y sustentación propios de este proyecto.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.	FASES DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.	EVIDENCIAS
Definición del problema	En el momento que identifica la problemática en el contexto laboral.	Se realizaron tres fichas de observación a partir de tres categorías “ la seguridad ocupacional, el clima laboral y el aprovechamiento del tiempo libre
Diseño de trabajo	Es el momento en el que propone diseña y planea talleres recreativos.	Se realizó un cronograma para la implementación de los talleres según anexo # 4
Recogida de datos	Es el momento en el que implementa la evaluación de proceso y satisfacción de los talleres.	Durante la ejecución de los talleres se recogió información por medio de los diarios de campo, finalizados los talleres se realizó una encuesta de satisfacción. (Anexos 25 al 31) y una entrevista a los jefes. (Anexos 32, 33)
Análisis de datos	Es el momento en el que toma los datos arrojados	Fue el momento en que la información recogida se analizó mediante graficas

	de las evaluaciones y los interpreta para generar conclusiones.	de estadística de manera “cuantitativa” además de tomar las repuestas de las entrevistas a jefes, así que se triangulo la información en relación a las categorías propuestas y los sustentos teóricos de las mismas.
Interpretación de datos	Es el momento en el que compara la información recogida entre sí y con el marco teórico.	Se realiza una triangulación de las categorías propuestas en relación a los resultados de los instrumentos de recolección de datos y los referentes teóricos.

Formato 1 comparación de las fases de la investigación cualitativa.

Con base al formato 1 comparativo anterior, en definitiva es propio afirmar que el proceso de este proyecto se identifica en gran manera con el proceso de una investigación cualitativa, clasificándola en este mismo sentido como un proyecto investigativo de competencia cualitativa, ahora bien esto es para identificar y formular hipótesis y conclusiones, pero es necesario apropiarse la investigación cuantitativa en la recolección de datos de modo cuantificable con el fin de caracterizar la población y sus nociones para con la propuesta de intervención.

Por otra parte dentro del quehacer profesional del autor de esta propuesta se encuentra regido por el enfoque praxeológico a nivel investigativo Juliao, (2011) debido a su formación en la universidad minuto de dios, donde él por medio del ver a través de un análisis crítico durante tres años ha evidenciado diferentes deficiencias para con su énfasis en los diferentes

compañeros de la empresa donde labora, en la interpretación lo que se denomina en la praxeología el momento de juzgar es el momento donde el autor piensa como se puede intervenir desde su énfasis en pro de contrarrestar estas deficiencias y lograr en la práctica laboral de sus compañeros un agrado y satisfacción para con sus labores, jefes y empresa. Así mismo en el momento del actuar de la praxeología se evidencia cuando el autor de la propuesta propone organiza y planea una serie de talleres con el énfasis propio de él y de su propuesta asignándoles actividades lúdicas, una intensidad horaria y cantidad de los mismo talleres ya para terminar en la devolución creativa otro de los momentos del enfoque praxeológico donde por medio de una evaluación de proceso y de entrevistas analiza el conocimiento adquirido y el proceso del mismo.

4.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de esta investigación son los trabajadores del grupo de logística, de una empresa del sector de alimentos que dirige su actividad laboral al catering y aprovisionamientos para las diferentes aerolíneas. En la cual participan alrededor de 130 trabajadores.

La muestra de estudio fue organizada por los directivos de la empresa, en relación a la disponibilidad según los horarios y turnos de trabajo de los empleados, logrando una muestra de 34 personas que participaron en los diferentes talleres.

Los 34 participantes son todos varones, con un promedio de edad de 31 años y se desempeñan en cargos de operadores de Galley, auxiliares y supervisores que laboran en turnos de mañana, tarde y noche que constan de 9 horas, los cuales son rotativos y permiten un descanso de un día a la semana.

4.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

Para Sampieri (2006) en la investigación cualitativa considera relevante nombrar en su obra literaria varios de los instrumentos de recolección de datos existentes en este mismo ámbito de la investigación cualitativa los cuales son: las biografías e historias de vida, documentos, registros o artefactos que puedan surgir, grupos de enfoque, la observación, la entrevista y las anotaciones o diario de campo.

De esta manera se puede evidenciar y clasificar que se hicieron uso para la recolección de datos propios de este proyecto de investigación a la observación, la entrevista y el diario de campo, a continuación se describirán como fueron formulados y planteados cada uno de estos instrumentos:

4.7.1 FICHA DE OBSERVACION OBSERVACIÓN

Cifuentes Gil, (2011) afirma que “la observación participante, es una técnica que hace posible obtener información del comportamiento, implica vincularse a la población, el observador participa de la vida del grupo”. Una de las ventajas es que el investigador labora en la empresa y está en contacto permanente, con lo que ocurre en el ámbito laboral, es así que se le es fácil acceder a la información y modo de ver la realidad de este contexto desde el punto de vista de sus superiores y compañeros, conociendo las fortalezas y debilidades en los diferentes aspectos y procesos de la empresa.

Existen diferentes tipos de procedimientos para recoger información a partir de la observación un de ella es la observación estructurada que utiliza instrumentos de observación estandarizadas, donde se establecen previamente los aspectos que se ha de estudiar Según

Tecla y Galarza s.f citado por Rojas, (1995); teniendo en cuenta lo anterior se adapta la siguiente fichad de observación.

CIUDAD:		
FECHA:		
LUGAR		
HORA	OBSERVACION	REFLEXION /APRECIACION.
TEMA DE OBSERVACION 1: SEGURIDAD OCUPACIONAL.		
TEMA DE OBSERVACION 2: CLIMA LABORAL.		
TEMA DE OBSERVACION 3: LA RECREACION.		

Formato 1 De Observación Diagnostica

En el anterior formato de ficha de observación se busca darle al proceso de observación una estructura en la cotidianidad de las labores en la empresa, a partir de las diferentes categorías formuladas, reconocer la forma situacional de cada una de ellas y en los diferentes escenarios como lo son el aeropuerto y la planta física de la empresa en los que pueden estar expuestos los actores en observación.

En primer lugar se encuentra la parte de datos básicos de la observación para identificar el cuándo y donde ocurrieron los hechos.

En segundo lugar se ubican las tres categorías concretas diseñadas para ser puestas en observación, y reconocer en ella las diferentes situaciones que se puedan presentar dentro de un horario laboral.

Así mismo dentro de las tres categorías se encuentra una especificidad de la hora en que ocurrieron los hechos, un espacio para describir de manera concreta y narrativa como ocurrieron los hechos a relucir, por último un apartado para proponer de manera hipotética estrategias que mitiguen los hechos con sus diferentes causas y consecuencias.

4.7.2 ENTREVISTAS

Para Grinnell y Unrau, (2007) citado por Sampieri, (2006). Las entrevistas se encuentran divididas en o clasificadas de diferentes formas dependiendo su estructura y la forma en la que se formulan las preguntas tales clasificaciones son las entrevistas estructuradas, semiestructuradas no estructuradas o se puede decir de forma clara entrevistas que son totalmente abiertas generando un dialogo entre las dos partes (entrevistador) Vs (entrevistado). Considerando las diferentes clasificaciones para motivos propios de objetividad en los diferentes procesos logrados en la implementación de los talleres para con los empleados se formula un tipo de entrevista estructurada la cual contiene una parte introductora en que se dirige al entrevistado de manera respetuosa incentivándolo a la respuesta de las preguntas que serán formuladas seguido de esta parte se encuentran una serie de preguntas dirigidas al nivel en que se encuentran respecto a las diferentes temáticas laborales propias del área tratadas en los talleres.

Por último se formulas una serie de preguntas que piden dar un nivel de concepto y percepción a diferentes concepciones que se llevaron posterior a la implementación de los

talleres, para logra la sistematización en tiempo real de los diferentes entrevistados fue oportuno el uso de la herramienta Drive del servidor Gmail.

ENTREVISTA TALLERES RECREATIVOS

Apreciados compañeros:

Amablemente solicito contestar la siguiente encuesta, con el objetivo de evaluar el trabajo realizado, así como evidenciar su aprendizaje de los diferentes procesos trabajados en los talleres,

agradezco su colaboración

***Obligatorio**

1. Nombre completo *
2. Edad *
3. Cargo *
4. Estrato social *

En esta primera parte, se evaluará, su conocimiento acerca de los procesos de seguridad.

1. Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos *
-

2. Mencionar 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto *
-

3. Menciones 3 reglas de servicio al cliente *
-

4. Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave *

- 20
- 25
- 26
- 27

5. Cuáles de los siguientes son los elementos de mayor importancia para la operación del aeropuerto en dirección a la práctica laboral de la empresa. *

- Avantel, casco pijama para trolleys
- Pijama para trolleys, rodilleras, puente
- Puente, linternas, pijama para trolleys
- Celular, guantes, gorra

Formato 2 Entrevista empleados parte 1

6. Califique de 1 a 5 si los talleres ayudaron a mejorar la comunicación en el equipo de trabajo *
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
7. En la escala de 1 a 5 determine el grado de satisfacción al realizar las diferentes actividades propuestas. *
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
8. Califique de 1 a 5 si las actividades realizadas fueron acordes a las temáticas que se presentan en las diferentes actividades del día a día en la empresa. *
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
9. En la escala de 1 a 5 determine si implementar actividades lúdicas en capacitaciones, es de valor formativo *
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
10. En escala de 1 a 5, que tan importante cree que es incluir la recreación en el ambiente y prácticas laborales
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
11. Califique de 1 a 5 si la metodología de los talleres fue apropiada para mejorar el estrés y la tensión laboral *
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

12. Califique de 1 a 5 si la implementación de los talleres ayudó a mejorar las diferentes relaciones entre operadores, supervisores y jefes.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
13. Califique de 1 a 5 si los talleres ayudaron a mejorar la comunicación en el equipo de trabajo *
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
14. En la escala de 1 a 5 determine el grado de satisfacción al realizar las diferentes actividades propuestas. *
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
15. Califique de 1 a 5 si las actividades realizadas fueron acordes a las temáticas que se presentan en las diferentes actividades del día a día en la empresa. *
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
16. Califique de 1 a 5 si los talleres ayudaron a mejorar la comunicación en el equipo de trabajo *
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

Formato 4 Entrevista Empleado parte 3

Además se realizó una entrevista semiestructurada a los líderes y supervisores de los procesos, donde se abordaron puntos importantes en torno a la ejecución de los talleres, la importancia en el ámbito laboral, y una evaluación del proceso en general.

ENTREVISTAS**FECHA:****NOMBRE:****CARGO:**

Saludos.

Amablemente solicito por favor respondan unas preguntas que se les formularan en forma de entrevista con el fin de reconocer e identificar sus ideas frente a la propuesta de intervención para con los empleados a cargo de usted.

1. **¿Qué tal le pareció la idea del proyecto en pro de mejorar los diferentes procesos y el desempeño de los empleados?**
 2. **¿Durante la implementación de los diferentes talleres cree usted, en su rol como jefe, que hubo una mejora en los empleados con respecto la actitud, el compromiso, el desempeño y la responsabilidad para con los diferentes procesos de seguridad propios del área para con las actividades laborales?**
 3. **¿Cree usted que los niveles de agrado y actitud dentro del clima laboral aumentaron, siendo esta un factor determinante en su labor como jefe?**
 4. **¿Qué tan pertinente es implementar más actividades de tipo lúdico en dirección a las capacitaciones?**
-

GRACIAS

Por su tiempo y espacio para el cual abrió para poder identificar sus ideas frente a la propuesta de antemano se le reconoce y agradece por la participación y apoyo durante el proceso de implementación de los proyectos.

4.7.3 DIARIOS DE CAMPO

Según Aranguren, (1986), citado por Cifuentes, (2011) afirma que es una estrategia de registro, evaluación y sistematización del trabajo, para rastrear la cotidianidad de la práctica, explicitar el conocimiento que desde ella se puede construir, enriqueciendo y cualificando la acción profesional. A continuación se presentara el formato trabajado donde se organizan las categorías planteadas para ser analizadas dentro de cada uno de los talleres:

Día	
Lugar	
Población	
Objetivo	
	Reflexión
	En cuanto a la recreación:
Actividades	En cuanto a las seguridad ocupacional:
	En cuanto a los factores influyentes en el clima laboral:
Reflexión final:	

Formato 6 Diario de Campo

Esta estrategia, se realizó en estrecha relación con los talleres planeados y ejecutados, donde se registró diferente información que iba surgiendo en la práctica y las diferentes relaciones surgidas desde los talleres.

4.7.3.1 Talleres

Para generar y proponer un sistema de talleres guiados a conseguir el objetivo principal del proyecto, es necesario llegar a un concepto específico de taller parte se puede clasificar a los diferentes tipos de talleres dependiendo su población y énfasis pedagógico se encuentra en la publicación del Centro de Estudios de Opinión CEO, (2003). Donde se clasifica según a la

población dirigida talleres para niños, para adolescentes y para adultos, en la realización de cada uno de los talleres es necesario precisar que debemos seguir un proceso. En primera medida debemos:

Diseñar (Jure) que objetivo específico va a trabajar el taller, que metodología se utilizará y el contenido teórico práctico que tendrá, en segunda instancia debemos:

Planificar (Jure) de manera que sea estructurado y sistematizado cada uno de los pasos a seguir dentro de una sesión de taller teniendo en cuenta tiempos, formas, estilos o técnicas de impartir o dirigir las diferentes actividades, saber de la misma manera los materiales o recursos con los que se cuentan y los que se necesitan y de esta manera asignar responsabilidades a los diferentes actores involucrados en la acción y por último encontramos: *La elaboración de materiales* (Jure) que vayan a apoyar las diferentes actividades planteadas.

Por otra parte es importante resaltar las diferentes etapas que se presentarán en los talleres encontramos la etapa o fase inicial donde se introduce al participante con la temática, la metodología y el instructor de manera que quede claro que es, que se quiere y cómo se logra seguido encontramos la fase central la cual se pone en vivencia la temática a través de un sin número de actividades lúdicas que integren la realidad con la teoría se discute sobre las vivencias desde los diferentes planos, el personal, el social, la realidad y la práctica generando un diálogo formador por último esta la fase final la cual tiene tres etapas principales o significativas esta la etapa de la conclusión donde se genera una lluvia de ideas que unifican una conclusión colectiva seguido esta la etapa de plan de acción donde generamos actitud de compromiso ideas para llegar a cumplir objetivos corporativos personales y laborales, por último encontramos la etapa de evaluación donde se mide la productividad y consolidación del taller retroalimentando, de manera que cada vez mejore y sea más preciso en su objetivo como tal.

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS
**TEMATICA-
OBJETIVO**
**DOCENTE:
ROBIN CORTES**
TALLER: #
FECHA:

FACE	PASO	DESCRIPCION/ ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION				
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA				
FINAL	CONCLUSIONES				
	PLAN DE ACCION				

Formato 7 Planeación de Taller

Estos instrumentos de recolección de información, permitirán realizar la triangulación, permitiendo que estas informaciones interactúen y además se contrastan con la teoría que apoya el proyecto, así poder analizar e interpretar estos datos para evidenciar lo ocurrido en el proceso.

5. RESULTADOS (DEVOLUCIÓN CREATIVA)

En este capítulo se puede observar de manera explícita los datos que fueron recogidos así como un análisis del significado de los mismos, es importante reconocer cómo se va a hacer esta análisis e interpretación desde el enfoque praxeológico expuesto por (Juliao Vargas, 2011). quien para esta fase de la investigación expone que es una fase en la que el investigador recoge y reflexiona sobre el aprendizaje adquirido a los largo del todo el proceso investigativo en los diferentes conocimientos a los que pudo ligarse sea de orden teórico o práctico y a conducirlos a un concepto más allá de la experiencia, donde la reflexión, la interpretación son tan propios del investigador que terminan siendo conocimientos significativos que perduraran y regirán el quehacer profesional del mismo, generando una proyección del aprendizaje con aras de profundizar sea para con el mismo o puede ser la raíz, la rampa de proyección de colegas o profesionales, es entonces de gran valor identificar que la devolución creativa es más que un conocimientos ya que esta puede generar más conocimiento a futuro.

5.1 TÉCNICA DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

Basados en Bonilla, (2005) realizar el análisis de los datos se utilizaron dos técnicas la primera llamada lista de conteo que consiste en seleccionar todas las respuestas dadas a un tema y ordenarlas contando el número de veces que se repite, la siguiente técnica es la matriz descriptiva que son tablas en las cuales se cruzan las categorías que pueden estar relacionadas etas técnicas ayudan a analizar los resultados con mirar a describirlos narrativamente.

MATRIZ DESCRIPTIVA				
CATEGORIAS	DIARIOS DE CAMPO	ENTREVISTA A LOS EMPLEADOS	ENTREVISTAS A LOS JEFES	TEORIA
LA RECREACION	Se evidencia un total desconocimiento de la practica de la recreación en el adulto.	Reconocen que la metodología aplicada es una forma divertida de salir de la rutina y de formación.	Reconocen que la metodología utilizada influyo de manera positiva en la actitud del los empleados.	Según (James, 2009) experiencia integradora, herramienta que mejora la mente, aumenta la productividad y moral de los trabajadores.
EL CLIMA LABORAL	Se evidencia que a medida que trascurrían los talleres los empleados mejoraban su actitud para con las actividades integrándose y reconociendo el valor que tiene la recreación.	Reconocen que el clima laboral en gran medida se mejoro a partir del trabajo en equipo la cooperación.	Consideran que el clima laboral fue lo que mas se mejoro a partir de la implementación de los talleres.	Chiavenato (2000), dos aspectos, individual y colectivo, sometidos por un estado de adaptación, dependiente de las diferentes situaciones por las que se puede encontrar involucrado el empleado.
LA SEGURIDAD OCUPACIONAL	Se evidencia que cada vez mas se lograba el objetivo de concientizar e identificar en el empleado las diferentes normas o procedimientos establecidos por la empresa para mitigar riesgos de accidentalidad laboral.	Los empleados identifican elementos y procedimientos que esta impuestos de manera que se logra una formación cognitiva del los procedimientos.	Se considera necesario implementar diferentes estrategias en pro de velar y proponer la seguridad ocupacional en el área.	Congreso de la Republica de Colombia, (2012). La Salud Ocupacional, se entiende como Seguridad y Salud en el Trabajo, vela por brindar condiciones de trabajo optimas, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Figura 5 Matriz Descriptiva

5.1.1 RESULTADOS ENTREVISTA ESTRUCTURADA A LOS PARTICIPANTES

Análisis de la entrevista estructurada, realizada a los trabajadores que participaron en los talleres. Cabe hacer notar que estos temas fueron desarrollados en los talleres. Es una primera parte se preguntó por el manejo conceptual acerca de puntos esenciales en la operación laboral:

Pregunta 1 Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	
Mantener el vehículo aseado.	28
Hacer el checklist de revisión	21
Realizar un manejo defensivo	17
No dar reversa sin auxiliar.	13
No andar a más de 40 Km en vía pública	10
Observar los espejos	10

Figura 6 Cuidados que se deben tener con los vehículos más reportados

Se evidencio que los trabajadores entrevistados, conocen al menos cuatro de las normas encaminadas a lo cuidados que se debe tener con los vehículos de la empresa, los cuales fueron trabajados en los talleres y que tienen relación con la seguridad ocupacional. En la figura N° 6 se evidencian las respuestas que más fueron mencionadas por los trabajadores

Todas las respuestas dadas por los trabajadores, fueron acertadas y tiene que ver con lo preguntado.

Pregunta 2 Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	
Tapa oídos	33
Botas punta de acero	30
Guantes	29
Chaleco reflectivo	21
Carnet aeroportuario	11
Linterna	5

Figura 7 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto más mencionados

Se evidencio que los trabajadores entrevistados, conocen al menos cuatro de los diferentes elementos de protección y herramientas necesarios para realizar las labores en el aeropuerto, los cuales fueron trabajados en los talleres y que tienen relación con la seguridad ocupacional. En la Figura No. 7 Se evidencian las respuestas que más fueron mencionadas por los trabajadores.

Todas las respuestas dadas por los trabajadores, fueron acertadas y tiene que ver con lo preguntado.

Pregunta 3 Menciones 3 reglas de servicio al cliente	
Tener cuidado de nuestra apariencia personal	22
Me dirigiré a mis clientes claramente.	14
Tratar a los clientes con respeto y dignidad	13
Nunca perderé un cliente	9

Figura 8 Reglas de servicio al cliente más mencionadas

Se evidencio que los trabajadores entrevistados, conocen en promedio tan solo dos de las diez reglas de servicio al cliente, los cuales fueron trabajados en los talleres y que tienen relación con el clima laboral. En la tabla No. 8. Se evidencian las respuestas que más fueron mencionadas por los trabajadores.

Todas las respuestas dadas por los trabajadores, fueron acertadas y tiene que ver con lo preguntado, sin embargo se evidencio desconocimiento al respecto

Pregunta 4 Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave	
26	19
25	7
27	8

Figura 9 Número de pasos para realizar el acercamiento a una aeronave más contestada

Aquí se evidencia que la mayoría de los trabajadores conocen acertadamente, que los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave son 26, sin embargo hay una buena cantidad que estuvo cerca por un paso más o menos, Estos temas fueron trabajados en los talleres y tienen relación con la seguridad laboral.

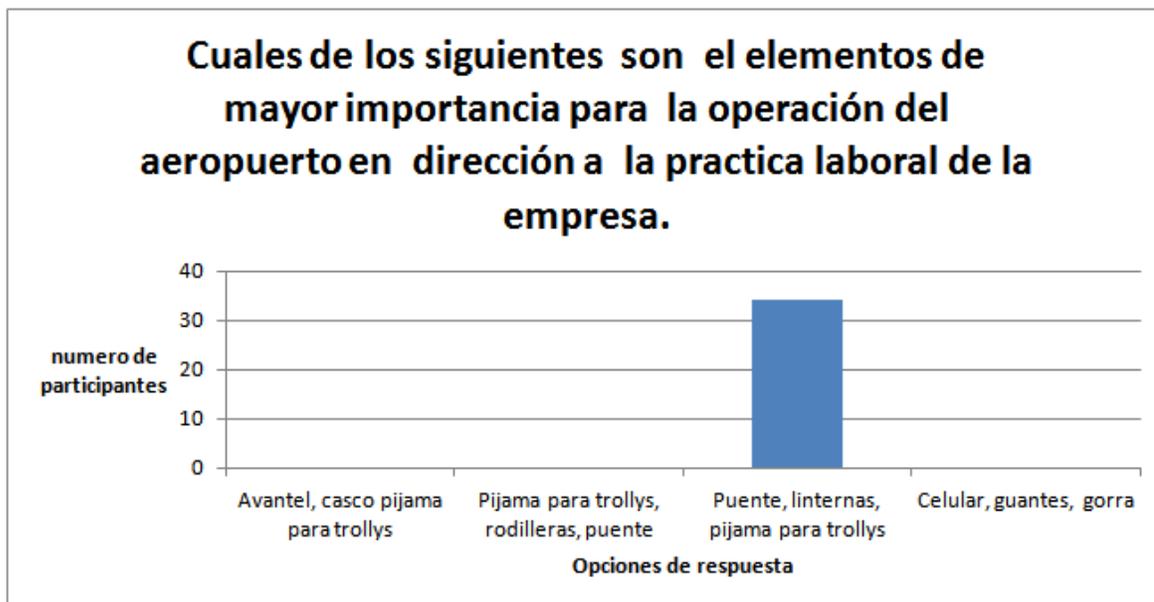


Figura 10 Resultados de encuesta, pregunta 9

Aquí se observa que todos los trabajadores conocen acertadamente cuáles son los elementos de mayor importancia para la operación del aeropuerto en dirección a la práctica laboral de la empresa.

En la segunda de la entrevista parte se preguntó por los niveles de satisfacción para con el proceso desarrollado, según la experiencia individual en la participación de los talleres:

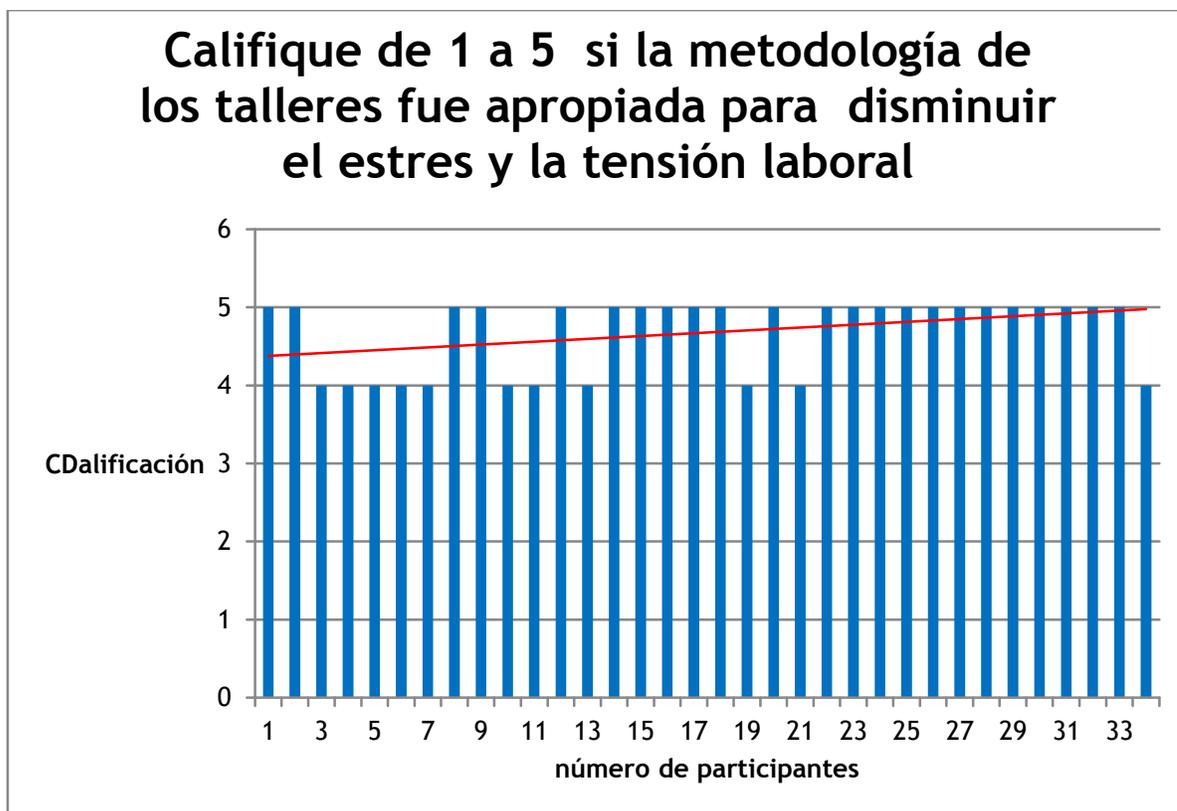


Figura 11 Resultados de encuesta, pregunta 10

Se evidencia un calificación promedio de 4,6 sobre si la metodología de los talleres fue apropiada para disminuir el estrés y la tensión laboral, la calificación mayormente mencionada fue 5 y la siguiente fue 4, con lo anterior se puede apreciar que los trabajadores evidencian estrés y tensión en sus prácticas laborales, y que reconocen los espacios de los talleres ayudaron a disminuirlos.

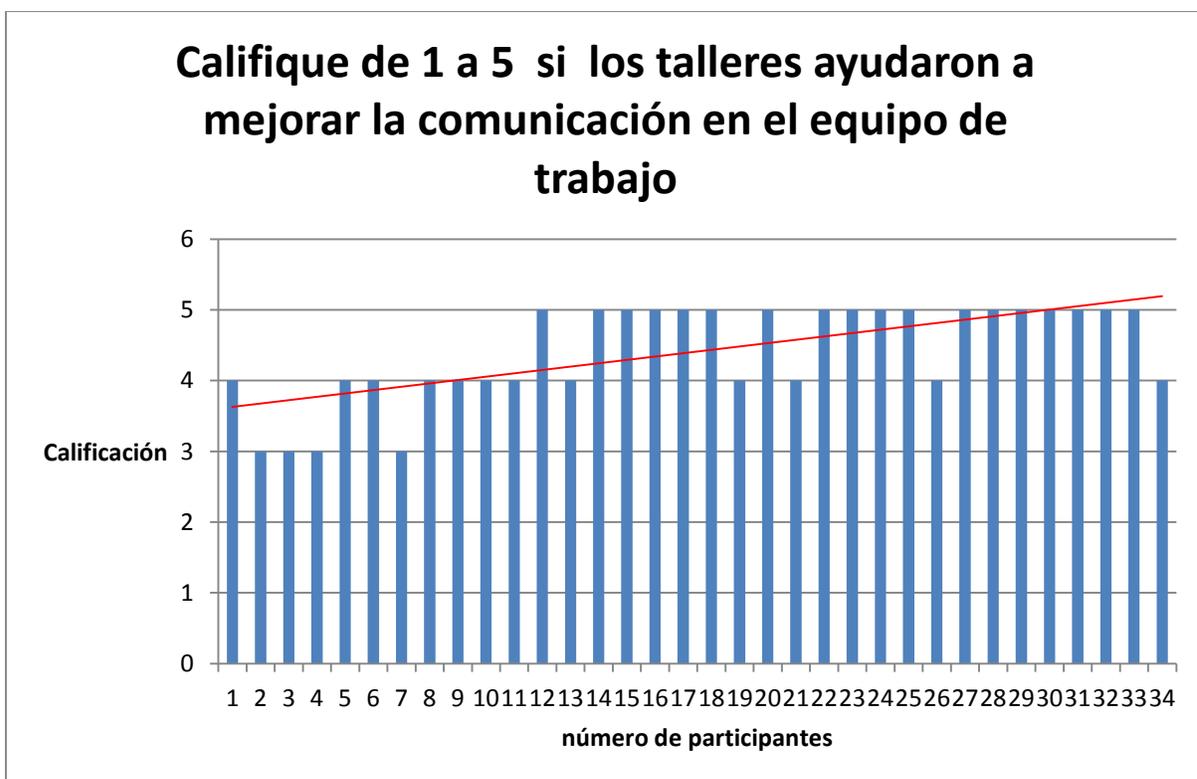


Figura 12 Resultados de encuesta, pregunta 11

En cuanto si los talleres ayudaron a mejorar la comunicación en el equipo de trabajo, se evidenció un promedio en la calificación de 4,5, donde la calificación más nombrada fue 5 con 18 respuestas, la segunda fue 4 con 12 respuestas y 3 con 4 respuestas. Lo que muestra que aunque hubo una mejora en la comunicación en el equipo de trabajo, requiere más atención y mayor desarrollo para que la comunicación sea mejor

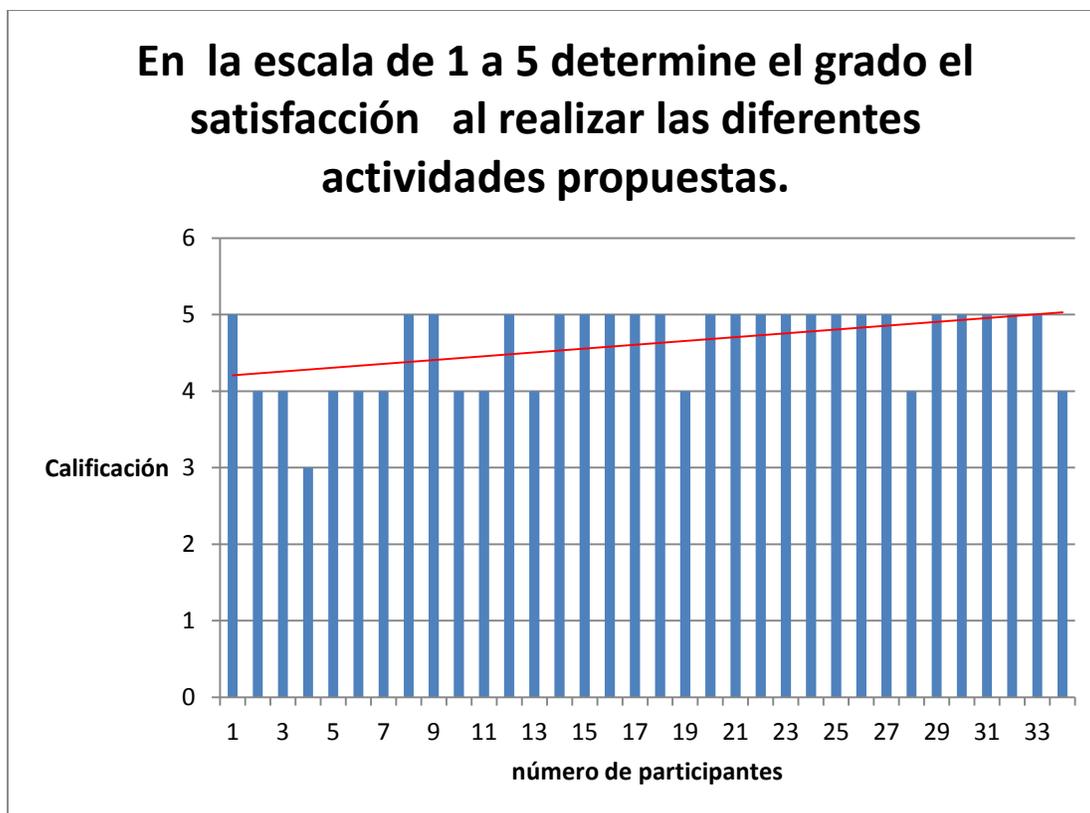


Figura 13 Resultados de encuesta, pregunta 8

Aquí se evidencia que el grado de satisfacción al realizar las diferentes actividades propuestas, tuvo un promedio de calificación de 4,6, donde la calificación 5 fue la más mencionada con 22 respuestas, luego la calificación de 4 con 11 respuesta y 3 con una respuesta, lo que significa que los trabajadores valoran ampliamente la recreación y la lúdica en el espacio laboral

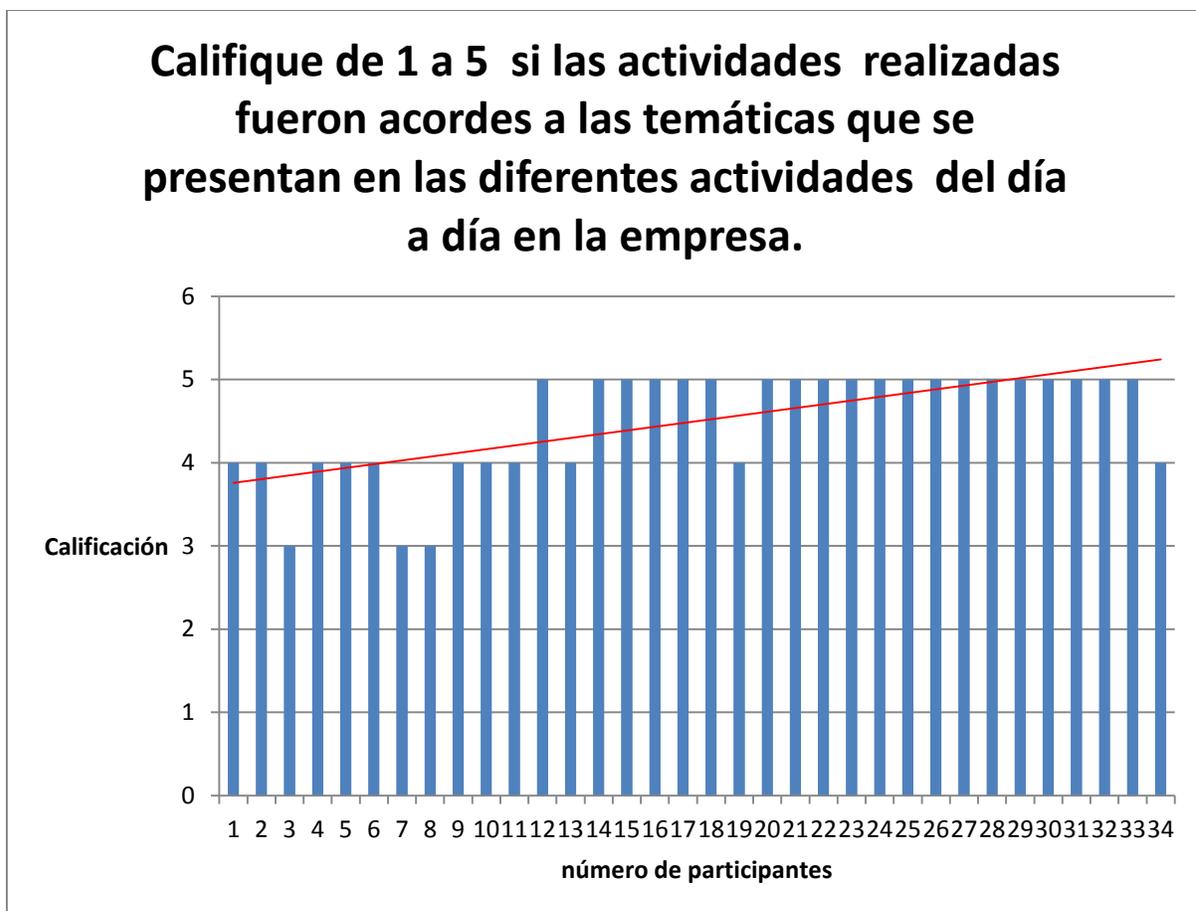


Figura 14 Resultados de encuesta, pregunta 9

En general se evidenció una calificación promedio de 4,5, donde 5 fue la respuesta más mencionada con 20, luego 4 con 11 respuestas y 3 con 3 respuestas, esto muestra que la planeación de los talleres fue acorde a las necesidades que se evidenciaron en el diagnóstico, sin embargo se puede mejorar, de modo que se haga más explícito la relación con las prácticas laborales cotidianas

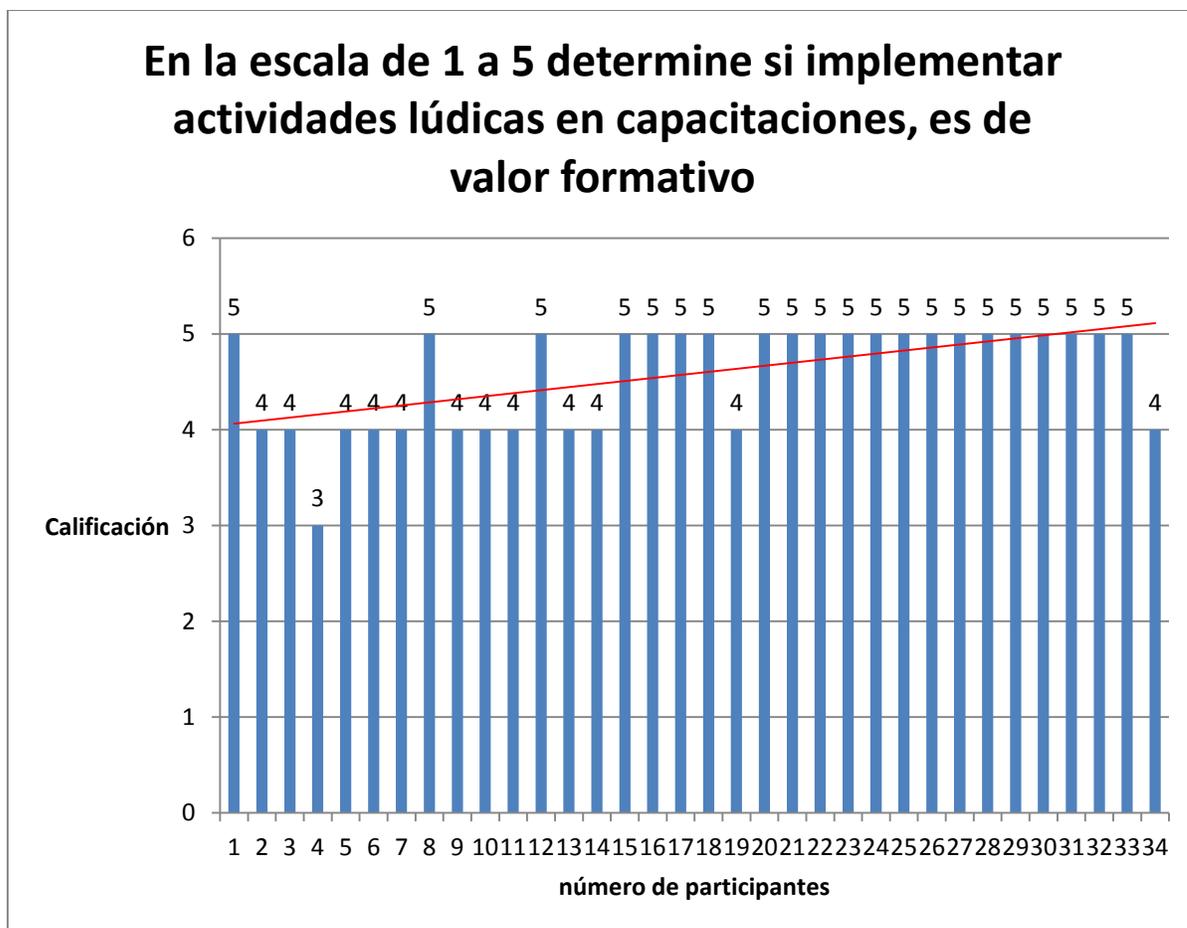


Figura 15 Resultados de encuesta, pregunta 10

Con un promedio en la calificación de 4,5, donde la respuesta más enunciada fue 5, con 21 seguida de 4 con 12 respuestas y 3 con 1 respuesta, los trabajadores reconocen la importancia de implementar actividades lúdicas en capacitaciones, y su valor formativo

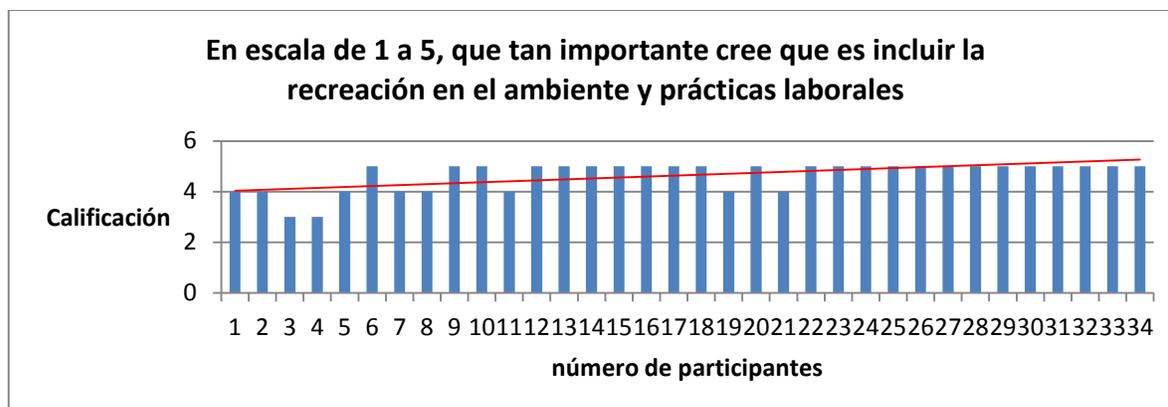


Figura 16 Resultados de encuesta, pregunta 11

Los trabajadores creen, con una calificación promedio de 4,6, donde la calificación más nombrada fue 5 con 24 respuestas, seguido por la calificación 4 con 8 respuestas y la calificación 3 con 2 respuestas, que es importante incluir la recreación en el ambiente y prácticas laborales.

En general en torno a las primeras preguntas sobre el conocimiento acerca de las prácticas laborales relacionadas con la seguridad ocupacional se evidencia una apropiación de parte de los trabajadores, sin embargo es necesario seguir trabajando en ello para que se afiancen dichos procesos.

En cuanto a la calificación general de las actividades realizadas y su inferencia en la vida laboral, se evidencia que los trabajadores, valoran el trabajo realizado y reconocen la importancia de este para la mejora de las necesidades presentadas en el diario cotidiano.

5.1.2 ANALISIS DE DIARIOS DE CAMPO

Para el análisis de los diarios de campo se utilizara una matriz descriptiva en donde se analizan los diez diarios de campo en relación con las categorías trabajadas, describiendo las similitudes y diferencias entre los mismo.

ANALISIS DIARIO DE CAMPO

	SIMILITUDES	DIFERENCIA
	CON LA RECREACIÓN:	
TALLER 1	-Los trabajadores no están acostumbrados a actividades que implique el juego o la diversión por medio de actividades de forma que siempre se evidencio la necesidad de una preparación o actividad introductora de forma que entren en la dinámica y la metodología.	El dialogo frente a los espacios de reflexión no eran muy fluidos tanto de parte del facilitador como de los participantes.
TALLER 2	-Los tiempos de las actividades en su gran mayoría se extendieron debido a su agrado para con la actividad, además de que en toda actividad se generaba una introducción o ejemplo de forma que quedara clara la actividad.	Al llevar actividades que requerían de esfuerzo, no fue muy bien visto al principio.
TALLER 3	- los tiempos establecidos en su mayoría nunca fue cumplido a cabalidad debido a cargas de trabajo programación de vuelos falta de personal o en otros casos por el contrario se contaba con mucho de cada cosa y las actividades se extendían.	Al buscar el discurso ante el público muchos de los participantes evitaban esta situación y tenían una actitud de desagrado para con la idea de expresarse ante un público.
TALLER 4		Debido a la dinámica de las actividades no fue muy activa la participación.
TALLER 5		Sobre las penitencias como las actividades eran muy pasivas estas eran de hacer un esfuerzo físico el cual no todos acataban los participantes.

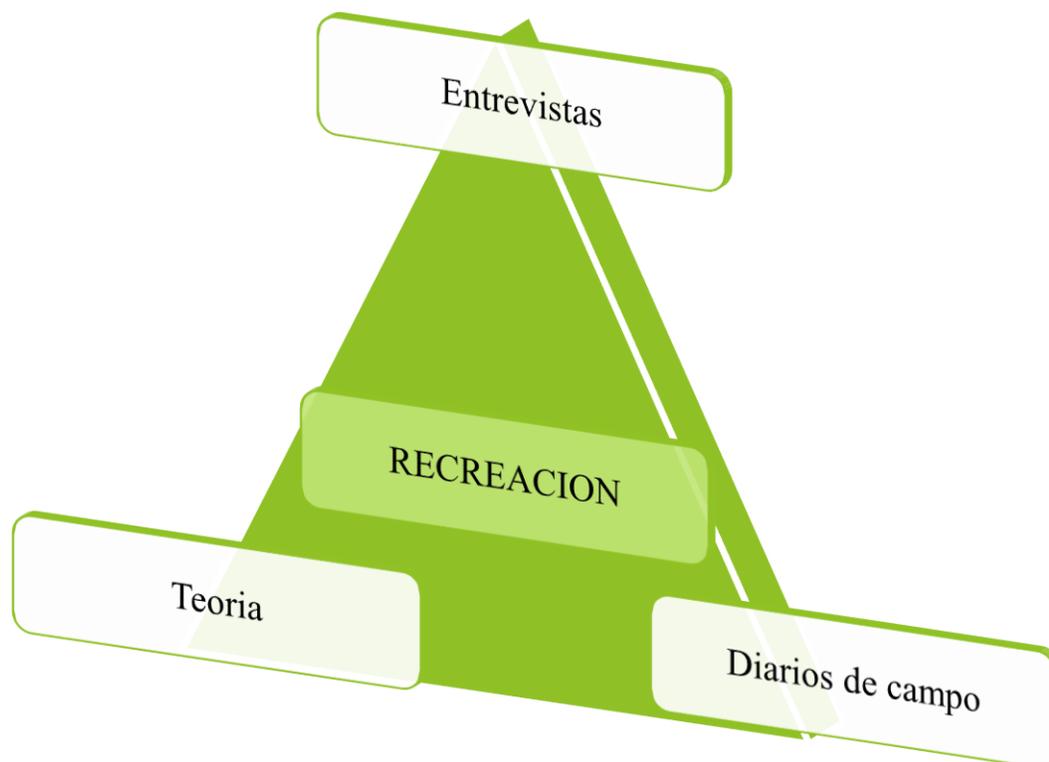
TALLER 6	<p>CON LAS PRACTICAS LABORALES:</p> <p>-Siempre surgieron palabras e ideas de reflexión sobre las diferentes formas en las que realizan las actividades logrando una actitud de compromiso para con el futuro actuar en la práctica laboral.</p>	<p>Las actividades formuladas eran de bastante contacto, donde se evidencio roces brucos sin medir su grado para con el otro compañero.</p>
TALLER 7	<p>-Se logró en las diferentes actividades reconocer la estrecha relación que existen entre la esencia de la actividad y las diferentes situaciones de las que son participes en día a día de una operación laboral en el aeropuerto y en la empresa.</p>	<p>Las actividades formuladas para lograr el objetivo son actividades de esfuerzo mental y de concentración de manera que la actividad fue muy pasiva y la participación de los trabajadores.</p>
TALLER 8	<p>PARA CON EL OBJETIVO:</p> <p>-Respecto al clima laboral durante las diferentes actividades propuestas en el trascurso de los taller se fortaleció diferentes valores sociales como la cooperación e integración en pro de mejorar el clima laboral.</p>	<p>Por ser una actividad que lleva a hábitos de cortesía se les dificulto su expresión. Para con sus iguales.</p>
TALLER 9	<p>-Por medio de las diferentes actividades se motivó he incentivo a los trabajadores a continuar unas prácticas seguras y a buscar estos espacios de diversión de manera que se salgan de la rutina.</p>	<p>Como no estaban acostumbrados a esfuerzos físicos de mayor complejidad se dificultaba volver a la calma para generar una pausa.</p>
TALLER 10		<p>Al llevarlos a desarrollar la creatividad muchos de los participantes necesitaron su tiempo para pensar en algo novedoso y diferente.</p>

Figura 17 Análisis Talleres Diarios de campo

5.3 INTERPRETACIÓN DE DATOS

La técnica utilizada para la interpretación de los datos será la de triangular los datos obtenidos por los diarios de campo, la entrevistas tipo cuestionario cerrado y las semiestructuradas a la luz de las categorías trabajadas en el marco teórico (Recreación, la Seguridad ocupacional y el Clima laboral).

5.3.1 RECREACIÓN



Los resultados expuestos en las figuras 10-16 que arrojo la entrevista estructurada realizada a los jefes de área y trabajadores, demuestran de manera general que la recreación y las actividades lúdicas, generaron en los trabajadores un estado de agrado para con los talleres y los procesos y normas establecidos en la empresa, trabajados en los mismo, así como también

el reconocimiento de la recreación como método para distraerse y salir de la rutina y de esta manera tener una mejor actitud de servicio y de relación para con sus compañeros. Lo anterior se sustenta con lo expuesto en el **marco teórico** desde (James, 2009), quien sustenta que la recreación es como una experiencia integradora para el individuo porque capta, fortalece y proyecta su propio ritmo, es un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud o la aptitud física, aumentar la productividad o la moral de los trabajadores y de una manera directa mejorar la productividad y estabilidad de la empresa. Evidenciando así una relación estrecha entre la teoría y la práctica realizada

Así mismo en las **entrevistas realizadas a los jefes de área** se encontró que coinciden en que el taller es una metodología muy positiva debido a su aspecto en el ámbito laboral, donde la recreación juega un papel fundamental en la mejora del clima laboral. También se evidencio según las respuestas de los jefes que es pertinente cambiar la metodología de capacitaciones que tiene hoy en día la empresa, las cuales son muy planas, de tipo expositivo y no son llamativas, además de que son muy conductuales y cognitivas, en contraposición de lo que y se busca en la actualidad, que el conocimiento perdure más y que sea más significativo para los empleados.

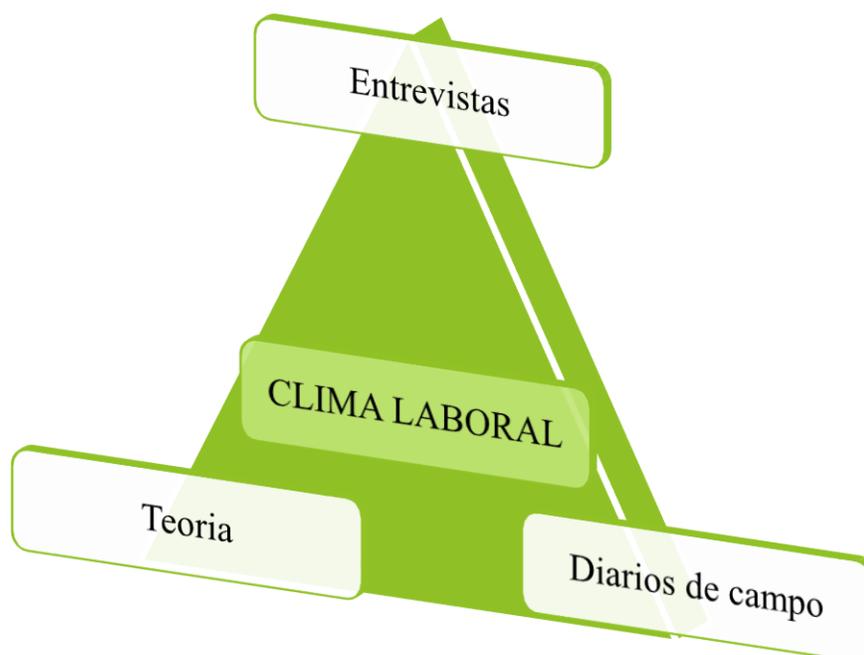
En relación a los **diarios de campo** se encontró que durante las diferentes reflexiones realizadas en los talleres *por* parte de los trabajadores, ellos no estaban acostumbrados a espacios dirigidos a la distracción, el juego y la lúdica en espacios y horarios de trabajo, así que de una u otra manera se concentraban en sus labores y se les olvidaba que en los días programados "miércoles y sábado" ellos tendrían un espacio para recrearse y salir de la rutina de sus labores, esto afectaba en el horario de iniciación de los talleres donde muchas veces se iniciaron tarde.

Por parte de los jefes, al ver la metodología de la recreación hubo un asombro de las posibilidades y fortalezas que tiene esta, se pudo percibir que, pensaban que áreas como la educación física, la recreación y el deporte son pensados solo en espacios educativos institucionales, además de creer estos conceptos son solo apropiados para momento de descanso y tiempo libre

Por parte del facilitador, se trato en lo posible de no afectar los tiempos de la productividad y operación laboral, mostrando que si es posible la combinación e implementación de espacios de recreación y o juego en busca de generar una estabilidad del empleado con respecto a la mejora del clima laboral.

En relación a los diferentes datos recogidos a través de la puesta en práctica de los talleres se evidencio durante todo el análisis de las herramientas “las entrevistas y los diarios de campo” que la recreación es vista como metodología motivacional para la mejora del clima laboral, fue bien aceptada por los participantes y jefes del área. Afirmando así lo expuesto por (James, 2009) que considera a la recreación como una experiencia integradora que aumenta la moral y la productividad de los trabajadores.

5.3.2 CLIMA LABORAL



Según los resultados obtenidos en las **entrevistas estructuradas** realizadas a los jefes de área y trabajadores evidenciadas en las figuras 12 a la 16 y en las observaciones de los diarios de campo, se demuestra que la mayoría de los empleados considera que el clima laboral se mejora con este tipo de actividades, ya que los reúne y los invita a entablar diálogos y a integrarse con sus compañeros, además de llevarse la noción que los jefes están implementado esta estrategia con el fin único de la motivación y formación en la práctica procesos propios del área, de esta manera se cumple lo expuesto por la OIT y el Ministerio de Protección Social, donde define a la seguridad ocupacional como el conjunto de normas y procedimientos que fortalezcan y posibiliten ambientes seguros para la actividad laboral con el fin de evitar, disminuir y mitigar el riesgo de pérdidas humanas y materiales, de la cual se concluyó que la metodología y en sí la idea del proyecto debe buscar abarcar lo expuesto por La OIT y el ministerio de protección.

Es entonces pertinente concluir sobre los datos recogidos y de la interpretación de los mismos que:

1. La idea tuvo una excelente acogida generando un grado de satisfacción por parte de los participantes “empleados y jefes”.
2. La metodología aplicada ayudó a mejorar diferentes problemáticas o situaciones que se puedan encontrar en un ambiente laboral.
3. Es necesario generar diálogos reflexivos sobre cómo se encuentran el personal referente a su conocimientos para con las diferentes prácticas laborales.

Además se observó coincidencias en las repuestas de los jefes afirmando que el factor que más se fortaleció, fue el de la integración, factor importante para impulsar nuevas actitudes como la cooperación, el trabajo en equipo y el liderazgo que facilitan las prácticas laborales en el aeropuerto.

En los **diarios de campo** se identificaron las diferentes situaciones y reflexiones de los actores involucrados en cada uno de los talleres. Los trabajadores expresaron, a partir de los objetivos establecidos en cada uno de los diferentes talleres, que se ayudó a fortalecer el clima laboral; por otro lado a partir de la dinámica y la metodología de los talleres y de las diferentes actividades propuestas, se trató de reforzar procesos, procedimientos y normas establecidos por el área, para que las prácticas laborales sea optimas, de tal manera que por medio del dialogo reflexivo sobre las actividades se lograba dar un mensaje apropiado e interiorizado por el empleado.

En cuanto al facilitador, por medio de los diferentes diarios de campo, reflexiona sobre el logro o no de los diferentes objetivos propuestos, generando una actitud de compromiso y reflexión del cómo se actúa y las decisiones que se toman a la hora de realizar una tarea.

Por parte de los jefes, se observó una participación muy intermitente en las diferentes actividades, de manera que en relación a los objetivos no se trabajó de una manera activa debido al ser jefes no tenían el tiempo y la facilidad para participar de una manera apropiada, así pues los objetivos para ellos fueron siempre muy confusos hasta el punto de buscar al facilitador para saber cuál era el objetivo del taller.

En los resultados arrojados por los diarios de campo y las entrevistas aplicadas, tanto a los jefes como a los trabajadores con respecto al clima laboral fue el que más se fortaleció, ya que cambiaron su percepción de la utilización de espacios “pasivos” en horario laboral y a lo último buscaban espacios para divertirse de una manera recreativa; así mismo, se evidencio en las entrevistas que la gran mayoría de trabajadores aceptaban el valor que tuvo la implementación de los talleres, lo anterior se relaciona con el concepto de Chiavenato (2000) quien considera que el clima laboral depende de dos aspectos el individual y el colectivo dependientes de la capacidad de adaptación del trabajador a su entorno y las posibilidades que le brinda la empresa con respecto a sus prácticas laborales.

5.3.3 SEGURIDAD OCUPACIONAL.



En la **Entrevista Estructurada** realizadas a los Participantes y jefes, según los resultados tabulados correspondientes a las preguntas de la encuesta de la 5 a la 9 se identifica que la mayoría de los empleados sabe y conoce las diferentes herramientas, procedimientos y normas establecidos por la empresa para que la práctica de laborales sean seguras, donde los talleres y las actividades trabajadas en ellos, ayudaron a recordar y apropiar conceptos, procedimientos, normas y elementos importantes.

De esta manera se muestra que a la seguridad ocupacional en la empresa se le presta una debida atención y que el personal la apropia y aplica, ya que es de gran valor. Fue por ello que en los talleres se brindaron espacios de diálogo, reflexión y de compromiso para fortalecer las prácticas laborales.

En relación a lo anterior, las respuestas de los jefes del área se evidencio que los dos observaron cambios con respecto a la actitud de servicio y prácticas de seguridad ocupacional

de sus subalternos, de manera que las prácticas son en un grado más responsable y se tienen una mejor disposición.

En los diarios de campo se identificaron las diferentes situaciones y reflexiones de los actores involucrados en cada uno de los talleres. En los trabajadores sus reflexiones dirigidas a analizar las actitudes y comportamientos con respecto a las actividades en relación con las prácticas laborales de seguridad ocupacional del día a día en la empresa, se evidenció que reconocían y relacionaban los objetivos de las actividades para con situaciones laborales y la seguridad ocupacional, he identificaban acciones que de una u otra manera no eran las más acertadas y que se corría el riesgo de generar tensión en los compañeros que los rodean en momentos cruciales de la operación o actividad laboral.

Por parte de los jefes, reconocieron la relación que se pueden entablar entre las prácticas laborales dirigidas a la seguridad ocupacional y la metodología formativa que ofrece la recreación de manera que se pudo fortalecer diferentes procesos que ellos como jefes veían que de alguna u otra manera se estaban fallando, logrando optimizar las prácticas laborales y ofrecer espacios que motiven y agraden al empleado.

En cuanto al facilitador, enfatizó el trabajo, en la forma en que se relacionan los objetivos de los talleres, con las labores y situaciones diarias de las prácticas laborales entorno a la seguridad ocupacional y de esta manera poder concientizar de lo que se hace bien y de lo que se hace mal y así generar un compromiso de cambio.

En referencia con los datos arrojados y analizados en la dos herramientas aplicadas tanto en las entrevistas como en los diarios de campo es claro que de una manera indirecta y por medio de espacios de reflexión dentro de las mismas actividades propuestas se evidencio un aprendizaje colectivo de diferentes normas y procesos establecidos para mitigar los riesgos de

accidentalidad dentro de la empresa dando cumplimiento a lo expuesto por el Congreso de la Republica de Colombia (2012) él cual dice que la salud ocupacional es entendida como toda acción de prevención y protección de la salud en el trabajo ya que tiene como fin mejorar el ambiente laboral en todas la ocupaciones laborales que se puedan dar en una empresa.

6. HALLAZGOS (DEVOLUCIÓN CREATIVA)

Dentro de todo el proceso de construcción del proyecto tanto en lo teórico como con la práctica son diferentes y varios los hallazgos que se pueden generar, entendiéndolos como evidencias que surgieron desde el trabajo pero que no eran el objetivo del proceso, así pues se enumeraran a continuación.

1. Los adultos tienen la noción de que el deporte, el juego y la recreación sólo se pueden practicar en zonas y situaciones específicas, que han sido socialmente más comunes como parque, colegios o clubes, por ende al llevarlos a un ambiente laboral, los empleados actúan con extrañeza.
2. Se evidencia que el adulto sin importar su edad, es muy competitivo, ya que la mayoría de las actividades donde no hubo competencia la participación fue más pasiva.
3. La sociedad colombiana es en un gran porcentaje muy futbolista por ende las actividades que más le generaban placer a los participantes eran las que utilizaban como herramienta un balón.

7. CONCLUSIONES (DEVOLUCIÓN CREATIVA)

En los diferentes momentos de la construcción de proyecto se concluyeron ideas alusivas a la recreación en un ambiente laboral, con el fin de optimizar el clima laboral influyendo de manera satisfactoria en el desempeño y actitud de empleado para con las prácticas laborales propias del área de logística:

1. la planeación de los talleres se realizó acorde a las necesidades de la empresa en relación a las categorías formuladas, permitiendo espacios de reflexión y aprendizaje, así mismo las actividades planeadas fueron acordes a la población; en relación a la recreación y la lúdica fue una metodología motivacional y formativa acertada y agradable a los ojos de los trabajadores. En cuanto a lo planeado en los talleres en su estructura de tiempo y actividad se lograron seguir a cabalidad a diferencia de la modificación de algunas actividades debido a los espacios o lugares con los que se contaron.

2. La recreación como método formativo y motivacional, sí ayuda a mejorar la percepción y la actitud de los empleados en cuanto al clima laboral y seguridad ocupacional, siendo una gran herramienta metodológica para generar aprendizajes de diversas índoles

3. La recreación está relacionada con el juego, por lo que se debe evitar caer en el activismo, siendo necesario a través del proceso de la práctica generar pausas reflexivas, participativas y de construcción colectiva, para darle el valor formativo relacionando el objetivo de cada actividad, las necesidades de la empresa y las prácticas laborales en cuanto al clima laboral y la seguridad ocupacional.

4. La empresa y sus actores no reconocen la importancia de proponer estrategias que mejoren el clima laboral dentro de la compañía, de esta manera no identifican los factores psico-sociales que puedan afectar el comportamiento y rendimiento del empleado operativo.

5. Se identificó que si se motiva al empleado de manera reflexiva a generar prácticas seguras, es más asertivo que el impartir mandos directos, validando la ejecución de los talleres o metodologías distintas, donde la participación reflexiva y el conocimiento impartido perdure teniendo un valor significativo.

6. La seguridad ocupacional era solo vista y atacada desde una metodología conductual, sobre procedimientos, técnicas y normas a realizar, por otra parte se desconoce y se descuida dentro de la seguridad ocupacional, otros factores de índole psicológico pueden desestabilizar a nivel colectivo e individual disminuyendo la productividad y desempeño de los empleados; así mismo planes y programas para mitigar estas situaciones por lo que resulto innovador el trabajo realizado propuesto en los talleres, alcanzando resultados satisfactorios y mostrando la seguridad ocupacional desde una visión mas familiar al empleado.

7. La educación y formación del ser humano no se limita exclusivamente a las instituciones educativas formales y no formales, es un proceso que no termina. Los educadores físico, podemos usar diferentes herramientas para la formación de todo tipo de población, es así que esta experiencia de investigación válida la recreación, el juego y la lúdica como elementos formativos en la vida laboral, pero además desarrolla otros elementos como la diversión, la integración el trabajo grupal y en equipo entre otros.

8. Se comprobó al diseñar y ejecutar estrategias que mejoran los niveles de clima laboral se genera en el empleado una actitud más responsable para con las diferentes normas y procedimientos dirigidos a la seguridad ocupacional con el fin de mitigar riesgos de accidentalidad laboral.

8. PROPECTIVA (DEVOLUCIÓN CREATIVA)

Este proyecto como se demostró desde el principio, busca de una manera general observar a una población sobre cómo implementar de forma continua, sistemática y dirigidas la recreación, el deporte y/o la actividad física, en ambientes laborales los cuales para estos énfasis es un campo de acción poco utilizado, así que a partir de esta premisa pueden surgir ideas innovadoras y de gran valor con el objetivo de fundamentar aún más la concepción de estas áreas y los aportes que pueden realizar a las necesidades de este ámbito laboral. Surgen algunas ideas acerca de complementos y nuevas investigaciones ó prácticas que desde las áreas propias de la licenciatura permitan espacios y poblaciones diferentes al ámbito escolar:

- ¿Cómo mejorar las capacidades físicas de los empleados, en pro de un mejor desempeño, a través del juego?
- ¿Cómo involucrar la metodología lúdica en las capacitaciones de orden laboral?
- ¿Es posible generar una cultura de la recreación permanente, en el ámbito laboral; y la relación de esta en la salud ocupacional y desempeño laboral?
- ¿Cómo generar una necesidad de parte del trabajador de desarrollar y mantener una salud a todo nivel, por medio de prácticas físicas, deportivas y recreativas?

Al ser un ámbito poco trabajado en el ambiente colombiano, la empresa se vuelve en una gran posibilidad de vinculación laboral para los futuros licenciados, en relación con la necesidad de la prevención de enfermedades, accidentes que vayan en detrimento de la salud pública.

9. BIBLIOGRAFIA

- (DRAE). (2001). Diccionario de la lengua española (DRAE). En (DRAE), & 22.^a (Ed.), *Diccionario de la lengua española*. Madrid, ESPAÑA: (DRAE).
doi:<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- (OIT) Oficina Internacional del trabajo GINEGRA. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. reunion, Ginebra. Recuperado el 28 de 02 de 2014, de
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- (ONU)organizacion de las naciones unidas. (10 de diciembre de 1948.). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris: Asamblea General de las naciones unidas 217 A (III). Recuperado el 15 de 04 de 2014, de <http://www.cinu.mx/onu/documentos/declaracion-universal-de-los-d/>
- AGUILAR, E. A.-E. (1989). *COMO ELABORAR UN PROYECTO: GUÍA PARA DISEÑAR PROYECTOS SOCIALES Y CULTURALES*. Capital federal SAN ISIDRO (Argentina): Telleres graficos litodar Vid 1444. Recuperado el 20 de 04 de 2014
- Arteaga, O. J. (2011). *www.monografias.com*. Recuperado el 05 de 04 de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos83/aprovechamiento-tiempo-libre-trabajadores/aprovechamiento-tiempo-libre-trabajadores.shtml>
- Barros Nidia A, J. G. (1977). *taller, integracion de teoria y practica*. Buenos Aires: Humanista. Recuperado el 17 de 03 de 2014
- Bernardo De La Torre Herrera (Director de Conade). (septiembre de 2010). <http://activate.gob.mx/>. Recuperado el 30 de 03 de 2014, de http://activate.gob.mx/Documentos/02_Manual_Lineamientos_Laboral.pdf
- Bernardo Moreno Jiménez, Carmen Baez Leon. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. (ministerio de trabajo e imigracion, Ed.) Recuperado el 15 de 03 de 2014, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Bonilla, C. B. (noviembre de 1998). *APROXIMACION A LOS CONCEPTOS DE LUDICA Y LUDOPATIA*. Manizales, Caldas, Colombia: V Congreso Nacional de Recreación/Coldeportes Caldas/ Univercidad de Caldas/ Funlibre. Recuperado el 10 de

- 04 de 2014, de
http://www.redcreacion.org/documentos/congreso5/CBolivar.htm#Uso_apropiado_del_documento
- Buitrago, J. J. (2010). *Repositorio*. (F. D. INDUSTRIAL, Ed.) Recuperado el 06 de 04 de 2014, de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1892/1/65838V297.pdf>
- Centro de Estudios de Opinion CEO. (Enero de 2003). conceptos basicos de los que es un taller participativo. *La Sociologia en sus Escenarios*(08). Recuperado el 19 de 05 de 2014, de
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302>
- centro de estudios de opinion, F. d. (s.f.). <http://ceo.udea.edu.co>. Obtenido de
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302>
- Chacín M. y Padrón J. (1996). *¿Que es un Problema de Inestigacion?* (P. d. USR, Ed.) Caracas. Recuperado el 18 de 05 de 2014, de
<http://nticsaplicadasalainvestigacion.wikispaces.com/file/view/el+problema.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de recursos humanos* (Vol. 5 ta edicion). (L. S. Arevalo, Ed.) bogota D.C., Colombia: MAC Graw Hill. Recuperado el 30 de 03 de 2014
- Cifuentes Gil, M. R. (2011). *Diseño De Proyectos De Investigacion Cualitativa*. Buenos Aires, Argentina: NOVEDADES EDUCATIVAS. Recuperado el 01 de mayo de 2014
- Colina, D. M. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 4(8), 37 a la 51. Recuperado el 09 de 04 de 2014, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art2.pdf>
- Congreso de colombia. (1998). DECRETO 1567. En P. A. CASALLAS. Bogota. Recuperado el 23 de 04 de 2014, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Congreso de la repubilca de colombia. (2000). articulo 52. En m. d. educacion (Ed.), *constitucion politica de colombia*. Bogota, Colombia. Recuperado el 23 de 04 de 2014, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4134#1>
- Congreso de la republica. (1990). Codigo Sustantivo del Trabajo. En m. d. social (Ed.), *articulo 21 de la ley 50*. Bogota, Colombia. Recuperado el 25 de 03 de 2014

- Congreso de la Republica. (11 de julio de 2012). Recuperado el 05 de 03 de 2014, de
[http://www.alcaldiabogota.gov.co/:](http://www.alcaldiabogota.gov.co/)
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Cruz, J. L. (2001). (E. S. Río, Ed.) Recuperado el 19 de 05 de 2014, de
http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Clima_Organizacional.pdf
- El Ministerio de Educacion Nacional. (23 de Noviembre de 1984). decreto 2845.
Por el cual se dictan normas para el ordenamiento del deporte, la educación física y la recreación. . bogota, colombia: constitucion politica de colombia. Recuperado el 18 de 05 de 2014, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103882_archivo_pdf.pdf
- Elssy Bonilla Castro, P. R. (2005). *Más allá del dilema de los métodos* (Vol. 3). (U. d. Andes, Ed.) Bogota, Colombia: Grupo Editorial Norma. Recuperado el 24 de 05 de 2014
- Enrique, G. C. (mayo-agosto de 2006). www.revistadeeducacion.mec.es. (r. d. educacion, Ed.) *Revista de Educación*, 340. Recuperado el 05 de 03 de 2014, de http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_38.pdf
- Facultad De Educacion UNIMINUTO. (2014). *Guia Para La Elaboracion de Monografias*. Bogota, Colombia. Recuperado el 19 de 05 de 2014
- Francisco, A. C. (1988). Una evaluacion de las características de impacto del puesto de trabajo sobre la satisfacion, motivacion y compromiso de los empleados. *Revista Europea de direcon y la economia de la empresa*, 131. Recuperado el 05 de 04 de 2014
- FUNLIBRE. (Enero de 2005). [funlibre.org](http://www.funlibre.org). (funlibre, Ed.) Recuperado el 22 de 04 de 2014, de <http://www.funlibre.org/documentos/MarcoNormativo.html>
- Gobierno de Colombia. (1991). *Constitucion politica de colombia* (Modificado por el acto legislativo 02 de 2009 ed., Vol. actualizacion 2011). (p. d.-s. juridica, Ed.) Bogota, colombia. Recuperado el 22 de 04 de 2014
- Gobierno de Colombia. (1991). *Constitucion politica de Colombia* (actualizada el 2011 ed., Vol. catualizada el 2011). (P. d.-s. juridica, Ed.) Bogota, Colombia.
- Gregorio Rodrig ez Gomez, J. G. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe. Recuperado el 18 de 05 de 2014

- Gross, M. (23 de 12 de 2012). Recuperado el 24 de 05 de 2014, de <http://manuelgross.bligoo.com/20121223-los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger>
- Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos Y Baptista Lucio Pilar;. (2006). *Metodologia de la investigacion* (Cuarta ed., Vol. 4). Mexico D.F: Mc Mall-Hill Interamericana. Recuperado el 26 de 04 de 2014
- James, p. (2009). *Monografias.com*. (J. A. Guerra, Ed.) Recuperado el 30 de 03 de 2014, de *Monografias.com*: <http://www.monografias.com/trabajos82/algunas-consideraciones-recreacion/algunas-consideraciones-recreacion2.shtml>
- Jimenez Velez, C. A. (1996). *La lúdica como experiencia cultural*. bogota, colombia: magisterio. Recuperado el 10 de 04 de 2014
- Jimenez Velez, C. A. (viernes de Juilo de 2007). LA LUDICA Y EL DESARROLLO DEL SER DESDE EL VIENTRE MATERNO. colombia. Obtenido de <http://ludicacarlosjimenez.blogspot.com/search?updated-min=2007-01-01T00:00:00-08:00&updated-max=2008-01-01T00:00:00-08:00&max-results=5>
- Juliao Vargas, C. G. (2011). El enfoque praxeológico. En J. V. Germán, *El enfoque praxeológico*. Bogotá, D.C., Colombia: CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS. Recuperado el 22 de 04 de 2014
- Juliao, V. C. (2011). *El enfoque praxeológico* (Vol. Primera Edición). (C. U. UNIMINUTO, Ed.) Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. Recuperado el 09 de 04 de 2014, de <http://repository.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/1446/3/El%20Enfoque%20Praxeologico.pdf>
- Jure, A. (s.f.). <http://www.slideshare.net/>. Recuperado el 02 de 04 de 2014, de <http://www.slideshare.net/antonio.jure/preparacin-de-un-taller>
- Lévano, A. C. (Septiembre de 2007). INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: DISEÑOS, EVALUACIÓN DEL RIGOR METODOLÓGICO Y RETOS. *LIBERABIT*. Recuperado el 19 de Mayo de 2014, de http://www.iicab.org.bo/Docs/doctorado/dip3version/M2-3raV-DrErichar/ICualitativa_diseno.pdf

- Majano, M. (1 de febrero de 2013). *prezi*. Recuperado el 18 de abril de 2014, de prezi:
<http://prezi.com/dlhrofhavvpx/enfoque-critico-teoria-de-la-investigacion/>
- Martins, C. R. (20 de 10 de 2005). *FUNLIBRE*. (E. O. C., Ed.) Recuperado el 12 de 04 de 2014, de FUNLIBRE: <http://www.redcreacion.org/documentos/cmeta1/EOsorio.html>
- Mendoza, N. P. (Julio de 2010). *www.monografias.com*. Recuperado el 09 de 04 de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos82/actividades-fisicas-personal-administrativo/actividades-fisicas-personal-administrativo.shtml>
- ministerio de educacion- republica de colombia. (23 de noviembre de 1384). decreto 2485.
Por el cual se dictan normas para el ordenamiento del deporte, la educación física y la recreacion. bogota, cundinamarca, colombia: constitucion politica de colombia.
- Ministerio De Proteccion Social. (2008). RESOLUCIÓN 002646. En D. P. Betancourt..
 bogota, colombia. Recuperado el 28 de 03 de 2014
- ministerio de proteccion social. (s.f.). *www.minsalud.gov.com*. Obtenido de http://www.slideshare.net/trabajosoban/estrso-ocupacional-15925920?qid=ac1a07c6-b6f2-441e-b939-cabef447e0dd&v=ql1&b=&from_search=32#
- Montilla, M. (15 de mayo de 2010). ¿que es la ludica? tolima, colombia. Recuperado el 18 de 05 de 2014
- Murillo, J. M. (2011). PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA, BASADO EN LA FLEXIBILIDAD, PARA LOS TRABAJADORES DE LA JORNADA NOCTURNA DE MATILDELINA BAR, ENCAMINADO A MEJORAR LA SALUD LABORAL. *proyecto de grado*. Bogota, Colombia. Recuperado el 24 de 05 de 2014, de repository.unilibre.edu.co/bitstream/.../DiazMurilloJuanManuel2011.pdf
- Nidia A. de Barros, J. G. (1977). *Taller de integración de teoría y práctica*. Buenos Aires. Argentina: humanistas.
- Oficinas regionales de la OIT de Mexico y Cuba. (22 de mayo de 2013). *Solve, soluciones para prevenir enfermedades del trabajo causado por riesgos psico-sociales*. Obtenido de sitio web de OIT:
http://www.oit.org.mx/index.php?view=article&catid=59%3Anoticias&id=346%3Asolve-soluciones-para-prevenir-enfermedades-del-trabajo-causado-por-riesgos-psico-sociales&format=pdf&option=com_content&Itemid=2
- oficinas regionales de la OIT Mexico y Cuba. (s.f.).

- organizacion de estados americanos (OEA). (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. En o. d. americanos (Ed.), *DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE*. Bogota. Recuperado el 20 de 04 de 2014, de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). <http://www.ilo.org/>. Recuperado el 15 de 04 de 2014, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- OSORIO C. ESPERANZA. (20-22 de octubre de 2005). www.funlibre.org/. Recuperado el 01 de 04 de 2014, de http://www.redcreacion.org/documentos/cmeta1/EOsorio.html#Uso_apropiado_del_documento
- otros, R. C. (1995). (DINAMEP, Ed.) Recuperado el 21 de 05 de 2014
- revista RETO. (enero de 2005). Revista panamericana sobre gestion de recreacion, tiempo libre y ocio. *RETO*, 06. Recuperado el 03 de 04 de 2014, de <http://www.redcreacion.org/revista/reto0.html>
- Rodríguez, J. M. (septiembre de 2010). TALLERES DE REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL LABORAL, PARA FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *recreacion laboral*. San Jose, Costa Rica. Recuperado el 26 de 04 de 2014, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Recreaci%C3%B3n-Laboral/560358.html>
- Rojas, R. D. (s.f). Recuperado el 16 de 04 de 2014, de <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/2728.pdf>
- Zapata Villegas, R. (2007). *Olas Paradigmaticas de las Estrategia: enfoque Hermeneutico* (Vol. 15). Medellin, Colombia: En: Revista Ciencias Estrageias.

10. ANEXOS

CIUDAD:	Bogotá D.C.	
FECHA:	10 de febrero de 2014	
LUGAR	Aeropuerto internacional El Dorado	
HORA	OBSERVACIÓN	REFLEXIÓN /APRECIACIÓN.
TEMA DE OBSERVACIÓN 1: SEGURIDAD OCUPACIONAL.		
15:40	En el abordamiento del vuelo de iberia con destino a Madrid España se observa que durante el procesos de acercamiento al avión el conductor omitió dos de los procedimientos establecidos para la seguridad, donde el conductor salió directamente afectado ya que en el momento de contacto de la plataforma con el furgón este le espicho levemente el pie generando una fractura sobre el empeine del pie.	Si el conductor hubiese hecho la parada establecida y realizada el consejo de seguridad, de mirar la plataforma mientras se está elevando el furgón es posible que el conductor se hubiera percatado del peligro que corría al estar tan al borde del furgón.
TEMA DE OBSERVACIÓN 2: CLIMA LABORAL.		
20:10	En el abordamiento del vuelo 085 de Avianca con destino a Sao Paulo, fue programado el vuelo para ser llevado por dos vehículos ya que el avión es muy grande cuando se observó que el equipo de trabajo encargado del procedimiento acercamiento, del Galley trasero del avión no completó su tarea sino que solamente abordo los trolleys de comida, no coordinó con el equipo del Galley delantero, de manera que al otro equipo le tocó más trabajo y de alguna manera se molestaron para con sus compañeros de trabajo asignados.	Debido a este desinterés puede quedarle faltando algo de los diferentes elementos que se deben abordar en el vuelo y que el conductor que se retiró lo pudiese aprovisionar. Generando una demora en la entrega del servicio a la tripulación de vuelo y el solucionar esta carga para el otro equipo de trabajo generaría rencor e inconformidad para con los compañeros de trabajo.
TEMA DE OBSERVACIÓN 3: LA RECREACION.		
18:22	Se encuentra la mayoría de los trabajadores en el aeropuerto cada uno con su vuelo asignado, en espera a la llegada de los aviones en estos instantes se hacen grupos a dialogar y hablar de situaciones que les molesta de la empresa.	Si estos espacios los dedicaran a hacer diálogos formativos de intercambio de información sin importar la metodología los diferentes procesos de la empresa se optimizarían de una manera significativa.

Anexo 1 Registro de observación estructurada 1

CIUDAD:	Bogotá D.C.	
FECHA:	12 de febrero de 2014	
LUGAR	Planta física de la empresa	
HORA	OBSERVACIÓN	APRECIACION.
TEMA DE OBSERVACIÓN 1: SEGURIDAD OCUPACIONAL.		
14:45	En el momento de estacionar el vehículo en la zona de descargue de la empresa el auxiliar se encontraba guiando la marcha hacia atrás de vehículo, el equipo de trabajo “auxiliar-conductor” omiten un procedimiento dirigido a desde donde se debe terminar de guiar al conductor para ubicar el vehículo en la plataforma de descargue este auxilia por el contrario guio al conductor desde abajo de la plataforma cuando el conductor perdió contacto visual con el auxiliar y este siguió su marcha sin percatarse que el auxiliar alcanzó a quedar entre el camión y la plataforma presionándole un brazo y el pecho hasta el punto de desmarrarlo el conductor se percató por que otro auxiliar que estaba al lado le aviso de lo que estaba ocurriendo.	Si se cumpliera el procedimiento establecido para ubicar al camión en las diferentes plataformas de la empresa de alguna manera se disminuirían los riesgos de accidente.
TEMA DE OBSERVACIÓN 2: CLIMA LABORAL.		
12:10	Para esta hora se le asigna un vuelo de la operación de Avianca de medio día a un equipo de trabajo, cuando van a hacer el cargue del vuelo al camión estos entraron en discusión debido a que el conductor le pedía más ayuda pero este no sabía que auxiliar tiene una restricción médica y no puede realizar labores muy pesadas entonces este le notificó que no podía hacer mayor esfuerzo, que él le ayudaba pero con cosas livianas el conductor había entrado en desacuerdo con otro compañero por la tenencia de un vehículo en el momento del mismo, con este otro encuentro se dejó llevar y pregonaba varias groserías insultando al auxiliar que le habían asignado generando un rencilla entre los dos.	Si se tuviera una mente abierta y reconociera antes de actuar diferentes factores que influyen en la personalidad y el actuar de una persona se evitaría entrar en choque respetando el espacio del otro
TEMA DE OBSERVACIÓN 3: LA RECREACIÓN.		
16:28	Para esta hora los empleados que se encuentran desempeñando labores en la planta ya las han culminado esperando la asignación de vuelos, la cual se da sobre las 18:00 horas en este tiempo muerto los empleados buscan donde esconderse para que no les pongan más tarea en vez de utilizar este espacio para realizar actividades en grupo de manera que se vuelva más unido el equipo de trabajo.	Se debe pensar en una estrategia para que estos espacios sean de formación y preparación para las labores próximas a realizar.

CIUDAD:	Bogotá D.C.	
FECHA:	12 de febrero de 2014	
LUGAR	Aeropuerto internacional El Dorado	
HORA	OBSERVACIÓN	REFLEXIÓN /APRECIACIÓN.
TEMA DE OBSERVACIÓN 1: SEGURIDAD OCUPACIONAL.		
09:08	Abordando el vuelo 036 de Avianca con destino a Forlader el señor Ronald arias cumple a cabalidad con todos los procedimientos establecidos para el proceso de abordaje del vuelos cuando este iba pasando del avión al camión a una altura de 6 metros por el puente de abordaje con un trolleys de comidas sucio, con el trolleys se arrastró el puente que conectaba la plataforma del camión con la puerta de la aeronave y pisó en falso cayéndose por entre el espacio que debe quedar entre el avión y el camión pero gracias a que cumplió con el espacio sugerido por la empresa y a que corrió las barandas no cupo por el hueco fácilmente y se pudo sostener de una de las barandas de protección contra caídas que el carro tiene.	Es un claro ejemplo de que si se cumplen los procedimientos y normas se mitigan mucho los riesgos de accidente, es por eso importante preocuparnos por formar en conocimiento y en cultura para acatar los procedimientos establecidos.
TEMA DE OBSERVACIÓN 2: CLIMA LABORAL.		
18:20	El personal se acerca al casino a comer y tiene un roce con u operario de otra empresa debido a que no respetó la fila para reclamar la cena, donde hubo malos tratos verbales de ambas partes y hasta desafíos entre los dos.	Es recomendable preocuparnos por los niveles de estrés que puede manejar un empleado por que en un ínstate puede reaccionar de una manera inadecuada afectando las diferentes relaciones laborales que se presentan en el día a día de la empresa.
TEMA DE OBSERVACIÓN 3: LA RECREACIÓN.		
19:10	Muchos de los conductores se encontraban en este momento reunido debatiendo los problemas y conflictos que tienen tanto con empleados internos de la misma compañía como externos que están involucrados en las diferentes actividades del aeropuerto, evidenciando que no hay una guía de solución de conflictos que se pueda aplicar.	En estos espacios de quietud personas como líderes supervisores entre otros debería generar diálogos y actividades que promuevan la reflexión personal de cada trabajador en pro de brindar herramientas para que sepa actuar en estas situaciones particulares.

CRONOGRAMA DE TALLERES				
taller	objetivo	fecha	horarios	observaciones
1	Conocer los compañeros de trabajo y favorecer la integración de los participantes.	19 de marzo de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	En un espacio cerrado y amplio
2	Inferir a partir de actividades recreativas que es el trabajo en equipo.	22 de marzo de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
3	Optimizar la comunicación laboral entre el personal.	26 de marzo de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
4	Generar conciencia y comprensión sobre el autocuidado, en relación a las practicas laborales.	29 de marzo de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
5	Optimizar el clima socio-laboral en el equipo de trabajo.	02 de abril de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
6	Contribuir en la construcción de una actitud de responsabilidad, frente a las practicas laborales.	05 de abril de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
7	Mejorar la agilidad mental, como apoyo a la concentración y atención en las prácticas laborales.	09 de abril de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
8	Fortalecer la confianza y la seguridad en si mismos.	12 de abril de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
9	Proponer estrategias de auto control y manejo de estres en pro de su salud sico-laboral.	16 de abril de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta
10	Fomentar una actitud de liderazgo en el equipo de trabajo.	19 de abril de 2014	9:45-11:00 y 16:45-18:00	Espacio abierto en el exterior de la planta

Anexo 4 Cronograma de talleres Recreativos.

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS

TEMATICA/OBJETIVO		Conocer los compañeros de trabajo y favorecer la integracion de los participantes.				
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER:1	FECHA: 19 de marzo de 2014			
face	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES	
INICIAL	INTRODUCCION	1- presentacion del proyecto con sus objetivos . 2- Presentar los participantes. 3- crear grupos de trabajo o de participacion.	espacio cerrado	dilogo expositor		
		El periodicaso: Se reunen los participantes haciendo un circulo y uno de los participantes se pone en el centro del circulo y este trata de darle con periodico enrollado un periodicaso a un compañero que se le halla llamado por su nombre, numero o apellido como variantes ademas de los puntos de contacto con el periodico.	papel periodico	grupal- competitivo		
		El recorrido del Aro: Se conforman grupos y los integrantes se toman de la mano, serrando el circulo, donde en un punto se encuentra un aro y tiene que pasar el aro por toda la circunferencia como variates encontramos la cantidad de aros en un circulo, el tamaño del aro un grupo grande o generar competencia formando dos grupo	aros	grupal competitivo-cooperativo.		
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	El baile de la silla: Al son de un ritmo los participantes se desplasan en una direccion "mando del facilitador" cuando la musica pare los participantes toman un asilla, el que quede si silla como peniotencia descansara en la siguiente ronda.	sillas, grabadora y musica.	grupal, competitivo-cooperativo.		
		CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades	espacio serrado	dialogo expositor	
		PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio serrado	dialogo expositor	
FINAL						

Anexo 5 Planeación Taller 1

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS					
TEMATICA/OBJETIVO		Inferir a partir de actividades recreativas que es el trabajo en equipo.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER: 2 FECHA: 22 de marzo de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- presentación del proyecto con sus objetivos . 2- Presentar los participantes. 3- crear grupos de trabajo o de participación.	espacio abierto	diálogo expositor	
		libera a la momia: con papel higiénico se envuelve un integrante del equipo contrario y su equipo lo liberar pero además sin romper el papel.	papel higiénico	grupal- competitivo	
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	vaso regadera: los grupos se sientan en fila con un balde baso a la espalda del ultimo integrante y al frente del primero hay un balde con agua el que primero vacié el balde con un vaso.	balde, vaso y agua	grupal competitivo-cooperativo.	
		La empresa: se les daba un tipo de empresa y ellos tenían que organizar en forma de mímica los diferentes movimientos que caracterizaran una parte de la empresa con el fin de sacar un producto final.	lazo	grupal, competitivo-cooperativo.	
FINAL	CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades	espacio abierto	dialogo expositor	
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio abierto	dialogo expositor	

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS					
TEMATICA/OBJETIVO		Optimizar la comunicación laboral entre el personal.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER:3 FECHA: 26 de marzo de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes. 2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller	espacio cerrado	diálogo expositor	
		Alfabeto con señales: se dividirá el grupo en dos y se les asignara una hoja donde cada letra del abecedario es representada por un movimiento ellos tendrán un tiempo para repasarlos, después se inicia una competencia donde un grupo le da el mando de una letra al equipo contrario y este, deberá representarla en el menor tiempo posible y coordinado entre los integrantes del mismo grupo.	espacio cerrado sillas	grupal- mediador	
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	Trabalenguas: esta actividad consiste en decir en voz alta, clara, coordinada y en el menor tiempo posible una sucesión de frases en forma de trabalenguas.	espacio cerrado	grupal competitivo- comunicativo.	
		Responde rápido: se divide el grupo en 2 partes y se les da una frase en forma de mando " saturnino que manda decir Jhon que dijo Gabriel que le dijera a Édgar que me dijera a mi que le dijera a Erick para que te diga a ti.....responde el equipo contrario con palabras importantes en la actividad laboral diaria.	espacio cerrado sillas	grupal- mediador	
		CONCLUSIONES unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades.	espacio cerrado	dialogo expositor	
FINAL	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio cerrado	dialogo expositor	

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS					
TEMATICA/OBJETIVO		Generar conciencia y comprensión sobre el autocuidado, en relación a las practicas laborales.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER:4 FECHA: 29 de marzo de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes.	espacio abierto	dialogo expositor	
		2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller			
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	busca los objetos: se hacen dos equipos y se les entrega a cada grupo implementos de la dotación diaria y elementos de protección personal los cuales se les asigna para que los escondan después el equipo contrario tiene que ir a buscarlos después de encontrar todos los elementos tiene que vestir a un participante del equipo contrario y este debe en lo posible evitar que lo vistan el que menos se demore en vestirlo será el que ganara.	espacio abierto palos lasos conos ropa de dotación elementos de protección personal.	grupal competitivo-comunicativo.	
		Ciegos desplazándose: en grupos se escoge a un participante que va a llevar los ojos vendados y este se va a desplazar con los mandos de vos que le de el grupo se medirá el que mas cerca llegue a un punto designado como meta.	espacio abierto conos.	grupal técnica de mandos y escucha.	
FINAL	CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades.	espacio abierto	dialogo expositor	
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio abierto	dialogo expositor	

Anexo 8 Planeación Taller 4

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS

TEMATICA/OBJETIVO		Optimizar el clima socio-laboral en el equipo de trabajo.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER: 5 FECHA: 02 de abril de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes. 2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller.	espacio abierto	dialogo expositor	
	CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	Rana moneda: los integrantes participan en un juego de puntería donde se ubican en el suelo diferentes escrito de mandos para que las realice con una superficie de vidrio. MANDOS: dar un abrazo, dar un saludo, saludar a todos, abrazar a todos dar un concejo de seguridad industrial dar un concejo de servicio al cliente, seda el paso.	espacio abierto letreros en cartulina, vidrio, una moneda y cinta de enmascarar.	grupal participativo- comunicativo.
		Futbol bolos: se organizan dos grupos y estos compiten a que mayor puntos reúnan, el perdedor expondrá procedimientos importantes dentro de la actividad laboral del área. "como consolidar un vuelo, como revisar y cuidar los vehículos, como hacer un procedimiento de acercamiento a la aeronave.	espacio abierto conos.	grupal competitivo- comunicativo.	
		Crea tu rompecabezas : en parejas armar diferentes rompecabezas que tengan alusiones situaciones o espacios que gusten y disgusten a los participantes.	espacio abierto, cartulina, marcadores, lápiz, tijeras.	grupal competitivo- comunicativo.	
FINAL	CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades.	espacio abierto	dialogo expositor	
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio abierto	dialogo expositor	

Anexo 9 Planeación Taller 5

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS

TEMATICA/OBJETIVO		Contribuir en la construcción de una actitud de responsabilidad, frente a las practicas laborales.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER: 06 FECHA: 05 de abril de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes. 2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller.	espacio abierto	dialogo	expositor
	CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	Pie bomba: los participantes inflan una bomba y se la amarran a los cordones de los zapatos y en un juego de oposición el oponente trata de explotarle las bombas pisándola, como variantes se puede trabajar bombas en ambos pies, o en uno solo, o con números que signifiquen los procedimientos estandarizados por el área para la practica de su actividad laboral. "puntos de IOCS"	espacio abierto	grupal, técnica de oposición y competencia agilidad
Mundializo: a cada participante se le asigna un arco de dos conos los cuales es su responsabilidad proteger. se juega con un balón de fútbol todos contra todos y al que le tumben los dos conos que forman su arco va saliendo hasta que quede un solo ganador.			espacio abierto conos y balón	grupal, técnica de oposición y competencia agilidad	
FINAL	CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades.	espacio abierto	dialogo	expositor
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio abierto	dialogo	expositor

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS

TEMATICA/OBJETIVO		Mejorar la agilidad mental, como apoyo a la concentración y atención en las prácticas laborales.		
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER: 07 FECHA: 09 de abril de 2014		
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA OBSERVACIONES A/TECNICAS
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes. 2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller.	espacio cerrado	dialogo expositor
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	Reconoce imágenes: se le proyectara diferentes imágenes a los participantes y estos las mencionaran tratando de recordarlas con su orden de aparición en la presentación con el objetivo de mejorar la actividad laboral del área las imágenes serán alusivas a procesos establecidos.	espacio abierto, imágenes fotográficas alusivas a la actividad laboral y computador	individual, de concentración y memoria.
		Sigue los pasos: los participantes se organizaran en forma de fila donde el facilitador empezara con el. Primer participante de la fila. y realizara un giro del baile de salsa después al que se le realizo l giro pasa a realizarse lo al compañero con el fin de que sea el mismo giro y así sucesivamente con todos	espacio abierto, grabadora, parlantes.	individual, de concentración y memoria.
FINAL	CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades.	espacio serrado	dialogo expositor
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio serrado	dialogo expositor

Anexo 11 Planeación Taller 7

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS

TEMATICA/OBJETIVO		Fortalecer la confianza y la seguridad en si mismos.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER: 08 FECHA: 12 de abril de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes.	espacio cerrado	dialogo expositor	
		2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller.			
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	Estatuas: se dividirá el grupo en dos equipos y jugaran con un balón al que mayor cantidad de toques realice en un lapso de tiempo de 2 minutos el que menos toque tenga debe dar un saludo de cortesía a un participante de el equipo contrario.	espacio cerrado	individual, conductual mando directo	
		Fútbol tenis: se hace equipos. de parejas y se juega con un balón de fútbol imitando el fútbol tenis pero con la variación de que cuando saca un participante este dura un cualidad y un defecto que sea tener.	espacio cerrado, espejo sillas.	individual reflexivo.	
FINAL	CONCLUSIONES	unir al grupo completo y reflexionar sobre que le deja cada una de las actividades.	espacio cerrado	dialogo expositor	
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio cerrado	dialogo expositor	

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS					
TEMATICA/OBJETIVO		Proponer estrategias de auto control y manejo de estrés en pro de su salud sico- laboral.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER:09 FECHA: 16 de abril de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes.	espacio abierto	diálogo expositor	
		2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller			
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	multi banquitas se divide el grupo en dos equipos , se les asignan varios arcos muy pequeños, y al otro equipo lo contrario menos cantidad de arcos pero los arcos mas anchos el objetivo es hacer gol al equipo contrario.	Balón, conos espacio abierto	Por equipos oposición	
		Bobito en un cuadro por equipos con limites de espacio: se delimita un área y se hacen dos equipos y donde el quipo que tenga la pelota debe tener dos participante dentro del área y el resto sobre el limite del área estos no ingresar a la zona interna del cuadrado solo cuando pierdan el balón y cuando el equipo contrario gane el balón esta pasara a estructurarse como el equipo que tenia el balón anterior mente. el objetivo es el que mas toque logre concretar.	Balón, conos espacio abierto.	Por equipos oposición	
FINAL	CONCLUSIONES	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio cerrado	diálogo expositor	
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio cerrado	diálogo expositor	

TALLER RECREATIVO LABORAL PARA ADULTOS

TEMATICA/OBJETIVO		Fomentar una actitud de liderazgo en el equipo de trabajo.			
DOCENTE:ROBIN CORTES		TALLER:10 FECHA: 19 de abril de 2014			
fase	PASO	DESCRIPCION/ACTIVIDAD	MATERIALES	METODOLOGIA /TECNICA	OBSERVACIONES
INICIAL	INTRODUCCION	1- Presentar los participantes.	espacio abierto	diálogo expositor	
		2- prepara al los participante en la temática , el objetivo y la metodología del taller			
CENTRAL	VIVENCIA DE LA TEMATICA	Arma tu carro: se precede a dividir el grupo en dos en tres equipos y con material reciclable como cartón y hojas de papel deberán fabricar un carro donde quepan dos participantes se evaluara estructura y creatividad en el diseño.	cartón, cinta, marcadores y espacio abierto	grupál-estratégico	
		Partido de futbol con carritos: con el diseño anterior de los carros de cartón se meterán dentro de la estructura de cartón dos participantes de cada equipo y estos son los únicos que pueden anotar el gol pero pueden apoyarse en los demás compañeros del equipo para defender su arco y hacerles pases.	conos, balón y espacio abierto	Por equipos oposición	
FINAL	CONCLUSIONES	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio cerrado	diálogo expositor	
	PLAN DE ACCION	que compromisos podemos generar desde lo aprendido.	espacio cerrado	diálogo expositor	

Anexo 14 Planeación Taller 10

Lugar	espacio cerrado	Día	19/03/2014
Población	Adultos Masculino	DIARIO DE CAMPO 1	
Objetivo	Conocer los compañeros de trabajo para favorecer la integración de los mismos.		
Actividad	Reflexión		
Recorrido del Aro	Para con la recreación: por ser el primer taller, la actitud y el dinamismo frente a la actividad no fue la mejor, supongo debido a que no están acostumbrados a jugar y si que menos en espacios de trabajo. los participantes se mostraron tímidos y callados		
	Para con el objetivo del taller encaminado a mejorar el clima laboral, se evidencia que no hay un integración total, debido a que se hacen grupos, unos de nuevos y otros de antiguos, pero durante la actividad esto fue cambiando un poco, se optimizó gracias a que al ver lo que estaba pasando con respecto a la actividad ya que la misma obliga a que haya una participación de todos y así que tomaron la decisión de dejarse llevar abriendo su mente y teniendo una actitud mas activa o participativa.		
	Para con la seguridad ocupacional, los participantes de una manera reflexiva reconocían que es importante llevar unas buenas relaciones con los demás compañeros y el conocerlos a todos puede generar un apoyo mutuo en pro de culminar las tareas laborales satisfactoriamente.		
El periodicazo	Para con la recreación: fue una actividad que llamaba a la integración de todos, e involucraba el roce pero fue positivo el actuar de los trabajadores ya que respetaban al otro y lo cuidaban.		
	Para con el objetivo del taller encaminado a mejorar el clima laboral, se evidencia un respeto por la integridad del compañero con el fin de no generar inconformismo y rose.		
	Para con la seguridad ocupacional, en relación con la integración por medio de la reflexión se lograba identificar la importancia de tener una buena relación con el compañero y con los demás terceros pertenecientes a otras áreas y empresas con el fin de no generar discordia o malos entendidos.		
El baile de la silla	En la parte de la recreación: fue una actividad en la que los trabajadores participaron de una manera activa y sin excepción debido a que ya habían 2 actividades que la anteponían de forma que las otras dos fueron un calentamiento y preparación para esta.		
	Para con la seguridad ocupacional, se identifica que los empleados, por medio de las charlas reflexivas relacionaban los momentos de la actividad con los momentos de del día a día en las diferentes actividades laborales.		
	Para con la integración encaminado a mejorar el clima laboral, los empleados reconocían y se familiarizaban de manera clara, con lo que proponía la actividad y el objetivo a lograr, n relación con el día a día de las actividades, esto se evidenciada en los momentos o espacios dirigidos a la reflexión.		
Reflexión final	Por ser la primera actividad los empleados y jefes estuvieron muy atentos al inicio del taller, como falencia se reconoció en un principio el discurso no era muy suelto por parte del facilitador, en varias oportunidades el mensaje fue repetido, tratando Para que este fuera claro. El tiempo de las actividades estuvo muy sobre medido, de modo que de una actividad tocaba salir a la otra muy rápido.		

Lugar	Al aire libre	Día	22/03/2014
Población	Adultos Masculino	DIARIO DE CAMPO 2	
Objetivo	Inferir a partir de actividades recreativas que es el trabajo en equipo		
Actividad	Reflexión		
Libera la momia	Para con la recreación: en esta actividad se evidenció como cada uno de los participantes toma un rol dentro del objetivo de forrar totalmente un compañero a modo que la participación es óptima reconociendo en unos un nivel mínimo de pasividad y en otros un goce total para con la actividad.		
	Para con el trabajo en equipo encaminado a mejorar el clima laboral, se evidenció una asignación de funciones de forma autónoma de cada equipo de tal manera que todos que, tenían por mínimo que fuera una participación dentro del objetivo de la actividad así que todos tuvieron su aporte en la culminación de las actividades.		
	Para con la seguridad ocupacional, los participantes reconocían como un valor de trabajo en equipo es importante para lograr el objetivo primordial de las actividades propias del área de modo que no solo es importante sacar adelante la tarea de individual si no también la colectiva que en si es la que va a dar un sentimiento de agrado y satisfacción para con lo que hacen en su oficio dentro de la empresa.		
Vaso regadera	Para con la recreación: por ser una actividad de trabajo en equipo, donde se asignan funciones, hubo una participación activa de parte de todos los asistentes, es importante reconocer que los participante son de una actitud muy competitiva que iba aumentando conforme realizábamos diferentes actividades		
	Para con el trabajo en equipo encaminado a mejorar el clima laboral, la actividad ayudó a generar entre ellos un espíritu de cooperación, de empuje y apoyo verbal hacia los compañeros.		
	Para con la seguridad ocupacional, en el momento de la reflexión los trabajadores identificaban la importancia de, el apoyo, el diálogo y la asignación de tareas en pro de culminar las tareas diarias asignadas de manera satisfactoria.		
La empresa	para con la recreación: esta actividad es más de generación de ideas que de dinamismo, de tal modo que se probaba la imaginación productiva de cada uno de los participantes, así pues que para unos, fue una actividad un poco pasiva en su actitud para con la actividad.		
	Para con el trabajo fue excelente por que surgen de la espontaneidad lideres y colaboradores que generan ideas y empujan al que se encuentra pasivo a que participé de la actividad.		
	Para con la seguridad ocupacional, en el momento de la reflexión identificaban como era importante el apoyo, el dialogo, y la asignación de tareas en pro de culminara las tareas diarias asignadas de manera satisfactoria.		
Reflexión final	se reconoció en un principio, que los participantes, no están acostumbrados a estos espacios y prefieren estar escondidos buscando la quietud, para que no les fueran asignadas nuevas tareas, así que fue difícil reunimos para empezar con el espacio asignado para los talleres, además, en cierto momento fue necesario ir uno por uno de que toca ir detrás de cada uno invitándolos a que participaran de los talleres.		
	Por otro lado después de estar involucrados en las actividades se lograba llamar la atención y la participación activa en las diferentes actividades propuestas de la mayoría de los participantes, así pues se puede concluir que ya están mecanizados a que en horas laborales tienen es que producir y no a que se pueden generar espacios de distracción y aprendizaje juntos combinados en actividades dinámicas.		

Anexo 16 Diario de Campo 2

Lugar	Al aire libre	Día	26/03/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 3	
Objetivo	Optimizar la comunicación laboral entre el personal.		
Actividad	Reflexión		
Alfabeto con señales	Para con la recreación: los participantes cada vez mas, van mejorando su actitud y participación en la actividad, de forma que ya se apropian y se gozan el espacio y generan "recochas" sanas.		
	Para con la comunicación encaminada a mejorar el clima laboral, los participantes reconocieron de manera fácil y directa, la relación que tenia la actividad con temas de comunicación como el alfabeto aeronáutico el cual es estandarizado y es de obligatorio manejo a nivel internacional, ya que es un idioma universal relacionando lo con la actividad; reconocieron lo importante que es el conocerlo y aplicarlo en las labores diarias y del trabajo en el aeropuerto.		
	Para con la seguridad ocupacional, los participantes reflexionaban e identificaban las diferentes instancias en las que es necesario el tener un conocimiento o dominio del alfabeto aeronáutico y así lo relacionaban con instancias en las que ha sido oportuno el conocimiento de dicho alfabeto.		
Trabalenguas	Para con la recreación: Los participantes gozaban de ver como se les complicaba el seguir una lectura con un nivel de dificultad y trabado, en voz alta y sobre todo ante el publico. Evidenciando la importancia de la recreación y las actividades lúdicas para lograr un aprendizaje.		
	Para con la comunicación: los participantes reconocían y relacionaban estos instantes de trabalenguas cuando el mensaje no es claro, con instancia en los que ellos manejan diferentes medios de comunicación y reconocen que del otro lado puede ser posible que la información no llegue correcta así que se concientizan de que en los momentos de la comunicación es necesario buscar una confirmación de que la información a sido recibida y además de la importancia de dar información clara.		
	Para con la seguridad ocupacional, así como en lo anteriormente mencionado empiezan a identificar diferentes situaciones que ellos han pasado en las que no han sido entendidos y no ha entendido la información en proceso a partir de ello, creen necesario identificar diferentes causas y evitar que estas promuevan la desinformación afectando la comunicación, en la prácticas laborales		
Responde rápido	para con la recreación: en esta actividad en un principio se les dificultó su participación debido a que no entendían la dinámica de la actividad, pero después de varios intentos lograros un trabajo en equipo y coordinación que era un punto importante para que se lograra la comprensión de la actividad y esta fuera de interés para todos, logrando un espíritu de participación y de competencia.		
	para con la comunicación encaminada a mejorar el clima laboral, se evidenció un trabajo de coordinación y estrategia en equipo, con el fin de lograr una participación optima que permitiera dejar en blanco la mente y la estrategia del equipo opuesto.		
reflexión final:	Para con la seguridad ocupacional, la actividad tenia un enfoque en términos de estándar de abordamientos y elementos necesarios para el mismo, de manera que para con la práctica laboral identificaban los elementos los recordaban y los utilizaba de manera coordinada en la respuesta.		
Observaciones:	Se puede evidenciar que cada vez mas se ve que el equipo de trabajo se interesa por participar de las actividades, pero es de preocupación lograr dirigir la atención de los pocos que todavía les falta ese empuje, esas ganas para con estos instantes. Pero además de esto es de gran valor resaltar como ellos gozan de las actividades propuestas y al estar empapados con temas de la empresa los familiarizan y asimilan de una manera muy rápida.		
	Para facilitar la disposición de los participantes fue necesario acudir a otras herramientas y lugar de acción debido al tiempo con que se contaba, por el mismo desarrollo de las actividades ya que hay días "suaves" y otro "duros", en lo que ha trabajo se refiere, esto depende de programación de vuelos y personal para los mismos.		

Anexo 17 Diario de Campo 3

Lugar	Al aire libre	Día	29/03/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 4	
Objetivo	Generar conciencia y comprensión sobre el auto cuidado, en relación a las prácticas laborales.		
Actividad	Reflexión		
	Para con la recreación: La actitud de ellos para con la recreación como metodología pedagógica, en un principio bastante fue de indisposición, ya al entrar en la lúdica de la actividad tuvieron una actitud participativa, optima donde se evidencio un trabajo de equipo y compañerismo para con el fin de lograr el objetivo de la actividad.		
Busca Los Objetos	Para con el auto cuidado encaminado a mejorar el clima laboral, se evidenció que los participantes reconocieron, que en muchas ocasiones ellos descuidaban su auto cuidado en relación con sus prácticas tanto laborales y personales y las trataron de atender en el instante que se llevo acabo la actividad práctica.		
	Para con la seguridad ocupacional, Reconocieron de manera directa muchas de las normas y elementos impuestos por la empresa para su seguridad, como estrategias importantes para desempeñar su labor de una forma segura.		
	Para con la recreación: Los participantes al tener una actividad previa gozaron con una mayor deposición de la actividad. Se evidenciaba una actitud lúdica y de "querer jugar"		
Ciegos desplazándose	Para con el auto cuidado encaminado a mejorar el clima laboral, en este sentido los participantes al hacerles pensar que la persona que estaba vendada era su integridad y como tal el objetivo era guiarla y protegerla de cualquier golpe al desplazarse, tuvieron una actitud de protección para con su compañero sin importar que estaban en un instante de regocijo.		
	Para con la seguridad ocupacional, Se logro relacionar el concepto de auto cuidado con la atención que le debemos dar al trato de las herramientas y elementos de protección, que ayudan en sus prácticas laborales.		
Reflexión final:	En la parte actitudinal sigue habiendo un rechazo o molestia momentos antes de iniciar las actividades, ya que ven estos espacios como instantes en los que van ha estar ocupados en los cuales ellos podrían estar ocultos esperando el momento de laborar, siendo así, de una manera indirecta se les esta enseñando que re-crear en espacios de tiempo libre dentro de una jornada laboral " Tema al que no están acostumbrados" por diferentes razones ya sea por edad, cultura o contexto socio laboral, puede generar beneficios. Posteriormente dentro de las actividades al ya encontrasen involucrados gozan de la metodología propuesta y reconocen la importancia de las diferentes temáticas laborales que se están transmitiendo.		
Observaciones:	Para facilitar la disposición de los participantes fue necesario acudir a otras herramientas y lugar de acción, modificando de manera directa la descripción de la actividad propuesta dentro del cronograma propuesto con antelación para este día, además de omitir la ultima actividad debido a circunstancias de tiempo.		

Anexo 18 Diario de Campo 4

Lugar	Al aire libre	Día	05/04/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 5	
Objetivo	Optimizar el clima socio-laboral en el equipo de trabajo		
Actividad	Reflexión		
	Para con la recreación: los participantes cada vez tienen una mejor disposición al momento de convocarlos a la actividad, "ya cambiaron el chip" y saben que se van a divertir un rato dentro del mismo horario laboral, además de que ya reconocen que es de gran valor e impacto el generar estos espacios.		
Rana Moneda	Para con el clima socio – laboral encaminado a mejorar el clima laboral, se evidencia que los participantes reconocen momentos donde han actuado de una manera agresiva para con su compañero, supervisor o jefe, sin pensar en las diferencias o causas que pueden ocasionar que el otro actúe de una manera en la cual el otro no se sienta a gusto, después de reconocer los diferentes actos que han tenido, se observó una actitud reflexiva y de comprometerse en pensar de una manera más conciliadora en torno al clima laboral		
	Para con la seguridad ocupacional, su actitud de compañerismo, apoyo y confianza en su compañero se afianzó durante las actividades y salieron con una actitud colaboradora y conciliadora en las diferentes actividades laborales asignadas.		
	Para con la recreación: Los participantes al ser una actividad con balón tuvieron una gran disposición y se disfrutaron la actividad, permitiéndose soltarse y demostrar sus habilidades y su aspecto lúdico		
Fútbol Bolos	Para con el clima socio- laboral encaminado a mejorar el clima laboral, se generó un trabajo de equipo donde se apoyaba al que no había logrado darle a los conos y sin importar si era de gran importancia su efectividad para ganar puntos.		
	Para con la seguridad ocupacional, Los participantes reconocieron la importancia de la ayuda del otro, del igual manera que identificaron que es importante para lograr metas laborales tener la mejor disposición y diálogo, para entablar relaciones laborales enfocadas en el respeto y la tolerancia.		
Reflexión final	Como reflexión final reconozco cada vez más el placer y gozo que le da a los participantes el tener estos espacios, además de reconocer la actitud de compromiso para mejorar por parte de los participantes de manera que las charlas y el trasfondo de cada una de las actividades está teniendo un impacto positivo.		
Observaciones:	por el placer de las diferentes actividades, se volvieron extensas en el tiempo, ya que los participantes estaban a gusto, de manera que el tiempo no dio para cumplir con el cronograma completo dejando fuera una de las tres actividades propuestas.		

Lugar	Al aire libre	Día	09/04/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 6	
Objetivo	Contribuir en la construcción de una actitud de responsabilidad, frente a las practicas laborales.		
Actividad	Reflexión		
Mundialito	Para con la recreación: cada vez mas hay un apoyo mas evidente de parte de dos jefes inmediatos "supervisores" y por ello la aglomeración de personal es bastante así que al haber mas gente, la participación es mas activa ya que uno invita a otro a que participe.		
	Para con la responsabilidad encaminado a mejorar el clima laboral, se evidencia un claro compromiso para con el fin de la actividad ya que en primer lugar era muy sencillo al que le tumbaran los conos salía así que se familiarizaban mucho el proteger sus conos de una forma responsable.		
	Para con la seguridad ocupacional, se puede decir que es mas en cuanto a la relación que encontraron del objeto para con las diferentes responsabilidades a las que son asignados en el diario vivir laboral.		
Pie bomba	Para con la recreación esta actividad en su esencia ayuda a que la participación sea total de manera que no se encuentra ningún participante pasivo, debido a que si se queda quieto le explotaran las bombas. Estos juegos gustaron mucho		
	Para con la responsabilidad encaminado a mejorar el clima laboral, al igual que la anterior actividad se logro una reflexión a cuenta de relacionar esta bomba con los diferentes elementos y herramientas que se les asigna para realizar sus labores y que estas las debemos cuidar para que duren y no darles mal uso, pues ayudan a la propia seguridad.		
	Para con la seguridad ocupacional, además de lograr en los participantes una relación con el objetivo de la actividad "el proteger la bomba", con la actitud que deben tener para con las diferentes responsabilidades que le son asignadas durante su jornada laboral y los objetos que les ayudan a desempeñar su labor		
Reflexión final:	Respecto a la actitud de desempeño se evidenció que el programar una actividad con balón fue de mayor agrado y satisfacción para los participantes, de forma que fue mas fácil que su participación fuera activa además de ser constante y al relacionar las actividades para con las practicas laborales se ve en el solo carisma de los participantes que ellos reconocían e identificaban la relación al punto de generar una actitud de compromiso para con el objetivo específico del taller.		
Observaciones:	las actividades son modificadas por variantes para hacerla optima a la cantidad de los participantes ya que este no es el mismo en el inicio de los talleres que al final poco a poco van llegando mas esto se debe obviamente a los tiempos que se tiene para las diferentes actividades laborales.		

Anexo 20 Diario de Campo 6

Lugar	Al aire libre	Día	12/04/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 7	
Objetivo	Mejorar la agilidad mental, como apoyo a la concentración y atención en las prácticas laborales.		
Actividad	Reflexión		
	Para con la recreación estas actividades eran demasiado pasivas, con base a que son mas de concentración y memoria, además la sesión se torno en un inicio muy aburrida, pero sobre la fase central de la actividad el dinamismo del grupo aumento.		
Reconoce imágenes	Para con la agilidad mental encaminada a mejorar el clima laboral, se identifico que los participantes recordaban imágenes impactantes y las que eran de un carácter normal las omitían u olvidaban rápidamente.		
	Para con la seguridad ocupacional, se evidencio un reconocimiento y reflexión de la importancia de fortalecer en este ámbito, para que las practicas laborales con respecto a las responsabilidades asignadas no sean omitidas o llevadas a cavo de una manera incompleta.		
	Para con la recreación, en comparación a la actividad anterior, esta involucra mas movilidad y participación pero al ser por turnos, tuvo momentos pasivos para el participante donde ha estas instancias las expectativas de los participante para con estos espacios de diversión es que son mas intensos y mas movidos.		
Sigue los pasos	Para con la concentración y la agilidad, el baile y pasos encaminados a mejorar el clima laboral, no es el fuerte de muchos de los participantes, de manera que no ponían atención a los pasos y tomaban una actitud de desinterés para con los mandos de los pasos ilustrados.		
	Para con la seguridad ocupacional, identifican que la memorización y la concentración son los que rigen las acciones o determinaciones que cada uno toma y que este proceso es de vital importancia para que el desempeño dentro de la compañía en sus labores diarias sea responsable y positivo.		
Reflexión final:	Con relación a la reflexión final se identifica de manera notable, que la mayoría de participantes tienen un gusto por el balón, y al momento de presentar actividades mas pasivas estos no le ven el mismo interés, seria bueno acudir a nuevas estrategias para que los participante no se desmotiven de estos espacios.		

Anexo 21 Diario de Campo 7

Lugar	Al aire libre	Día	16/04/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 8	
Objetivo	Fortalecer la confianza y la seguridad en si mismos.		
Actividad	Reflexión		
	Para con la recreación se absorba que el inicio de la actividad es muy pasiva debido a la comprensión del juego además de que acababan de terminar una actividad laboral se encontraban en vestimenta un poco inapropiados para la actividad de modo que cuando se les da la libertad de quitarsen lo que creen que les va a molestar no lo acatan rápidamente.		
Estatuas	Para con la confianza y la seguridad en si mismos los participantes encaminados a mejorar el clima laboral, ante el saludo o gesto de cortesía por el animo de no hacer el ridículo siempre asian el mismo saludo no lo variaban además de que se les dificultaba hacerlo ya que lo hacían como con una inseguridad.		
	Para con la seguridad ocupacional, los participantes reflexionan durante el desarrollo de la actividad de que entablar unas buenas relaciones sociales puede influir en la actitud y el ambiente laboral en los diferentes escenarios a los que ellos pueden estar involucrados.		
	Para con la recreación por ser una actividad de objetivos claros y condiciones o reglas igual, el inicio de la actividad no fue muy fluido pero con el transcurrir de la actividad los participantes se involucraron y gozaron de la actividad.		
futbol tenis	Para con la confianza y la seguridad en si mismos los participantes al reconocer instantes de saludos encaminados a mejorar el clima laboral, sea en momentos en los que perdían o ganaban puntos lo tomaban como una forma de bajar la guardia de mostrar debilidad de tal manera que lo hacían rápido y sin fluidez.		
	Para con la seguridad ocupacional, la actividad en los momentos dedicados a la reflexión identificaban que de alguna mane muchos compañeros son inseguros o que ellos también lo son y que esto es importante para poderse desenvolver de una manera positiva y de agrado en las diferentes actividades a las que pueda ser asignado y con el compañero que le sea asignado.		
Reflexión final:	como reflexión final se puede afirmar que en actividades donde toca de alguna manera ser sumiso muchos de los participantes no lo son ya que piensan que de esta manera están mostrando debilidad y que además pueden ser vulnerados así que esta forma de evasión y rudeza es una manera de ocultar la desconfianza y la inseguridad de el para con su entorno.		

Anexo 22 Diario de Campo 8

Lugar	Al aire libre	Día	23/04/2014
Población	Adulto Masculino	DIARIO DE CAMPO 9	
Objetivo	Fomentar una actitud de liderazgo en el equipo de trabajo.		
Actividad	Reflexión		
	<p>Con respecto a la recreación: los participantes ya saben que sobre esas horas hay que realizar la actividad de los talleres entonces cada vez mas mejora la disposición y la actitud frente a las actividades propuestas. Lo que ha generado una cultura entorno al espacio en el ámbito laboral.</p> <p>Se sigue evidenciando un espíritu de competencia dentro de las actividades en busca de sobresalir.</p>		
Arma tu carro	<p>Con respecto al liderazgo encaminado a mejorar el clima laboral, es claro como se ve en la asignación de tareas quien utiliza la citan, quien adorna el cartón pero sobretodo al asigna un responsable ver como este se metía en el papel y se preocupaba por el diseño y la estabilidad del carro.</p> <p>Para con la seguridad ocupacional, se logra relacionarlas con la actividad, se reflexiona sobre la importancia de tener actitud de liderazgo en el momento de realizar las diferentes actividades laborales, que esta actitud optimiza el trabajo y hace que rienda el mismo.</p> <p>Con respecto a la recreación: al conformar equipos donde una pareja dentro del equipo era los que llevaban el carro y este tenia que evitar que se rompiera y tener alrededor compañeros del mismo equipo sin esa limitación toman a estos como el apoyo y el líder que los puede conducir a que se logre un gol debido a la limitación ya que no era fácil el conducir un balón y a la ves proteger el carro hecho de cartón.</p>		
partido de futbol con carritos	<p>Para con el liderazgo encaminado a mejorar el clima laboral, se evidencia en los momentos de apoyo sobre los que se encontraban limitados dentro de la estructura del carro, además de la actitud de los de afueran que también buscaban como apoyar a sus compañeros a modos de hacer que la pareja metida dentro del cartón logre una anotación ya que el gol de ellos es el único que vale.</p> <p>Para con la seguridad ocupacional, se logra llagara hacer entrar en conciencia sobre la relación que tiene la actividad para con el liderazgo y a la ves como este es necesario en las diferentes actividades del diario laboral.</p>		
Reflexión final:	<p>Al final es cada vez mas evidente como les gusta las actividades que tienen que ver con balón así no tengan una experticia en el dominio del elemento así pues se cree necesario que las actividades tengan como herramienta el balón y a partir de este implementar diferentes actividades ya que aparte de ser la ultima dentro del cronograma los participante y los jefes creen prudente y agradable seguir con la propuesta y los espacios</p>		

Nombre completo	Edad	Cargo	Estrat o social	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave	Cuales de los siguientes son el elementos de mayor importancia para la operación del aeropuerto en dirección a la practica laboral de la empresa.
Andrés Camargo	21	operador Galley 1	2	hacer el checklist de revisión guardar la distancia mantener el vehículo aseado. no andar a mas de 40 Km en vía publica no dejarse llevar por la autoconfianza	5	tapa oídos. guantes botas punta de acero chaleco defectivo carnet aeroportuario	5	debo tratar a mis clientes con dignidad y respeto me dirigiré a mis clientes clara mente. tener orgullo y cuidado de nuestra apariencia personal	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Hernán Clavijo	31	operador Galley 1	2	hacerle aseo al vehículo. observar los espejos tener una actitud de manejo defensivo realizar el checklist. no dar reversa sin auxiliar. realizar el checklist del vehículo.	5	el chaleco defectivo. las botas punta de acero. los tapa oídos. guantes carnet de aeroportuario	5	nunca perderé un cliente. tratare a nuestros clientes con dignidad y respeto. responder oportunamente a los requerimientos de nuestros clientes.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Edwin Haman torres esgerro	28	operador Galley 1	2	mantener la cabina y el furgón limpio. manejar a 40 km en vía publica. ver espejos no manejar con autoconfianza.	5	guantes tapa oídos. chaleco defectivo botas punta de acero	4	tratar a nuestros clientes con dignidad y respeto. dirigimos de una manera clara.	2	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Carlos Álvarez Carroll	35	operador Galley 1	2	hacer el checklist del carro mantenerlo aseado. tratar el carro con cuidado. darle el adecuado uso a las partes de la cabina del carro. tener un manejo defensivo.	5	botas punta de acero carnet aeroportuario guantes tapa oídos carnet de eps	5	dirigimos a nuestros clientes claramente no perder un cliente preocupamos por nuestra presentación personal.	3	25	Puente, linternas, pijama para trolleys
Daniel Dávila cantor	35	operador Galley 1	3	mantener el carro aseado. hacer el checklist antes de salir. manejar de manera defensiva. no manejar a mas de 40 km en vía publica. ver espejos.	5	el chaleco defectivo los guantes. los tapa oídos. el carnet aeroportuario el pase de conducir.	5	nunca perderé un cliente. tratar a nuestros clientes con dignidad y respeto. cuidar la presentación personal.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Sergio Méndez	22	auxiliar 1	2	realizar bien los acercamientos revisar frenos antes de salir de la planta revisar q lleve cuñas y puente que el vehículo se encuentre aseado realizar el checklist.	5	la botas punta de acero los guantes los tapa oídos	3	cuidare mi presentación personal. entregare todos los productos y servicios.	3	25	Puente, linternas, pijama para trolleys

Anexo 24 Resultados encuesta estructurada parte 1

Nombre completo	Edad	Cargo	Estrat o social	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento o a una aeronave	Cuales de los siguientes son el elementos de mayor importancia para la operación del aeropuerto en dirección a la practica laboral de la empresa.
Andrés Camargo	21	operador Galley 1	2	hacer el checklist de revisión guardar la distancia mantener el vehículo aseado. no andar a mas de 40 Km en vía publica no dejarse llevar por la autoconfianza	5	tapa oídos. guantes botas punta de acero chaleco defectivo carnet aeroportuario	5	debo tratar a mis clientes con dignidad y respeto me dirigiré a mis clientes clara mente. tener orgullo y cuidado de nuestra apariencia personal	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Hernán Clavijo	31	operador Galley 1	2	hacerle aseo al vehículo. observar los espejos tener una actitud de manejo defensivo realizar el checklist. no dar reversa sin auxiliar. realizar el checklist del vehículo.	5	el chaleco defectivo. las botas punta de acero. los tapa oídos. guantes carnet de aeroportuario	5	nunca perderé un cliente. tratare a nuestros clientes con dignidad y respeto. responder oportunamente a los requerimientos de nuestros clientes.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Edwin Haman torres esgerro	28	operador Galley 1	2	mantener la cabina y el furgón limpio. manejar a 40 km en vía publica. ver espejos no manejar con autoconfianza.	5	guantes tapa oídos. chaleco defectivo botas punta de acero	4	tratar a nuestros clientes con dignidad y respeto. dirigimos de una manera clara.	2	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Carlos Álvarez Carroll	35	operador Galley 1	2	hacer el checklist del carro mantenerlo aseado. tratar el carro con cuidado. darle el adecuado uso a las partes de la cabina del carro. tener un manejo defensivo.	5	botas punta de acero carnet aeroportuario guantes tapa oídos carnet de eps	5	dirigirnos a nuestros clientes claramente no perder un cliente preocuparnos por nuestra presentación personal.	3	25	Puente, linternas, pijama para trolleys
Daniel Dávila cantor	35	operador Galley 1	3	mantener el carro aseado. hacer el checklist antes de salir. manejar de manera defensiva. no manejar a mas de 40 km en vía publica. ver espejos.	5	el chaleco defectivo los guantes. los tapa oídos. el carnet aeroportuario el pase de conducir.	5	nunca perderé un cliente. tratar a nuestros clientes con dignidad y respeto. cuidar la presentación personal.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Sergio Méndez	22	auxiliar 1	2	realizar bien los acercamientos revisar frenos antes de salir de la planta revisar q lleve cuñas y puente que el vehículo se encuentre aseado realizar el checklist.	5	la botas punta de acero los guantes los tapa oídos	3	cuidare mi presentación personal. entregare todos los productos y servicios.	3	25	Puente, linternas, pijama para trolleys

Anexo 25 Resultados encuesta estructurada parte 2

Nombre completo	Edad	Cargo	Estrat o social	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave	Cuales de los siguientes son el elementos de mayor importancia para la operación del aeropuerto en dirección a la practica laboral de la empresa.
Ricardo huertas	46	auxiliar 1	2	no dar reversa si un auxiliar. verificar el checklist verificar la documentación verificar las cuñas. mantener el vehículo aseado	5	proyectos auditivo chaleco reflectibo linternas guantes bota punta de acero.	5	cuidar la presentación personal tratar al cliente con respeto hablar clara mente	3	27	Puente, linternas, pijama para trolleys
Ronald arias	34	operador Galley 1	3	mantener el vehículo limpio. realizar el checklist. no golpearlo. mantener el vehículo en distancia con relación al de adelante. mirar los espejos.	5	guantes. botas de protección punta de acero tapa oídos chaleco refractivo carnet aeroportuario.	5	hablar claramente mantener la presentación personal no prometer cosas que no se puedan cumplir	3	27	Puente, linternas, pijama para trolleys
Leonardo Gaviria	25	operador Galley 1	1	verificar el estado del carro por medio de checklist. mantenerlo aseado	3	guantes botas tapa odios	3	preocuparnos de nuestra presentación personal	1	27	Puente, linternas, pijama para trolleys
Manuel Fernández Álvarez	40	supervisor de logístico	2	no dar reversa sin auxiliar verificar el estado del vehículo antes de salir. respetar lo limites de velocidad mantener el vehículo aseado cuidar ñas partes internas del vehículo	3	guantes tapa oídos botas protectoras. chaleco refractivo	4	tratar lo clientes con dignidad y respeto dirigimos clara mente mantener una buena presentación personal.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Carlos Alberto trivaldo Pérez	22	operador Galley 1	2	mantener el carro limpio verificar todos los kit de carretera y de la operación. tener un manejo defensivo mirar espejos a la hora de conducir. tener una distancia prudente con el vehículo de el frente	5	guantes tapa oídos chaleco refractivo botas punta de acero carnet aeroportuario.	5	tratar al cliente con respeto presentarnos con una buena presentación personal. saludar al cliente con una buena actitud	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Edwin parada	36	supervisor de logistica	2	hacer el checklist mirar los espejos respetar los limites de velocidad dentro y fuera del aeropuerto no dar reversa sin auxiliar. tener una actitud de manejo defensivo	5	guantes carnet aeroportuario chaleco refractivo tapa oídos botas punta de acero	5	tratar nuestros clientes con dignidad y respeto nunca perder un cliente dirigimos de una forma clara y entendible.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Jorge Eliecer mantilla	25	operador Galley 1	2	mantener el carro limpio no retroceder si un hombre guía respetar los limites de velocidad	3	botas punta de acero tapa oídos guantes	3	cuidar mi presentación personal hablar de una forma clara	2	27	Puente, linternas, pijama para trolleys

Anexo 26 Resultados encuesta estructurada parte 3

Nombre completo	Edad	Cargo	Estrato social	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave
Humberto Mario Macea	30	auxiliar 1	2	tener el carro aseado	1	tapa oídos guantes	2	tener una buena presentación personal	1	27
Giovanny cubides	34	auxiliar 1	3	revolucionar bien los vehículos mirar el estado del toma fuerza mirar al rededor del vehiculo cuando este se va a movilizar reportar problemas de los carros. evitar golpearlos.	5	botas puntera de acero chaleco reflectibo linternas de guía tapa oídos.	4	la presentación personal mostrar energía y entusiasmo	2	27
Carlos Arturo arguello cuervo	30	operador Galley 1	2	no golpearlos no dar reversa sin el auxiliar revisar el vehículo antes de movilizar lo. no dejarse llevar por la auto confianza en el momento de manejar mantenerlo aseado.	5	guantes tapa oídos chaleco reflectibo botas punta de acero	4	dirigimos a los clientes claramente cuidar la presentación personal entregar todos los servicios y productos.	3	26
Wilfrido Ariza	44	operador Galley 1	2	no dar reversa sin auxiliar mantener el carro limpio no dejarse llevar por la confianza al momento de conducir realizar la inspección del carro antes de moverlo.	4	guantes chaleco botas tapa oídos carnet aeroportuario	5	hablar clara mente con un buen tono de voz mantener una buena presentación personal no perder un cliente.	3	26
Arley González	44	operador Galley 1	3	utilizar un manejo defensivo llevar el kit del vehículo verificar que lleve las cuñas que las reatas estén en perfecto estado revisar el vehículo por medio del checklist.	5	llevar el uniforme completo tapa oídos botas guantes	4	entregar todos los servicios.	1	25
José Luis Sanabria	20	operador Galley 1	2	mantener aseado los vehículos hacer el chicklist de revisión del vehículo.	5	guantes botas tapa oídos	3	atender la necesidades o reclamos de nuestros clientes.	1	27
Darío Vargas	44	operador Galley 1	2	mantener el carro taqueado. mantenerlo aseado. revisar el vehículo antes de movilizarlo no golpearlo	4	carnet aeroportuario tapa oídos linternas botas punta de acero impermeable	5	nunca perderé un cliente	1	26

Anexo 27 Resultados encuesta estructurada parte 4

Nombre completo	Edad	Cargo	Estrat o social	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 cuidados que se debe tener con los vehículos	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Mencione 5 elementos de protección personal y dotación necesarios para realizar las labores en el aeropuerto	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Menciones 3 reglas de servicio al cliente	Cuantos son los pasos o puntos para realizar un acercamiento a una aeronave	Cuales de los siguientes son el elemento de mayor importancia para la operación del aeropuerto en dirección a la practica laboral de la empresa.
Fredy Alexander Gutiérrez	25	operador Galley 1	2	mantener el carro limpio realizar el checklist la revisión del vehículo utilizar el auxiliar guía cuando se moviliza en reversa	3	tapa oídos linternas botas punta de acero chaleco reflectivo impermeable	5	cumplir todas las promesas que se hacen a nuestros clientes tratarlos con respeto	2	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Guillermo Andrés Galeano	35	operador Galley 1	3	mantener el carro limpio tener la documentación al día revisar que el vehículo se encuentre en buenas condiciones.	3	tapa oídos guantes botas punta de acero impermeable chaleco reflectivo	5	dirigirnos al cliente con dignidad y respeto. dirigirnos con energía y entusiasmo a nuestros clientes. atender los reclamos del cliente.	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
José Espitia	19	auxiliar 1	2	revisar el vehículo tener un manejo defensivo en el momento de manejar observar espejos. respetar los límites de velocidad establecidos tanque ir el vehículo	5	impermeable botas guantes tapa oídos chaleco reflectivo	5	comunicamos de una forma clara dirigirnos de una manera respetuosa acudir a los pedidos o reclamos del cliente	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Jorge rincón	44	supervisor de logística	3	tener un buen trato con lo carros mantener un aseados los vehículos diligenciar el checklist tener un manejo defensivo respetar los diferentes límites de velocidades impuestos por la empresa	5	tapa oídos linternas pijamas para trolleys botas punta de acero y disposición para el trabajo	4	tratar a los clientes con dignidad y respeto nunca perdamos un cliente ser claro al momento de hablar con nuestros clientes	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Manuel Olarte	20	operador Galley 1	3	revisar el vehículo antes de movilizar lo utilizar el hombre guía para movilizar el vehiculo en reversa mantener el carro aseado verificar la documentación del vehículo	5	botas guantes chaleco tapa oídos carnet aeroportuario	5	nunca perder un cliente hablar clara mente entregar todos los servicios	3	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Álvaro Pinzón	41	operador Galley 1	3	revisar el vehículo tanque-arlo tener un manejo defensivo	3	chaleco impermeable botas guantes tapa oídos	5	preocuparnos por nuestra presentación personal	1	26	Puente, linternas, pijama para trolleys
Brayan Bárcenas	19	auxiliar 1	2	tener el carro limpio cuidar las partes internas del vehículo revisar el carro antes de movilizar lo utilizar el guía en marcha hacia atrás	4	tapa oídos guantes botas punta de acero chaleco reflectivo	4	preocuparse por su presentación personal	1	26	Puente, linternas, pijama para trolleys

Nombre completo	Califique de 1 a 5 si la metodología de los talleres fue apropiada para mejorar el estrés y la tensión laboral	Califique de 1 a 5 si la implementación de los talleres ayudó a mejorar las diferentes relaciones entre operadores, supervisores y jefes.	Califique de 1 a 5 si los talleres ayudaron a mejorar la comunicación en el equipo de trabajo	En la escala de 1 a 5 determine el grado de satisfacción al realizar las diferentes actividades propuestas.	Califique de 1 a 5 si las actividades realizadas fueron acordes a las temáticas que se presentan en las diferentes actividades del día a día en la empresa.	En la escala de 1 a 5 determine si implementar las actividades lúdicas en capacitaciones, es de valor formativo	En escala de 1 a 5, que tan importante cree que es incluir la recreación en el ambiente y prácticas laborales
Andrés Camargo	5	4	4	5	4	5	4
Hernán Clavijo	5	4	3	4	4	4	4
Edwin Haman torres esgerro	4	4	3	4	3	4	3
Carlos Álvarez Carroll	4	4	3	3	4	3	3
Daniel Dávila cantor	4	5	4	4	4	4	4
Sergio Méndez	4	4	4	4	4	4	5
Fabián Ariza franco	4	4	3	4	3	4	4
José Antonio barrera	5	4	4	5	3	5	4
José Eduardo oliveros	5	4	4	5	4	4	5
Fernando rodríguez	4	4	4	4	4	4	5
Jairo nieto	4	4	4	4	4	4	4
Richard Novoa	5	5	5	5	5	5	5
Jon Jairo sierra	4	4	4	4	4	4	5

Anexo 29 Resultados encuesta estructurada parte 6

Nombre completo	Califique de 1 a 5 si la metodología de los talleres fue apropiada para mejorar el estrés y la tensión laboral	Califique de 1 a 5 si la implementación de los talleres ayudó a mejorar las diferentes relaciones entre operadores, supervisores y jefes.	Califique de 1 a 5 si los talleres ayudaron a mejorar la comunicación en el equipo de trabajo	En la escala de 1 a 5 determine el grado de satisfacción al realizar las diferentes actividades propuestas.	Califique de 1 a 5 si las actividades realizadas fueron acordes a las temáticas que se presentan en las diferentes actividades del día a día en la empresa.	En la escala de 1 a 5 determine si implementar actividades lúdicas en capacitaciones, es de valor formativo	En escala de 1 a 5, que tan importante cree que es incluir la recreación en el ambiente y prácticas laborales
Ricardo huertas	5	4	5	5	5	4	5
Ronald arias	5	5	5	5	5	5	5
Leonardo Gaviria	5	5	5	5	5	5	5
Manuel Fernández Álvarez	5	5	5	5	5	5	5
Carlos Alberto trivaldo Pérez	5	5	5	5	5	5	5
Edwin parada	4	4	4	4	4	4	4
Jorge Eliecer mantilla	5	5	5	5	5	5	5
Humberto Mario Macea	4	4	4	5	5	5	4
Giovanny cubides	5	5	5	5	5	5	5
Carlos Arturo arguello cuervo	5	5	5	5	5	5	5
Wilfrido Ariza	5	5	5	5	5	5	5
Arley González	5	5	5	5	5	5	5
José Luis Sanabria	5	5	4	5	5	5	5
Darío Vargas	5	5	5	5	5	5	5
Fredy Alexander Gutiérrez	5	4	5	4	5	5	5
Guillermo Andrés Galeano	5	4	5	5	5	5	5
José Espitia	5	5	5	5	5	5	5
Jorge rincón	5	5	5	5	5	5	5
Manuel Olarte	5	5	5	5	5	5	5
Álvaro Pinzón	5	5	5	5	5	5	5
Brayan Bárcenas	4	4	4	4	4	4	5

Anexo 30 Resultados encuesta estructurada parte 7

ENTREVISTAS**FECHA:** 30 de abril de 2014**CARGO:** Jefe Operativo de Logística y servicio.

Saludos.

Amablemente solicito por favor me colaboren respondiendo unas preguntas que le formulare en forma de entrevista con el fin de reconocer e identificar sus ideas frente a la propuesta de intervención para con los empleados a cargo de usted.

1. ¿Qué tal le pareció la idea del proyecto en pro de mejorar los diferentes procesos y el desempeño de los empleados?**RTA:**

Muy buena porque en la empresa se da mucha capacitación de salas y este es un espacio nuevo y en la operación existen muchos espacios quietos y a la vez el ritmo de la operación es demasiado estresante y estas actividades ayudan a aprovechar este espacio jugando pero también aprendiendo un poco sobre los procesos de la empresa eso pareció bastante interesante.

2. ¿Durante la implementación de los diferentes talleres cree usted, en su rol como jefe, que hubo una mejora en los empleados con respecto la actitud, el compromiso, el desempeño y la responsabilidad para con los diferentes procesos de seguridad propios del área para con las actividades laborales?**RTA:**

Hubo un cambio en la actitud y las mejoras están pendiente por verse no al 100% pero los empleados quieren de alguna forma que se siga trabajando el tema porque fue demasiado bueno también porque al final ellos mismos podían hacer sus propias reflexiones de esto queda algo positivo.

3. ¿Cree usted que los niveles de agrado y actitud dentro del clima laboral aumentaron, siendo esta un factor determinante en su labor como jefe?

RTA:

Si hablamos de clima laboral es evidente que mejoro porque yo vi gente que ya esperaba con ansia ese tiempo de salir de la rutina, gente enfocada en el espacio y eso hace que se mejore la integración.

4. ¿Qué tan pertinente es implementar más actividades de tipo lúdico en dirección a las capacitaciones?

RTA:

Eso es algo que se quería hace tiempo porque de hecho en la empresa se tienen varias capacitaciones que son mandatorias por la región y son capacitaciones muy extensas poniendo como ejemplo la de seguridad informativa la cual se realiza dos veces en el año y dura tres horas en sala y la de servicio al Cliente también con tres horas entonces, tres horas que son para tener personas acá al aire libre refiriéndome a sus talleres sin que sea algo que es monótono es mucho más completo, hay capacitaciones con las cuales se llevan dos años haciéndolas en sala con diapositivas y creemos que ya llegó el momento de cambiar y de tener otro tipo de charla. Puede que para la próxima que se realice ya se pueda implementar otra fórmula integrando con algo más lúdico no con el ánimo de entretenerlos sino que para con esto se pueda que al hacerlo de otra manera quede el nivel de cambio para que ellos recuerden lo planteado en la capacitación.

GRACIAS

Por su tiempo y espacio para el cual abrió para poder identificar sus ideas frente a la propuesta de antemano se le reconoce y agradece por la participación y apoyo durante el proceso de implementación de los proyectos.

ENTREVISTAS**FECHA:** 30 de abril de 2014**CARGO:** Supervisor Operativo área de logística y servicio

Saludos.

Amablemente solicito por favor me colaboren respondiendo unas preguntas que le formulare en forma de entrevista con el fin de reconocer e identificar sus ideas frente a la propuesta de intervención para con los empleados a cargo de usted.

1. ¿Qué tal le pareció la idea del proyecto en pro de mejorar los diferentes procesos y el desempeño de los empleados?

RTA:

La idea es muy buena no solo para que se implemente el logro de objetivo de un proyecto y de un proceso sino que también para que se siga llevando de forma continua.

2. ¿Durante la implementación de los diferentes talleres cree usted, en su rol como jefe, que hubo una mejora en los empleados con respecto la actitud, el compromiso, el desempeño y la responsabilidad para con los diferentes procesos de seguridad propios del área para con las actividades laborales?

RTA:

Si ya que a raíz de juego ha mejorado en los diferentes procesos los temas de seguridad y estandarización gracias a que por medio de las diferentes actividades se trata de reflexionar y proporcionar un conocimiento sobre estos procesos.

3. ¿Cree usted que los niveles de agrado y actitud dentro del clima laboral aumentaron, siendo esta un factor determinante en su labor como jefe?

RTA:

Si se ha mejorado ya que se ha evidenciado valores como la cooperación y el apoyo entre los mismos en pro de conseguir la culminación de la tarea, momentos en los que se ha evidenciado esto en ejemplos claros se ve en el instante del acordamiento de un vuelo compartido ósea donde este es abordado por dos equipos de trabajo; Otro de los momentos lo encontramos en el descargue del equipo ya que se evidencia de un apoyo entre compañeros para la culminación de la tarea.

4. ¿Qué tan pertinente es implementar más actividades de tipo lúdico en dirección a las capacitaciones?

RTA:

Si sería bueno para que se genere una atención y que el conocimiento sea más reflexivo, más apropiado al ser y al quehacer del trabajador, porque si basáramos las capacitaciones que se dan en la empresa y la motiváramos con actividades lúdicas sería más enriquecedoras, porque detrás de esto ellos mirarían de forma más atractiva el venir a las mismas porque la metodología de meterle lúdicas a estas es muy buena.

GRACIAS

Por su tiempo y espacio para el cual abrió para poder identificar sus ideas frente a la propuesta de antemano se le reconoce y agradece por la participación y apoyo durante el proceso de implementación de los proyectos.

Anexo 32 Entrevista semiestructurada supervisor operativo de logística