



Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

ORIENTACIÓN DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL
PERSONAL DE BIENES Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL
VALLE SEDE YUMBO

Nathalia Paloma Alzate
Jeraldly Cabrera Ortiz



Universidad
Católica®
de Manizales

VEREDAS MINEUCACIÓN

Obra de Iglesia
de la Congregación



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

ORIENTACIÓN DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL PERSONAL DE BIENES Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE YUMBO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Patricia Andrea Martos

Autores:

Nathalia Paloma Alzate

Jeraldy Cabrera Ortiz

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2023

Resumen

Este estudio analiza la implementación de un enfoque lúdico para promover el autocuidado entre los trabajadores del área de Bienes y Servicios, de una Institución Universitaria. Se recopiló datos a través de observación, encuestas descriptivas y entrevistas en grupo.

La estrategia de gamificación permitió identificar la participación del personal en las actividades, que incluyeron capacitaciones en Seguridad Basada en el Comportamiento con tres actividades lúdicas. Se observó una mayor participación y aceptación por parte de los trabajadores cuando se utilizaron métodos lúdicos, así como áreas de mejora en la percepción del riesgo y el conocimiento de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realizaron entrevistas en grupo focal para identificar las causas de la baja participación en las actividades. Los funcionarios asociaron la salud con la prevención de enfermedades y la seguridad con la prevención de accidentes. Reconocieron la responsabilidad del área de SST y expresaron la necesidad de apoyo psicológico en la sede.

En resumen, este estudio emplea un enfoque descriptivo correlacional para identificar la percepción del riesgo y las razones detrás de la baja participación en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo. La implementación de métodos lúdicos generó una mayor participación y aceptación por parte de los trabajadores, y se identificaron áreas de mejora en el conocimiento y la percepción del riesgo.

Abstrac

This study examines the implementation of a playful approach to promote self-care among the workers in the Goods and Services department of a University institution. Data was collected through observation, descriptive surveys, and group interviews.

The gamification strategy allowed for the identification of personnel participation in the activities, which included trainings on Behavior-Based Safety with three playful activities. It was observed that workers exhibited greater participation and acceptance when playful methods were employed, as well as areas for improvement in risk perception and knowledge of Safety and Health policies at work.

Group interviews were conducted to identify the causes of low participation in the activities. Officials associated health with disease prevention and safety with accident prevention. They acknowledged the responsibility of the Occupational Health and Safety department and expressed the need for psychological support on campus.

In summary, this study employs a descriptive correlational approach to identify risk perception and reasons behind the low participation in Safety and Health at Work activities. The implementation of playful methods generated greater worker participation and acceptance, while identifying areas for improvement in knowledge and risk perception.

ANTECEDENTES

A continuación, se realiza la revisión de trabajos de investigación recientes acerca de la cultura de autocuidado del SG –SST en los trabajadores, publicados durante los últimos 5 años.

Marulanda y cols. (1) En 2018. Publicaron:

Diseño de un plan de intervención en promoción y prevención de accidentes laborales basado en métodos lúdicos, para una empresa prestadora de servicios generales de la ciudad de Manizales, año 2018, Se realizó recolección de información sobre los accidentes de trabajo presentados en los trabajadores de servicios generales Hospitalarios sede Manizales periodo 2016-2017 ; donde se identificó que el total de los accidentes de trabajo presentados en este periodo está representado así: por contacto con elementos corto-punzantes, caída de personas y por falso movimiento; lo cual demuestra que las estrategias de formación implementadas no han sido efectivas y no han tenido el impacto esperado en la reducción de la accidentalidad y que la metodología actualmente utilizada en la formación y capacitación no es satisfactoria. Mediante una encuesta del modelo de capacitación actual y la encuesta de preferencia de capacitación, se concluye que la mitad del personal manifestó como actividad de preferencia de capacitación las actividades lúdicas, por lo que finalmente se diseñaron tres herramientas de capacitación y evaluación basadas en técnicas lúdicas, las cuales garantizan un correcto proceso de inducción y entrenamiento para la disminución en la accidentalidad, basadas en un proceso formativo creativo y práctico que genere en el personal herramientas de autocuidado.

El trabajo de investigación titulado "La Gamificación como estrategia de aprendizaje y herramienta de prevención en riesgos laborales en UNIMINUTO-CRG" fue realizado por Elvia Camargo Reyes en el año 2019 (2). El objetivo principal de este estudio fue proponer una estrategia lúdica que promueva el aprendizaje en el área de seguridad y salud en el trabajo (SST) entre los colaboradores de UNIMINUTO-CRG. Para lograr esto, se aplicaron juegos didácticos como metodología de enseñanza en los procesos de capacitación. Según el análisis realizado sobre la caracterización de la accidentalidad en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encontró que la mayoría de los eventos ocurridos entre 2018 y 2019-1 fueron causados por actos y condiciones inseguras. Además, se identificaron deficiencias en diversas áreas relacionadas con la práctica profesional, como el uso y manejo de equipo de protección personal, los riesgos de exposición y los procedimientos para informar los accidentes laborales. Se observó también una baja participación voluntaria por parte de algunos colaboradores. Por lo tanto, se propone como acción de mejora la implementación de técnicas de aprendizaje basadas en el juego, conocidas como "Gamificación" o "ludificación". Estas técnicas han demostrado obtener mejores resultados en los campos donde se aplican (1).

Guerrero y colaboradores (3) llevaron a cabo una investigación en el año 2021 titulada "Cultura de autocuidado del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo) por medio de Coaching y PNL (Programación Neurolingüística)" para la empresa Unión Temporal Vías para el Huila. El objetivo principal de este estudio fue generar una cultura de autocuidado en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, utilizando herramientas de coaching y programación neurolingüística.

A través de la aplicación de encuestas, listas de chequeo y mesas de trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados: el 60% de los trabajadores consideraron que su jornada laboral no se ajustaba a su carga de trabajo, el 100% de los trabajadores manifestaron desconocer los riesgos y medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo debido a la falta de socialización, y en el mismo porcentaje indicaron desconocer los protocolos de riesgos laborales debido a la falta de capacitación en prevención de riesgos laborales. Aunque los trabajadores recibían equipos de protección personal, no tenían una comprensión clara de los riesgos a los que estaban expuestos diariamente.

Con base en estos hallazgos, se desarrolló un plan estratégico en forma de programa de capacitación de coaching y programación neurolingüística para la empresa. Este programa incluyó objetivos específicos, temas a tratar, un cronograma, presupuesto y responsables designados, centrándose en los obreros involucrados en el estudio, así como en los responsables de seguridad y salud en el trabajo y el jefe administrativo.

Como resultado de la capacitación, las personas formadas se sintieron más seguras para solicitar ideas de otras áreas con el fin de implementar mejoras y recibieron mejores valoraciones por parte de sus superiores y del personal a su cargo. El objetivo final era generar un cambio en la percepción y visión de los procesos de seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores, así como concienciar e involucrar a todos los jefes de área, logrando que el autocuidado fuera parte de la rutina diaria de los empleados en el desempeño de sus labores. Esto se traduciría en el desarrollo de hábitos positivos y una actitud proactiva hacia la prevención, la protección del entorno, el cuidado personal y el cuidado de los demás, estableciendo y gestionando la responsabilidad y el compromiso de autocuidado para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante el año 2021, se reportaron un total de 513.857 accidentes de trabajo en el país, lo que representa una tasa nacional de 4,76 accidentes por cada 100 trabajadores. Esta tasa es superior a la registrada en el año 2020, que fue de 4,45 (4). En promedio, se presentaron 1.408 accidentes de trabajo por día a lo largo del año 2021.

En cuanto a la tasa de enfermedad laboral, se observó un descenso en el año 2021, con una tasa de 394,9 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores. Esta cifra es menor a la registrada en el año anterior, que fue de 503,6 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores. Es importante destacar que durante este periodo, este indicador incluyó la determinación de la COVID-19 como enfermedad laboral directa, de acuerdo con el Decreto 676 de 2020 (4).

Ilustración 1. Tasa de accidentes, enfermedades y muertes laborales.



Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad

El autocuidado desempeña un papel crucial en la identificación de los riesgos laborales por parte de los trabajadores, ya que implica cuidar de sí mismos y de sus compañeros. A pesar de la existencia de leyes, normas y regulaciones destinadas a prevenir y mitigar los accidentes laborales, estas medidas no han sido suficientes para reflejar resultados positivos en los datos de accidentalidad y enfermedad laboral. Además, en los procesos de capacitación y formación de los trabajadores en el sistema de gestión, se ha observado que los profesionales del campo a menudo brindan conceptos técnicos que no resultan claros, lo que puede generar falta de interés o rechazo por parte de los trabajadores hacia el manejo de los riesgos asociados a sus actividades diarias.

Actualmente, se evidencia una transformación en la forma en que se estudian los estilos de vida. Se está pasando de una perspectiva individual centrada en el comportamiento de las

personas, que asume que los estilos de vida son decisiones racionales exclusivamente personales, a una perspectiva que considera las condiciones materiales, sociales y culturales que influyen en la adopción de comportamientos. Se podría decir que hay una visión más contextual o "estructural" de los estilos de vida (5).

En este sentido, las estrategias para promover una cultura de autocuidado son mecanismos que brindan a los trabajadores espacios de bienestar, educación y salud. Sin embargo, en la Universidad del Valle sede Yumbo se ha identificado una baja participación de los trabajadores y docentes en las diversas capacitaciones, campañas y talleres de promoción y prevención. Esta situación afecta la capacidad de los colaboradores para adoptar estilos de vida saludables y comportamientos seguros en relación con los riesgos asociados a sus actividades.

Además, el programa de capacitaciones no genera un impacto significativo debido a la falta de temas relevantes para los trabajadores, quienes pueden desconocer la importancia de establecer una cultura de autocuidado como individuos y la relación entre el bienestar laboral y la calidad de vida. Es esencial involucrarse en los planes y programas desarrollados por el área de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, es necesario implementar estrategias que fomenten la participación, el compromiso y la apropiación del sistema de gestión por parte de los trabajadores, así como un programa de capacitación acorde con los riesgos y las necesidades asociadas a estilos de vida saludables y comportamientos seguros para el personal docente, operativo y administrativo. Esto permitirá generar un impacto real y promover una cultura de autocuidado en esta población (5).

FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo generar una cultura de autocuidado como método de prevención de accidentes y enfermedades laborales en la Universidad del Valle sede Yumbo, mediante actividades con métodos basados en la gamificación?

OBJETIVOS

Objetivo general

Orientar la cultura de autocuidado en el personal del área de Bienes y Servicios de la Universidad del Valle sede Yumbo.

Objetivos específicos

- Identificar la percepción del riesgo en los trabajadores que permita establecer áreas de mejora.
- Determinar los factores que influyen en la participación de los funcionarios en las actividades preventivas del Sistema de Gestión.
- Establecer estrategias de gamificación para transmitir conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Los estilos de vida individuales son considerados uno de los principales determinantes sociales de la salud (6)(8). Dentro de estos estilos de vida, el autocuidado de la salud juega un papel crucial en las actividades destinadas a promover la salud y prevenir enfermedades. El autocuidado se refiere a prácticas cotidianas que se aprenden a lo largo de la vida y se emplean de manera voluntaria para fortalecer o restablecer la salud y prevenir enfermedades, según Tobón (9) y Hernández (8). Estas prácticas son aplicadas por cada individuo con el objetivo de mantener su vida, su estado de salud, su desarrollo y su bienestar (6).

Se estima que el 80% de los accidentes laborales son causados por malas prácticas llevadas a cabo por los trabajadores y la falta de supervisión (7). El autocuidado desempeña un papel fundamental como mecanismo de protección contra los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, según Berrio (6). Un bajo nivel de autocuidado se asocia con un mayor riesgo de accidentes laborales, discapacidades, ausentismo y otras condiciones que pueden afectar la salud de los trabajadores, disminuir su rendimiento y aumentar los costos de atención médica. Por lo tanto, la cultura de autocuidado es un aspecto crucial en la gestión del riesgo ocupacional y tiene beneficios para la calidad de vida de los trabajadores (11).

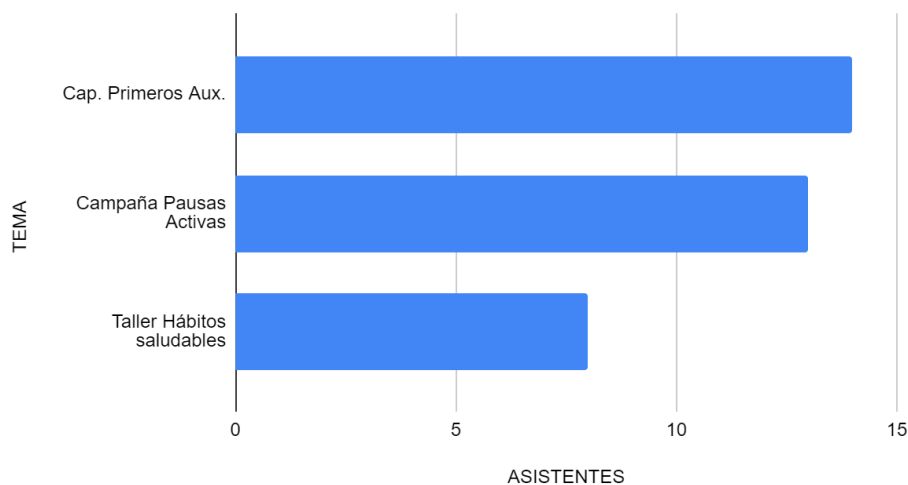
Aunque el autocuidado implica acciones y prácticas individuales para mantener la salud, es indispensable que las organizaciones se comprometan a desarrollar políticas que fomenten la participación de los trabajadores en la creación de entornos laborales saludables y seguros. El autocuidado es un acto individual que se apoya en un entorno propicio (7). En este sentido, las empresas deben implementar estrategias para promover una cultura de autocuidado basada en la educación y acciones que brinden a los trabajadores acceso práctico a información sobre trabajo seguro y saludable, y les permitan tomar decisiones informadas sobre su salud en relación con su trabajo y otras áreas de sus vidas. Berrio destaca la importancia de enfocarse en la motivación y enfatizar la necesidad de asumir la responsabilidad por la propia salud para mantenerla y mejorarla (8).

Palacio (12) resalta la importancia de que todas las empresas cuenten con programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que identifiquen las necesidades de formación de los trabajadores. Sin embargo, según un artículo publicado por la revista Protección Laboral en 2016 (13) y diversos autores como Zapata (14) y Marulanda y cols. (15), se observa que las estrategias y herramientas utilizadas para capacitar, entrenar y sensibilizar a los trabajadores en seguridad y salud laboral tienen un impacto limitado, y existe una falta de conciencia y formación inadecuada de los trabajadores para identificar actos seguros.

En el lugar de trabajo de esta investigación, que es la Universidad del Valle sede Yumbo, se ha identificado una baja participación de los trabajadores en diversas actividades de promoción y prevención llevadas a cabo por el área de seguridad y salud en el trabajo durante el semestre

Ilustración 2: Gráfica de asistencia a actividades de SST de Univalle Yumbo

ASISTENTES frente a TEMA



Fuente: Elaboración Propia

El fomento del autocuidado requiere de un enfoque integrador e interdisciplinario, que considere al trabajador como un ser integral (Buitrago et al., 16; Berrio, 6). Por tanto, es necesario proponer nuevas estrategias y diseñar formas de enseñanza lúdicas que promuevan un aprendizaje significativo sobre riesgos, métodos de trabajo seguros y autocuidado (17), y que puedan aplicarse en todas las áreas de la vida del trabajador.

Al considerar esta investigación desde una perspectiva integral que contribuya al bienestar de los trabajadores desde diferentes disciplinas, se alinea con los Objetivos 3, 4 y 8 del desarrollo sostenible (18). Estos objetivos buscan garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las edades, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos, así como promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Dado que la edad de los colaboradores varía entre los 23 y 60 años, lo cual abarca un amplio rango de edades, es necesario emplear diversos métodos para brindar información y conocimientos técnicos sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La gamificación se ha establecido como una estrategia educativa y preventiva que aumenta la motivación y participación de los colaboradores, lo que conduce a mejores resultados en cuanto a sensibilización y autocuidado.

Según Meliá (19), existe una teoría tricondicional del comportamiento seguro: el trabajador debe ser capaz de trabajar de manera segura, saber cómo trabajar de manera segura y querer trabajar de manera segura. Por lo tanto, esta investigación se enfoca en un enfoque integrador e interdisciplinario que fusiona el trabajo, la educación y la salud. Esto implica el diseño de una

estrategia lúdica para la formación en la cultura del autocuidado, de modo que los trabajadores actúen de manera segura tanto para ellos mismos como para su entorno, basándose en las tres condiciones propuestas por Meliá.

MARCO TEÓRICO

Se ha evidenciado que los accidentes laborales ocurren debido a actos inseguros, falta de conocimiento, exceso de confianza y la ausencia de una cultura de autocuidado en las empresas, entre otros factores (1). En línea con el Plan Nacional de SST 2022-2031, el propósito es promover la cultura del autocuidado, la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como la identificación de peligros y gestión de riesgos por parte de empleadores, contratistas, trabajadores independientes, cooperativas y aseguradoras de riesgos laborales. El objetivo es reducir la incidencia de accidentes y mejorar las condiciones laborales seguras y saludables en Colombia (20).

La percepción del riesgo desempeña un papel crucial en esta estrategia, ya que los trabajadores deben comprender claramente el concepto de riesgo y las consecuencias que pueden surgir en caso de ocurrir un evento. Por lo tanto, en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es fundamental involucrar a los líderes de procesos, jefes inmediatos y trabajadores, tanto operativo como administrativos, especialmente en la identificación de peligros. De esta manera, se puede fomentar un comportamiento seguro entre los colaboradores al revisar, analizar y tomar medidas preventivas para evitar la materialización de riesgos (2).

La gamificación se presenta como una estrategia didáctica motivacional en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de provocar comportamientos específicos en los alumnos dentro de un entorno atractivo (3). Esta estrategia busca generar compromiso y apoyar la experiencia positiva del estudiante para lograr un aprendizaje significativo.

MARCO CONCEPTUAL

En el desarrollo de esta investigación, es necesario establecer un marco conceptual que oriente el trabajo. Para ello, se proponen cinco conceptos transversales que permitirán abordar adecuadamente el tema de la cultura del autocuidado laboral. Estos conceptos se definirán desde postulados teóricos de diversos autores y se explicará cómo se utilizarán en el estudio.

El primer concepto es el autocuidado, que se refiere a las acciones aprendidas por los individuos con el objetivo de regular los factores que afectan su desarrollo, salud y bienestar. Se reconoce la importancia de este concepto en el trabajo, y se dará relevancia a la capacidad de acción de cada sujeto para tomar decisiones que contribuyan a mitigar el impacto negativo de las situaciones presentes (1).

La prevención se define como un proceso activo de implementación de iniciativas que buscan modificar y mejorar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva. En esta investigación, se destaca la capacidad individual de mejora en la calidad de vida de las personas, y se interpreta este concepto en relación con el autocuidado laboral para evitar la accidentalidad (2).

El concepto de vida saludable se refiere a un estilo de vida compuesto por comportamientos preventivos y promotores que buscan conservar la estabilidad y disminuir las probabilidades de enfermar, así como aumentar los niveles de bienestar. Se reconoce la importancia de implementar actitudes y acciones encaminadas hacia hábitos de vida saludable en la cultura del autocuidado laboral (3).

Los riesgos laborales se entienden como el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo y pueden dar lugar a enfermedades ocupacionales. Este concepto articula aspectos que van más allá de la esfera individual y considera variables relacionadas con el entorno físico y los procedimientos realizados por los sujetos (4).

La gamificación se define como la aplicación de principios y elementos propios del juego en un ambiente de aprendizaje con el propósito de influir en el comportamiento, incrementar la motivación y favorecer la participación de los estudiantes (5). Esta estrategia educativa será utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje para generar comportamientos específicos en los trabajadores y promover la cultura del autocuidado.

Finalmente, se define el incidente como un suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, pero en el cual no hubo lesiones ni daños a la propiedad o pérdida en los procesos. Este concepto brinda una línea base para comprender y caracterizar los sucesos en el trabajo, permitiendo identificar las situaciones y aplicar herramientas adecuadas para abordar las problemáticas (6).

En resumen, estos conceptos proporcionan un marco claro para comprender y abordar la cultura del autocuidado laboral, considerando aspectos individuales y colectivos, así como el entorno físico y social.

MARCO LEGAL

Ilustración 3: Tabla normativa

NORMA	CONSIDERANDO	RELACIÓN CON EL ESTUDIO
<p>RESOLUCIÓN 2400 DE 1979</p>	<p><i>Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.</i></p>	<p><i>Reglamenta la importancia de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.</i></p>
<p>RESOLUCIÓN 2013 DE 1986</p>	<p><i>Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.</i></p>	<p><i>Reglamenta la formación de Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, en empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores. Con la posterior modificación se estableció que las empresas con un número menor de empleados, coordinará un programa de salud ocupacional en la empresa.</i></p>
<p>RESOLUCIÓN 1792 DE 1990</p>	<p><i>Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.</i></p>	<p><i>Se establecen valores límites de ruido permisibles en los lugares de trabajo según las horas de exposición. Al no haber una normatividad específica que determine los niveles se crea esta Resolución, entendiéndolo porqué de la importancia de los ruidos en las enfermedades profesionales.</i></p>

LEY 100 DE 1993

Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.

Define la Seguridad Social Integral como el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos de los que dispone la comunidad para gozar de una calidad de vida mediante los planes y programas desarrollados por el Estado.

**DECRETO-LEY
1295 DE 1994**

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales se estableció como parte importante del Sistema de Seguridad Social Integral de la Ley 100 de 1993. Compuesto por entidades públicas o privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

**LEY 1010 DE
2006**

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo o cualquier forma de ultraje a la dignidad humana sobre quienes realizan una actividad económica en una relación laboral.

**RESOLUCIÓN
1401 DE 2007**

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Para definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales es necesario contar con información periódica, es por eso que el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales recomienda normas técnicas de salud ocupacional.

**RESOLUCIÓN
2346 DE 2007**

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Se aplica a empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.

**RESOLUCIÓN
2646 DE 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.

Brinda el marco legal de relevancia de aspectos que trascienden patologías físicas y analiza las causas psicosociales.

**LEY 1562 DE
2012**

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo como parte fundamental del Sistema General de Riesgos Laborales.

**RESOLUCIÓN
00000652 DE
2012**

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Permite que, por medio de los Comités, se contribuya a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo.

**RESOLUCIÓN
1409 DE 2012**

Por la cual se establece el reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

En el marco del Sistema General de Riesgos Laborales se dicta esta Resolución en aras de la promoción de la salud ocupacional y la prevención de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**RESOLUCIÓN
0312 DE 2019**

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Determina disposiciones para empresas con menos de 10 empleados en cuanto a los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia

MARCO CONTEXTUAL

La Universidad del Valle sede Yumbo es una institución educativa ubicada en el municipio de Yumbo, en el departamento del Valle del Cauca, Colombia. Esta sede forma parte de la Universidad del Valle, una reconocida universidad pública en el país.

La creación de la sede en Yumbo se llevó a cabo el 4 de abril de 1994 con el apoyo de la Fundación Mixta Politécnico Universidad del Valle Yumbo, que representa a diversos sectores como el académico, público y empresarial. Esta fundación desempeñó un papel importante en el establecimiento y desarrollo de la sede.

Inicialmente, en sus primeros años, la sede ofrecía programas de Tecnología en Sistemas y Tecnología en Electrónica. Además, admitía a estudiantes de programas de Ingeniería que pasaban dos años en Yumbo antes de continuar sus estudios en la sede principal de la Universidad del Valle. En 1998, se graduó la primera promoción de Tecnólogos Electrónicos y Tecnólogos en Sistemas, lo que marcó un hito en la historia de la sede.

En la actualidad, la sede de la Universidad del Valle en Yumbo ha ampliado su oferta académica y cuenta con cinco programas de tecnología y dos programas profesionales. Estos programas educativos contribuyen a la formación de la comunidad local y al desarrollo de la industria en Yumbo, que es reconocido como una zona industrial importante en el Valle del Cauca.

La sede cuenta con un equipo de personal docente, administrativo y operativo en el área de Bienes y Servicios, que trabaja de manera comprometida para brindar una educación de calidad y apoyar el funcionamiento de la sede.

Ilustración 4: Tabla población Universitaria Sede Yumbo

POBLACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Estudiantes	524	320	844
Docentes H. Cátedra	52	25	77
Docentes nombrados y ocasionales	7		7
Administrativos	9	14	23
Operativos (mantenimiento y aseo)	10	2	12
Total	602	361	963

Fuente: Elaboración Propia

Servicios: Educación superior; Educación continua; Investigación; Programas de bienestar universitario; Enfermería y Psicología

METODOLOGÍA

El método de investigación utilizado en este estudio es descriptivo correlacional, que combina análisis cualitativo y cuantitativo (23). Este enfoque también se puede aplicar en el ámbito empresarial para recabar opiniones de un grupo específico sobre nuevas ideas de productos o servicios, o para probar algo, ya que brinda información detallada sobre percepciones, emociones e interacciones entre las personas. En este caso, se utiliza para identificar la percepción del riesgo entre los trabajadores del área de bienes y servicios y las razones detrás de su baja participación en las actividades ofrecidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En términos descriptivos, se analizará la implementación de un método lúdico que fomente una cultura de autocuidado entre los trabajadores.

Los participantes de este proyecto son el personal del área de Bienes y Servicios, que incluye seis aseadores, dos jardineros, tres trabajadores de mantenimiento y un auxiliar administrativo. Se ha excluido al personal administrativo y docente de este estudio debido a su baja participación en los programas del Sistema de Gestión actual y los incidentes laborales registrados en el área.

La recolección de datos se realizará mediante observación, encuestas descriptivas y entrevistas en formato de grupo focal. Un grupo focal consiste en un conjunto de personas seleccionadas y convocadas por un investigador con el propósito de discutir y comentar, desde su perspectiva, el tema o tópico propuesto por el investigador (Powell et al., 1996) (24).

CRONOGRAMA

Para la identificación, análisis de datos e implementación de estrategia lúdica que genera en los trabajadores una cultura de autocuidado se realizó el Diagrama de Gantt.

Ilustración 5: Diagrama de Gantt Cronograma de implementación de estrategia educativa

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Presentación del anteproyecto	■					
Diseño de herramientas de indagación	■	■				
Visita a lugar de proyecto			■			
Recolección de datos			■			
Análisis de resultados			■	■		
Diseño de método lúdico		■	■	■		
Implementación de estrategia educativa				■	■	
Entrega final de proyecto						■

Fuente: Elaboración propia

PRESUPUESTO

Para el desarrollo de la investigación se ha estimado el siguiente presupuesto

PRESUPUESTO			
CATEGORIA	COSTO UNITARIO	N° UNIDAD	COSTO TOTAL
COSTOS OPERACIONALES			
Material método lúdico	\$250.000	3	\$750.000
Comunicaciones (llamadas, datos móviles)	\$60.000	2	\$120.000
COSTOS VIAJES			
Transporte terrestre	\$70.000	1	\$70.000
COSTO DE PERSONAL			
Honorarios personales de investigación	\$10.000 Hora x 240 H x 2 persona		\$4.800.000
Costo Total Proyecto			\$5.740.000

RESULTADOS

Objetivo Específico No. 1

La implementación de la estrategia de gamificación permitió identificar de manera descriptiva la participación del personal en las actividades desarrolladas. Para esto, se llevó a cabo una capacitación en Seguridad Basada en el Comportamiento, que incluyó tres actividades lúdicas.

En la primera actividad, se utilizó la teoría tricondicional del Querer-Poder-Hacer para identificar los comportamientos seguros que deben mantenerse de acuerdo a las actividades diarias. Además, se redefinieron estos conceptos y se aplicaron al comportamiento seguro del trabajador, lo que ayudó a comprender la importancia de implementarlos antes de realizar las tareas.

La segunda actividad consistió en mostrar imágenes de actividades con exposición a riesgos relacionadas con las funciones del personal. Se indicó al funcionario que debía identificar los pasos de seguridad que debían tenerse en cuenta antes, durante y después de realizar la actividad. Se hizo énfasis en los procesos de inspección, reporte de condiciones inseguras y solicitud de equipo de protección personal, como aspectos fundamentales de un comportamiento seguro para prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

La tercera actividad fue el juego clásico de tingo tango, que permitió representar de manera gráfica y descriptiva una función de aseo que el personal realizaba de forma insegura. También se presentó cómo debería realizarse esa función siguiendo acciones de comportamiento seguro. Esto ayudó a reconocer las deficiencias en el comportamiento del funcionario y se brindaron recomendaciones tanto a nivel individual como grupal.

En conclusión, se observó que los trabajadores mostraron una mayor participación, interacción y aceptabilidad de los procesos de formación cuando se emplearon métodos lúdicos. Esto generó un mayor compromiso y responsabilidad hacia el Sistema y los programas de promoción y prevención.

Objetivo Específico No. 2

Por medio de encuesta se identifica y analiza la percepción del riesgo teniendo en cuenta las variables del perfil sociodemográfico como sexo, nivel educativo y antigüedad en la Universidad, arrojando los siguientes resultados:

			Riesgo Físico		TOTAL
			Si	No	
Grupos de edad	20-30	Recuento	2	1	3
		% Total	20%	10%	30%
	31-40	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	41-50	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	51-60	Recuento	3	2	5
		% Total	30%	20%	50%
	TOTAL	Recuento	7	3	10
		% Total	70%	30%	100%

			Riesgo Biológico		TOTAL
			Si	No	
Grupos de edad	20-30	Recuento	3		3
		% Total	30%	0%	30%
	31-40	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	41-50	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	51-60	Recuento	5		5
		% Total	50%	0%	50%
	TOTAL	Recuento	10	0	10
		% Total	100%	0%	100%

			Riesgo Químico		TOTAL
			Si	No	
Grupos de edad	20-30	Recuento	3	0	3
		% Total	30%	0%	30%
	31-40	Recuento	0	1	1
		% Total	0%	10%	10%
	41-50	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	51-60	Recuento	4	1	5
		% Total	40%	10%	50%
	TOTAL	Recuento	8	2	10
		% Total	80%	20%	100%

			Riesgo Ergonómico		TOTAL
			Si	No	
Grupos de edad	20-30	Recuento	3	0	3
		% Total	30%	0%	30%
	31-40	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	41-50	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	51-60	Recuento	4	1	5
		% Total	40%	10%	50%
	TOTAL	Recuento	9	1	10
		% Total	90%	10%	100%

			Riesgo Mecánico		TOTAL
			Si	No	
Grupos de edad	20-30	Recuento	2	1	3
		% Total	20%	10%	30%
	31-40	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	41-50	Recuento	1	0	1
		% Total	10%	0%	10%
	51-60	Recuento	0	5	5
		% Total	0%	50%	50%
	TOTAL	Recuento	4	6	10
		% Total	40%	60%	100%

		EDAD				TOTAL	
		20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60		
Nivel Educativo	Bachiller	Recuento	1	0	0	4	5
		% Total	10%	0%	0%	40%	50%
	Técnico	Recuento	1	1	0	1	3
		% Total	10%	10%	0%	10%	30%
	Tecnólogo	Recuento	1	0	1	0	2
		% Total	10%	0%	10%	0%	20%
	TOTAL	Recuento	3	1	1	5	10
		% Total	30%	10%	10%	50%	100%

		Conoce los riesgos a los que está expuesto		TOTAL	
		Si	No		
Nivel Educativo	Bachiller	Recuento	5	0	5
		% Total	50%	0%	50%
	Técnico	Recuento	3	0	3
		% Total	30%	0%	30%
	Tecnólogo	Recuento	2	0	2
		% Total	20%	0%	20%
	TOTAL	Recuento	10	0	10
		% Total	100%	0%	100%

			Conoce las políticas de SST			TOTAL
			Mucho	Casi nada	Nada	
Nivel Educativo	Bachiller	Recuento	3	1	1	5
		% Total	30%	10%	10%	50%
	Técnico	Recuento	1	2	0	3
		% Total	10%	20%	0%	30%
	Tecnólogo	Recuento	0	2	0	2
		% Total	0%	20%	0%	20%
	TOTAL	Recuento	4	5	1	10
		% Total	40%	50%	10%	100%

De acuerdo con lo expuesto, se puede establecer que el 100% de los funcionarios posee una percepción del riesgo en relación con las actividades que desarrolla en general. Sin embargo, a nivel específico de los riesgos, el 45% no identifica de manera clara los riesgos físicos y mecánicos en sus tareas diarias. Además, en lo que respecta al sistema de gestión, se observa que hay un conocimiento limitado sobre las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y el 20% de los funcionarios afirma no recibir capacitaciones en esta materia.

Asimismo, es importante tener en cuenta que el 50% de la población tiene entre 51 y 60 años, y de este grupo, el 40% ha completado la educación secundaria. Esta situación debe ser considerada en los procesos de capacitación, entrenamiento y sensibilización aplicados al Sistema. Por lo tanto, se deben determinar métodos adecuados para acercarse y formar a los funcionarios de manera efectiva.

Objetivo Específico No. 3

Con el propósito de identificar las causas por las cuales los funcionarios del área de servicios generales no participan en las actividades, se llevó a cabo una entrevista mediante la metodología de Focus Group. A continuación, se presentan las preguntas formuladas:

1. ¿Qué sabe o conoce sobre SST? ¿Cómo cree que se relaciona esto con su actividad laboral y por qué es importante para usted?

2. ¿Considera que los temas abordados por el área de SST están relacionados con sus actividades laborales?
3. ¿Aplica en su vida personal y familiar las actividades desarrolladas en SST, como hábitos saludables, pausas activas, higiene postural, entre otras?
4. ¿Qué le gustaría encontrar en una capacitación de SST? ¿Cuáles son sus sugerencias para mejorar el proceso?

Durante las entrevistas, los funcionarios expresaron que asocian la salud con la prevención de enfermedades, mientras que la seguridad se relaciona con los procesos que permiten evitar accidentes laborales, como inspecciones y el uso de equipos de protección personal, entre otros. Además, reconocen que el área de SST es responsable de velar por la seguridad del trabajador de acuerdo con las características de cada área. Los funcionarios identificaron que sus actividades son las que presentan mayor riesgo de accidentes y enfermedades, lo que destaca la necesidad de una mayor participación e interacción del área de SST en los bienes y servicios.

En relación a los temas brindados por SST, los funcionarios consideran que están relacionados con sus funciones laborales, abordando no solo los riesgos físicos, sino también los psicológicos. Han recibido espacios, actividades y capacitaciones que fomentan el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. Sin embargo, expresaron la necesidad de contar con un acompañamiento psicológico en la sede, ya que actualmente no está disponible.

En cuanto a la promoción y prevención en la vida personal y familiar, los funcionarios mencionan que los temas de SST no están presentes en sus rutinas habituales. Consideran que los temas brindados están dirigidos exclusivamente al ámbito laboral y sugieren establecer un acompañamiento en los temas de SST para generar hábitos en este aspecto.

En relación a las capacitaciones de SST, los funcionarios expresaron que les gustaría encontrar un enfoque técnico y seguro para el desarrollo de actividades específicas, como el manejo de herramientas, el mantenimiento de luminarias y los movimientos repetitivos durante el trapeado, entre otros. Solicitaron que los temas de prevención de riesgos estén adaptados a las actividades y a las personas que las realizan, y que las capacitaciones sean más lúdicas y menos teóricas.

En cuanto a las sugerencias de mejora en el proceso de SST, los funcionarios señalaron la necesidad de realizar capacitaciones de forma más frecuente y solicitaron un mayor acompañamiento por parte del líder del área en las actividades que realizan.

Discusión

La cultura del autocuidado, combinada con la seguridad basada en el comportamiento, constituye un modelo preventivo que proporciona medidas, decisiones y prácticas para el cuidado de la salud.

Sin embargo, se ha observado un bajo índice de participación de los funcionarios en las capacitaciones y actividades realizadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad del Valle, sede Yumbo. Esto ha llevado a cuestionar los métodos de enseñanza y sensibilización utilizados hasta la fecha, lo que motivó la realización de este proyecto de investigación.

Los resultados obtenidos indican que, en general, el personal tiene una clara percepción del riesgo, lo que ha contribuido a mantener una baja tasa de accidentes. No obstante, las capacitaciones no se ajustan a las necesidades específicas de cada área y el enfoque tradicional utilizado no logra captar la atención de los funcionarios para su participación.

Por otro lado, durante la implementación de capacitaciones con enfoques lúdicos, se pudo observar un mayor interés y participación por parte de los funcionarios. Esto facilitó el análisis y la sensibilización sobre el comportamiento seguro a través del autocuidado. Estos resultados se alinean con lo encontrado en antecedentes previos, donde se buscaba generar un cambio en la percepción y visión de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando la conciencia de los riesgos y proponiendo acciones para mejorar los aspectos identificados.

Es fundamental involucrar a todas las partes internas de una entidad para lograr un Sistema de Gestión eficiente. En este caso, los funcionarios perciben que el área de Seguridad y Salud en el Trabajo no se involucra lo suficiente en el desarrollo de sus tareas y en los procesos de bienestar del trabajador. Esta situación coincide con lo identificado en antecedentes anteriores, donde se encontró que los trabajadores no conocen los riesgos debido a la falta de socialización por parte del responsable del Sistema.

Las variables sociodemográficas, como la edad y el nivel educativo, son importantes para comprender la percepción del riesgo y determinar las estrategias de formación que deben aplicarse al personal de la Universidad.

CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas a través del análisis de los resultados se deducen de la siguiente manera:

En futuras capacitaciones, es importante tener en cuenta los temas de riesgo físico y mecánico. Esto se debe al desconocimiento manifestado en la encuesta sobre las actividades diarias, así como a los riesgos relacionados con las funciones laborales que podrían llevar a enfermedades ocupacionales debido al tiempo de exposición y al desgaste muscular esquelético que experimenta una persona después de los 50 años.

A pesar de las campañas de promoción y prevención, los funcionarios no consideran los hábitos saludables y el autocuidado como una cultura, tanto en el ámbito laboral como en lo personal. Por lo tanto, es necesario implementar enfoques lúdicos en los procesos de formación y sensibilización directamente con el personal de Bienes y Servicios, en lugar de hacerlo de manera general con la comunidad universitaria.

Los funcionarios expresan la necesidad de contar con apoyo psicológico, lo cual es un aspecto importante en el autocuidado, ya que relacionan la probabilidad de sufrir un accidente laboral con la falta de habilidades para manejar sus emociones durante el desempeño de sus tareas.

Es relevante mencionar el impacto positivo que este trabajo ha tenido en la Universidad del Valle sede Yumbo. Ha permitido fortalecer la comunicación entre la líder del Sistema de Gestión en la sede y el personal de Bienes y Servicios, así como identificar las necesidades y sugerencias para mejorar los procesos de intervención con el personal.

En conclusión, mediante actividades basadas en la gamificación, es posible generar una cultura de autocuidado como método de prevención de accidentes y enfermedades laborales en la Universidad del Valle sede Yumbo. La implementación de esta estrategia, acompañada de capacitación, orientación y promoción de la colaboración, contribuirá a mejorar las prácticas de seguridad y protección de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Fortalecer el conocimiento y la identificación de los riesgos de manera específica a los que se encuentran expuestos los funcionarios.

Establecer procesos de comunicación continua y participación con el personal de Bienes y Servicios de este modo lograr resolver dudas y generar sugerencias para el fortalecimiento del Sistema de Gestión.

Implementar dentro del plan de capacitaciones técnicas de gamificación que generen impacto en la percepción del riesgo de los funcionarios.

Realizar seguimiento a los hábitos saludables del personal y brindar espacios de bienestar que permita generar una cultura de autocuidado desde su entorno laboral.

Tener en cuenta la cultura regional para las estrategias de orientación hacia una cultura de autocuidado laboral.

REFERENCIAS

1. Álvarez LS. "Los estilos de vida en salud: del individuo al contexto Estilos de vida: del individuo al contexto" [Internet]. [Fecha de acceso: 18 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v30n1/v30n1a11.pdf>
2. Alvarado M, Torres J. "Factores de riesgo laboral y su influencia en los accidentes de trabajo en empresas del sector industrial". Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales. 2018;14(1):83-97.
3. Badía R. "Salud ocupacional y riesgos laborales". Bol Of Sanit Panam. 1985;98(1). Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
4. Berrío N, Vieco GF. "El autocuidado, entre la prevención y la promoción de la salud en el trabajo". Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2021;22(Supl):69-76.
5. Buitrago N, Cárdenas H. "Nivel de agencia de autocuidado de la salud en el trabajo, en un grupo de trabajadores de la construcción de una institución educativa privada de nivel superior durante el mes de octubre de 2009". Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C. 2009.
6. Cuenca C, Montaña LT. "Técnicas de ludo prevención en la gestión de riesgos laborales en el sector construcción". Universidad ECCI, Bogotá D.C. 2021.
7. Deterding S, Dixon D, Khaled R, Nacke L. "From game design elements to gamefulness: Defining 'gamification'". Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments. ACM; 2011. p. 9-15.
8. Guerrero y cols. "Cultura de autocuidado del SSG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) por medio de Coaching y PNL (programación Neurolingüística), para la empresa Unión Temporal Vías para el Huila: Trabajo de grado". Repositorio institucional de la ECCI. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/940>
9. Hernández H., Monterrosa F., Muñoz D. "Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano". Advocatus. 2016;14(28):35-43. Universidad Libre Seccional Barranquilla. 2016.
10. Hernández M. "Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral". Revista Salud Bosque. 2015;5(2):79-88.
11. Marulanda N, Mejía P, Franco S. "Diseño de un plan de intervención en promoción y prevención de accidentes laborales basado en métodos lúdicos, para una empresa prestadora de servicios generales".
12. Marulanda y cols. "Diseño de un plan de intervención en promoción y prevención de accidentes laborales basado en métodos lúdicos, para una empresa prestadora de servicios generales de la ciudad de Manizales, año 2018". Trabajo de grado. Repositorio institucional de la UCM. 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2329/1/Natalia%20Marulanda%20Gaviria.pdf>
13. Ministerio del Trabajo. "Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031". [URL]

14. National Institute for Occupational Safety and Health. "Occupational hazards". [URL]
15. Organización de las Naciones Unidas. (Año). Título del documento. Recuperado de [URL]
16. Suárez C. "Prevención en el trabajo". Diario Médico. [URL]
17. Watson D. "Autocuidado". En Fawcett J, Watson J, Neuman B, Walker P, editores. El paradigma de enfermería de Orem. Elsevier; 2009. p. 101-126.
18. World Health Organization. "Healthy living". [URL]



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co