



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 144

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

**MEJORAMIENTO DEL USO DE PROTECCIÓN LABORAL MEDIANTE LA  
SENSIBILIZACIÓN EMOCIONAL**

DIANA LAURA MORAN LOYA

DIRECTORA DE DOCUMENTO RECEPCIONAL

DRA. GISELA NAVARRO MENDOZA

CIUDAD GUZMÁN, MUNICIPIO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JALISCO; OCTUBRE

2024



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 144

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

**“MEJORAMIENTO DEL USO DE PROTECCIÓN LABORAL MEDIANTE LA  
SENSIBILIZACIÓN EMOCIONAL”**

**PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO QUE PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA PRESENTA:**

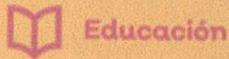
DIANA LAURA MORAN LOYA

DIRECTORA DE DOCUMENTO RECEPCIONAL

DRA. GISELA NAVARRO MENDOZA

CIUDAD GUZMÁN, MUNICIPIO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JALISCO; OCTUBRE

2024



Av. Carlos Paez Stille No. 140 Col. Ejidal  
C.P. 49070 Cd. Guzmán, Mpio, de  
Zapotlán El Grande Jalisco, México  
Tels. 341 413 16 98 Fax 341 413 32 14  
unidad144@upn.mx

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 144**  
Cd. Guzmán, Mpio. De Zapotlán El Grande, Jalisco 16 de octubre de 2024.

**SECCIÓN: Comisión de titulación**

**EXPEDIENTE: 2024-01-MIN.**

**N° DE OFICIO: 144/CT-602/2024**

**Asunto: Dictamen**

**C. DIANA LAURA MORÁN LOYA  
PRESENTE**

En mi calidad de presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo en la opción: Proyecto de Desarrollo Educativo, titulado: "MEJORAMIENTO DEL USO DE PROTECCIÓN LABORAL MEDIANTE LA SENSIBILIZACIÓN EMOCIONAL", a propuesta de la asesora Gisela Navarro Mendoza García Ortega, manifiesto a Usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza presentar su examen profesional.

**ATENTAMENTE**  
**"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"**  
**"2024, AÑO DEL BICENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL FEDERALISMO MEXICANO, ASI COMO DE LA LIBERTAD Y SOBERANIA DE LOS ESTADOS"**



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
DEL ESTADO DE JALISCO

*Alva*  
**DRA. IRMA ELISA ALVA COLUNGA**

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD  
144 DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



c.c.p. Archivo  
IEAC\*GNM\*cam

## **DEDICATORIAS**

El resultado de este trabajo lo dedico a mi familia. En especial a mis abuelos quienes me enseñaron a ser la persona que soy, inculcándome valores, principios y ser perseverante ante la vida, hoy desde el cielo sé que están muy orgullosos de mí.

# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO.....</b>	<b>4</b>
1.1 Contexto amplio .....	4
1.2. Contexto inmediato.....	4
1.3 Elementos que definen a la institución.....	5
Misión.....	5
Visión .....	5
Valores .....	5
Filosofía .....	6
1.4 Organigrama.....	6
1.5. Reseña histórica.....	7
1.6 Infraestructura.....	8
<b>2. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>10</b>
2.1 Objetivo.....	10
2.2 Modelo o tipo de diagnostico.....	10
2.3 Técnicas e instrumentos .....	11
2.4 Recursos.....	13
2.5 Cronograma de actividades .....	13
2.6 Resultados de cada instrumento.....	14
2.6.1. Resultados de la lista de cotejo.....	14
2.6.2 Resultados de la guía de observación .....	15
2.6.3 Resultados de la entrevista a los jefes .....	15
2.6.4 Resultados de las entrevistas a los empleados.....	16
2.7 Determinación de la necesidad.....	17
2.8 Problematización .....	17
<b>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>19</b>
3.1 ¿Qué es la seguridad laboral?.....	19
3.1.1 Medidas de seguridad en el trabajo .....	20
3.2 Consejos de seguridad laboral.....	21
3.3 Sanciones al no usar equipo de protección personal de seguridad .....	22

3.4 Los accidentes en el trabajo .....	24
3.5 Calidad de vida en el trabajo.....	25
<b>4.PLAN DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>27</b>
4.1 Justificación .....	27
4.2 Objetivos.....	28
General:.....	28
Específicos .....	28
4.3 Metas.....	28
4.4 Destinatarios .....	29
4.5 Esquema general de actividades.....	29
4.6 Metodología.....	31
4.7 Criterios de control y monitoreo.....	33
4.8 Criterios normativos de evaluación .....	34
4.9 Informe de la aplicación y ajustes realizados.....	35
<b>5. EVALUACIÓN.....</b>	<b>39</b>
5.1 Marco regulador .....	39
5.2 Objetivos.....	39
5.3 Modelo de evaluación.....	40
5.3.1. Establecer los objetivos y las metas.....	40
5.3.2. Delimitar objetivos de manera jerárquica.....	41
5.3.3. Delimitar los indicadores .....	42
5.3.4. Establecer las condiciones donde se demuestre el logro de los objetivos .....	43
5.3.5. Explicar los propósitos al personal .....	46
5.3.6. Seleccionar una técnica de medida .....	47
5.3.7. Recopilación de la información .....	47
5.4 Cronograma.....	49
5.5 Recursos.....	50
5.6 Informe de criterios normativos de evaluación.....	51
5.7 Audiencias.....	53
5.8 Términos de comparación .....	53
5.9 Calendario de evaluación.....	57

<b>5.10 Recursos.....</b>	<b>57</b>
<b>5.11 Equipo evaluador .....</b>	<b>58</b>
<b>5.12 Seguimiento de la evaluación .....</b>	<b>58</b>
<b>6. COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL INTERVENTOR EDUCATIVO .....</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>65</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>69</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>72</b>

## INTRODUCCIÓN

La protección laboral es un tema de suma importancia para las empresas que realizan actividades que ponen en riesgo al empleado y aunque no se hable mucho al respecto, cada día cobra más fuerza debido a los repetidos accidentes que ocurren en las instituciones, por lo que al ser un tema de interés se interviene por medio de competencias que posee un interventor educativo.

El presente trabajo tuvo lugar en industrias Cualhi S.A de C.V, ubicada al sur de Jalisco en ciudad Guzmán, toda la información aquí plasmada fue brindada por los directivos de la empresa quienes constan que la misma es verídica y autorizan sea utilizada para los fines que sean indispensables para el proyecto e interventores educativos. El objetivo de éste es disminuir los accidentes laborales que se han suscitado en dicha empresa y de esta manera se puedan prevenir los incidentes.

El principal objetivo del proyecto es lograr una sensibilización en los empleados de la empresa Cualhi acerca de las consecuencias que conlleva no usar equipo de protección en sus áreas de trabajo debido a que están expuestos a materiales corrosivos y estructuras peligrosas que ponen en riesgo su integridad. Esto llevado a cabo mediante un curso cuya finalidad es prevenir accidentes laborales.

En el capítulo 1 se aborda lo que rodea a la empresa como el contexto, tanto de la institución como el del lugar geográfico donde se encuentra, que es ciudad Guzmán Jalisco, dejando en claro cuáles son los elementos que definen a la institución como una empresa honorable, confiable y de buen funcionamiento como la misión, visión, filosofía, valores, una breve reseña histórica, así como su infraestructura y organigrama de la institución, toda esta información también se puede localizar en las páginas oficiales de dicha institución.

El siguiente capítulo corresponde al diagnóstico, en éste se da a conocer el objetivo que es poder lograr la identificación de fallas o problemas que entorpezcan los procesos y objetivos de la empresa, el modelo de análisis de necesidades de intervención socioeducativa (ANISE) se trabajó sustentado con el autor Pérez (2000) el cual consiste en recabar datos de una problemática para reunir información y tomar

una buena decisión, éste modelo se comprende de por tres etapas; la fase de reconocimiento, diagnóstico y toma de decisiones.

También se aborda cuáles fueron las técnicas que se utilizaron para recabar información de la empresa, así como sus objetivos, a quiénes va dirigido el proyecto de intervención, así como los recursos materiales, humanos y económicos, un cronograma de actividades especificando cuando se llevó a cabo cada actividad, los resultados de cada instrumento, la identificación de la necesidad y la problematización. Gracias a los resultados que arrojaron los instrumentos se detectó la problemática de la falta del uso de protección en los empleados, a pesar de que los jefes de la empresa los adquieren.

El capítulo 3 fundamentación teórica, habla sobre qué es la seguridad laboral según el autor Chiavenato y la universidad americana de Europa UNADE, las medidas de seguridad que deben existir en el trabajo, algunos consejos que brinda el autor Juárez para tener seguridad laboral dentro de las instituciones, las sanciones que existen en México por no usar equipo de protección personal de seguridad, también como se dan los accidentes en el trabajo y las que cuentan como accidentes laborales y los que no, así como la calidad de vida que se tiene en las áreas laborales, además de las condiciones sociales, psicológicas y emocionales de los trabajadores dentro de las empresas.

En el capítulo 4 es el diseño del plan de intervención y la puesta en marcha, para ello se diseñaron diez actividades repartidas en dos bloques de aplicación de cinco actividades cada uno para tratar la problemática, si bien no eliminarla, la aspiración mínima será crear conciencia en los empleados sobre el uso adecuado de protección y seguridad en todas las áreas de trabajo, y algunos aspectos como la justificación que busca darle importancia a la integridad física de los trabajadores, los objetivos generales y específicos, metas, destinatarios, un esquema general de actividades.

La metodología empleada la cual está bajo el modelo de programas de Bisquerra (2010) consistente en cuatro etapas; iniciar el programa, planificar los objetivos, las actividades y la evaluación; presentar y evaluar un programa piloto y

perfeccionamiento de programa, los criterios de control y monitoreo, así como los criterios normativos de evaluación, la calendarización de la aplicación de las actividades (ambos bloques), los recursos, los informes de la aplicación y ajustes realizados durante el proceso.

En la evaluación se encuentra en el capítulo 5 se aborda nuevamente a grandes rasgos el contexto donde se abordó el proyecto teniendo un marco regulador y el objetivo de verificar si se creó conciencia en los empleados y utilizaron su equipo de protección laboral. El modelo de evaluación que se eligió para trabajar es el de Tyler, el cual consiste en establecer objetivos y metas.

A su vez se abordan objetivos generales y específicos con sus respectivas metas, una delimitación de objetivos de manera jerárquica, una tabla que determina el alcance de los objetivos y como ayudaron las actividades para lograrlo, la recopilación de información que está dividida en dos bloques, así como cuales fueron los instrumentos que se diseñaron y se utilizaron para determinar si existió un cambio en las acciones, comportamiento y desempeño de cada uno de los empleados después de aplicar ambos bloques de actividades.

En el capítulo 6 habla de las competencias profesionales que adquiere un interventor educativo durante su proceso formativo. En este caso, la interventora educativa relata cómo es que cumplió e integro cada uno de ellos en el taller que llevó a cabo en la empresa Cualhi, así como también como se ha seguido preparando y actualizando para fortalecer cada competencia dentro del ámbito en que se desenvuelve en la actualidad.

La interventora educativa concluye que involucrar las emociones en un proyecto con adultos es difícil pero satisfactorio y que a pesar de que hubo trabajadores que decidieron no participar, agradece a los que sí lo hicieron debido a los buenos cambios y avances que ellos mostraron durante el proceso, además del crecimiento tan grande que se tuvo tanto personalmente como académicamente para todas las partes involucradas.

# 1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

En este capítulo se abordan los aspectos que rodean a la empresa como su contexto inmediato, los elementos que definen a la institución, su misión, visión, valores, filosofía, organigrama, una breve reseña histórica y la infraestructura que compone la empresa.

## 1.1 Contexto amplio

Zapotlán el Grande es un municipio chico, cuenta con más de quinientos kilómetros cuadrados de superficie, se encuentra en el sur de Jalisco y cuenta con un clima muy agradable. Teniendo gran variedad de flora y fauna, además de tener cerca el Nevado de Colima. El origen de la palabra “Zapotlán” proviene del náhuatl la cual tiene el significado de “lugar de frutos dulces y redondos”, algunos de los que abundan mucho en el municipio son guayabas, tejocotes y zapotes (Castolo, 2021).

El municipio tiene como cabecera a Ciudad Guzmán, la cual fue fundada en el siglo XVI por fray Juan de Padilla, se encuentra localizado en el valle de Zapotlán y las ciudades más cercanas son Guadalajara la cual es la capital de Jalisco y Manzanillo el puerto del estado vecino que es Colima. La ciudad tiene ubicación a un poco más de mil quinientos metros sobre el nivel del mar (Castolo, 2021).

El municipio de Ciudad Guzmán cuenta con cien mil habitantes. Algunas de las actividades en las que se basa su economía son la agricultura, el comercio, la ganadería y algunas industrias pequeñas. En el sector educativo que detona en la economía se encuentra el centro normal regional, el instituto tecnológico, y el centro universitario del sur de la universidad de Guadalajara, la institución más antigua del estado que es pública (Castolo, 2021).

## 1.2. Contexto inmediato

La empresa CUALHI se encuentra en Ciudad Guzmán, Jalisco, México; en la calle Galeana # 82 – A, Colonia Centro. Para llegar se pueden ubicar en plaza Zapotlán, en la esquina se da vuelta hacia la izquierda en dirección a la calle Félix Torres Milanés se avanza una cuadra y se vuelve a dar vuelta a la derecha por la

avenida constitución, de igual manera se sigue una cuadra y se da vuelta a la izquierda a la calle Galena y a mitad de la cuadra se encuentra la empresa.

### **Figura 1.**

#### *Ubicación*

Se muestra la ubicación específica de la empresa.



*Nota: Google maps*

### **1.3 Elementos que definen a la institución**

La siguiente información fue proporcionada mediante fuente oral por los directivos de industrias CUALHI S.A DE C.V

#### **Misión**

Ayudar a crecer en productividad a la industria, mediante el diseño, la fabricación y el suministro de refacciones y equipos metalmecánicos, propiciando relaciones de confianza mutuamente benéficas.

#### **Visión**

Tener presencia en el 90% de los ingenios del país, penetrar en el mercado de centro-América y sostenernos con nuestros productos de innovación.

#### **Valores**

Actitud de servicio, respeto, responsabilidad, honestidad, compromiso, innovación, liderazgo, productividad y ética.

## Filosofía

Se basa en la distinción de ser la mejor industria en su ramo a nivel Nacional por nuestro profesionalismo y compromiso, así como proveer a todos nuestros clientes de productos y servicios que cumplan con sus expectativas, requerimientos y necesidades, siendo el proveedor de piezas de la Industria Metal-Mecánica, que se distinga por su calidad y confiabilidad, en el crecimiento constante de nuestro equipo de trabajo, contribuyendo al desarrollo estratégico y productivo de nuestros socios comerciales y del país.

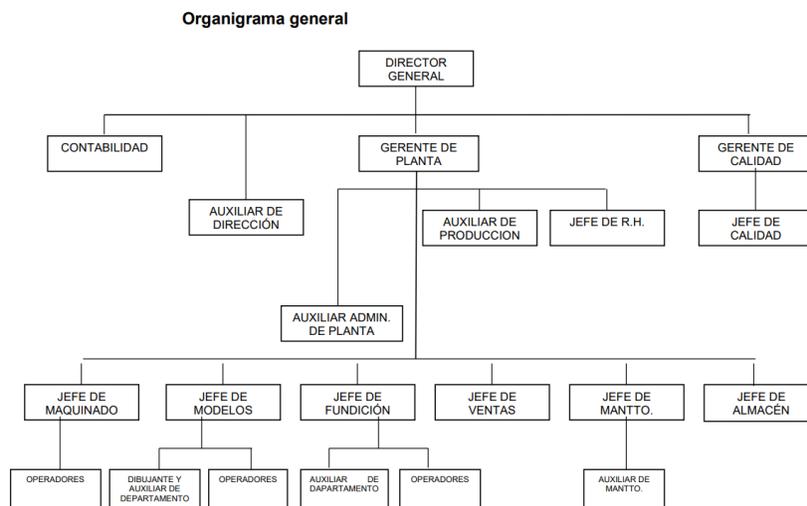
### 1.4 Organigrama

En la siguiente imagen se da a conocer como está conformada la jerarquía de la empresa Cualhi, se inicia con el director general seguido por el departamento de contabilidad, el gerente de la planta y el gerente de calidad cuenta con auxiliares de dirección, de producción y de administración de planta, así como jefes de maquinado, modelos, fundición, ventas, mantto y almacén. Por último se encuentran los operadores, el dibujante y auxiliar de departamento y mantto.

#### Figura 2.

##### Organigrama

Se muestra de qué manera existen jerarquías dentro de la empresa.



*Nota: Industrias CuAIHi*

## **1.5. Reseña histórica**

La siguiente información fue brindada por industrias CUALHI S.A de C.V

Fundada en el año de 1987 bajo el nombre de “Talleres CuAlHi, José Ma. Gutiérrez Álvarez”, en Ciudad Guzmán, Jalisco; con la finalidad de manufacturar modelos hechos en madera, aluminio y resina para que posteriormente éstos se fundieran en otra industria, operaba en instalaciones de 500 m<sup>2</sup>, contando solo con el área de modelos y administrativa.

Dirigida desde sus inicios por su fundador, el Ing. José Ma. Gutiérrez Álvarez, con su visión de excelencia en calidad, entrega y servicio, se establecen los que hasta el día de hoy son los motores fundamentales en el crecimiento de la empresa, en conjunto con la satisfacción de los clientes, quienes fueron incrementando sus requerimientos, surge la expansión de la empresa, que tras la formación del taller de modelos introdujo el servicio de maquinado de partes metálicas, reparación y fabricación de repuestos, así como fundición de piezas en bronce y aluminio, dando estos últimos, el nombre a la compañía; CuAlHi es un término acuñado con el símbolo de dos elementos, el bronce (Cu) y el aluminio (Al), más las dos primeras letras del compuesto de hierro (Hi), simbolizando cualidades de servicio y calidad, nace de esta manera en febrero de 1996 “Industrias Cualhi, S.A. de C.V.”

Se toma la valiosa decisión de ampliar sus instalaciones a más de 2000 m<sup>2</sup>, en respuesta al compromiso de dedicarse a la fundición y maquinado de piezas industriales y no solamente al área de modelos, un reto que, bajo la guía de su fundador, ha detonado un crecimiento importante. A partir de ese momento, esfuerzos significativos se concentraron en la investigación y desarrollo de aleaciones, componentes y maquinaria que han culminado con el desarrollo de productos innovadores para resolver aplicaciones específicas en la industria papelera, cementera, calera, tequilera y agroindustria.

Actualmente “Industrias CuAlHi S.A. de C.V.”, tiene la capacidad para fundir piezas de hasta 4.2 toneladas, se ubica en uno de los desarrollos industriales más importantes de la zona y cuenta con instalaciones de más de 7000m<sup>2</sup> en las cuales están distribuidas las áreas de modelado, fundición, maquinado y administración,

contando con gran diversidad de maquinaria, la cual se ha ido adquiriendo conforme a las necesidades y expansión de la empresa, haciendo posible la calidad que los caracteriza.

## **1.6. Infraestructura**

La empresa cuenta con tres oficinas del lado izquierdo al momento de entrar en la planta baja y una más en la planta alta, mientras que en la parte derecha hay una bodega de productos de limpieza. Cada oficina tiene dos baños (uno para hombres y otro para mujeres). Al salir de las oficinas se encuentra un comedor de 8 sillas disponible para que los empleados puedan ingerir alimentos ahí, así como del lado derecho están las escaleras para subir a la oficina de la parte alta.

Cada lugar de trabajo está conformado por dos escritorios color café, en la oficina de recursos humanos, solo hay una computadora y un teléfono, un sillón y al lado una porta garrafón, de costado de un escritorio hay una mesa con una fotocopiadora. Al fondo está una cómoda llena de archivos y los baños antes mencionados.

En la oficina número 2 es donde se ubican los dueños mayoritarios de dicha empresa, se encuentran de igual manera dos escritorios, pero solo una computadora, esta es un poco más profesional que la otra, en esta se hacen los prototipos de las maquinas que los clientes solicitan para posteriormente entregar el diseño a los modelistas.

La oficina 3 ubicada en la planta alta tiene de igual manera dos escritorios, dos computadoras, un garrafón, dos sillas y un ventilador. Aquí las funciones que tienen es realizar facturas, depositar nómina y fungen un poco como secretarias y apoyo para los encargados de recursos humanos.

Al salir de las oficinas unos pasos después está una bodega muy grande en donde los modelistas realizan los moldes en madera de las máquinas que se van a realizar para posteriormente enviarlos a la planta donde se funde el metal ubicado en el parque industrial y empezar con el proceso de realización de las maquinarias o piezas que se requieren. Este proceso consiste en fundir el metal a temperaturas

sumamente altas, rellenar el molde de madera y esperar a que seque adecuadamente. Utilizan una arena y una pintura especiales para todo este proceso que son altamente inflamables, pero a pesar de ello no se cuenta con un equipo especial de protección. Entre las dos empresas cuentan también con áreas para moldeo, hornero, acabadores, ayudantes de modelistas, maquinado, y soldadores. Todos se encuentran distribuidos en toda la empresa

## 2. DIAGNÓSTICO

En este capítulo se aborda el objetivo, el modelo con el que se trabajó, cuáles fueron las técnicas que se utilizaron para recabar información de la empresa, los recursos, un cronograma de actividades, los resultados de cada instrumento, la identificación de la necesidad y la problematización.

### 2.1 Objetivo

- Identificar posibles problemáticas que puedan dificultar los procesos de la empresa Cualhi

### 2.2 Modelo o tipo de diagnostico

El modelo con que se decidió trabajar es el socioeducativo de Pérez Campanero (2000) ANISE éste pretende reunir datos necesarios de una serie de problemas para poder tomar una decisión adecuada sobre si es necesario implementar un programa de intervención, así como formular objetivos y fundamentar el proceso. Este modelo consta de tres etapas: reconocimiento, diagnóstico y la toma de decisiones, descritas a continuación:

Pérez (2000) La **fase de reconocimiento** es la fase inicial, es un contacto previo con la realidad o un prediagnóstico, es cuando la interventora educativa llega a la institución, aquí el objetivo es descubrir de dónde partimos, en qué estado se encuentra la empresa y cómo obtener información que se necesitará posteriormente, se empieza por tener contacto con los jefes de la empresa y con algunos empleados dando un primer recorrido en las instalaciones, esta etapa identifica situaciones desencadenantes, como en este caso la falta de uso de protección laboral, se seleccionan herramientas e instrumentos para la obtención de datos (ver anexos 1, 2 y 3) determina las personas involucradas y fuentes de información que se necesitarán posteriormente. Responde a la pregunta ¿de quién o de qué se trata?

Pérez (2000) La **fase de diagnóstico** es la parte central del modelo ANISE, en esta etapa se determina cuál es la problemática que requiere mayor atención, aquí los juicios y resultados llevarán a racionalizar necesidades y realizar un plan de acción

adecuado con la situación actual, en esta caso crear un taller o curso para mejorar la problemática detectada que fue el uso de protección laboral, se establece la situación deseable, analiza el potencial en cuanto recursos y posibilidades de parte de todos los involucrados, identifica causas de las diferencias entre la situación actual y la deseable y definir el problema en términos claros y precisos para evitar mal entendidos. Responde a la pregunta ¿Dónde estamos actualmente?

Pérez (2000) La **fase de toma de decisiones** es la etapa final del modelo ANISE aquí se establece un plan de acción, en este caso un taller que incluye objetivos para tener claro a que se quiere llegar, como estará estructurado, puesta en práctica y evaluación constante del proceso, se le da prioridad a los problemas identificados del más alarmante y urgente de atención al de menor riesgo y se proponen soluciones, evaluando su costo, impacto y que tan viable es. Antes de tomar alguna decisión se tiene que estar seguro de que se conoce y comprende el problema en todos sus aspectos. Responde a la pregunta ¿Qué podemos hacer?

### **2.3 Técnicas e instrumentos**

Para poder identificar las necesidades en la empresa, fue necesario aplicar instrumentos como la entrevista, una lista de cotejo y una guía de observación.

#### **Entrevista**

Díaz-Bravo, et al (2013) dicen que la entrevista es una técnica muy utilizada en la investigación cualitativa, permite obtener datos, ésta puede llevarse a cabo como una conversación que tiene un objetivo y no simplemente una charla casual. También es un instrumento utilizado para el diálogo coloquial, se dice que la entrevista es más eficiente que el cuestionario porque se obtiene información amplia y completa, es posible aclarar las dudas y tener respuestas que resultan ser de utilidad.

En los estudios descriptivos y fases de exploración la entrevista resulta tener mucha ventaja, también para diseñar instrumentos de recolección de datos, esto se debe a que la entrevista es de investigación cualitativa, se destaca por tener el propósito de recabar información de un solo tema, indaga en que la información recabada sea muy precisa y dar a conocer la esencia y el sentido en que lo dijo el

entrevistado, además que la persona que hace la entrevista debe mostrar actitud positiva con el entrevistado para así poder comprender totalmente toda la información recibida (Díaz-Bravo, et al., 2013).

La entrevista será aplicada tanto a los jefes como a los empleados de la empresa, el objetivo en la de los jefes es contrastar información tanto de los empleados como de los jefes para poder determinar una posible solución a las posibles problemáticas que se presenten y en los empleados identificar cuáles son las medidas de seguridad y verificar su buen uso. Para su aplicación fue necesario diseñar un guión de entrevista (Ver anexo 1 y 2).

### **Observación participante**

La observación se puede definir el acto de examinar con mucha atención, en ésta se permite detectar y a la vez asimilar información para obtener un registro de un acto en concreto, estando presentes e involucrados en las actividades que los observados están realizando. A simple vista se podrán resolver dudas existentes, con la ventaja de no tener que entablar una conversación con nadie y arriesgarse a no recibir la información deseada y pertinente. Para obtener la información necesaria se diseñó una lista de cotejo y una guía de observación para apoyar lo que se analizó en la empresa CUALHI. Pérez y Merino (2012)

- **Lista de cotejo:** Según Díaz Barriga (s.f.) en lista de cotejo.com “este instrumento está diseñado para estimar la presencia o ausencia de una serie de características o atributos relevantes en la ejecución y/o en el producto realizados por los alumnos”. La lista de cotejo fue diseñada para ser utilizada por la interventora educativa basándose en la observación que realizó durante las visitas a la empresa, tiene como objetivo identificar si la empresa cuenta con elementos básicos de seguridad dentro de sus instalaciones. (Ver anexo 3)
- **Guía de observación:** Pérez, J. y Merino, M. (2012) A indican que una guía de observación es un instrumento que permite encaminar la acción de observar ciertos aspectos. Por lo general, este instrumento está estructurado sistemáticamente para favorecer a la organización de los datos que han sido

recabados, fue diseñada para uso de la interventora educativa basándose en el análisis que ésta realizaba, el objetivo de la guía de observación es observar cómo es un día de trabajo para los empleados de la empresa y así poder determinar qué tan importante es el uso de equipo de seguridad en su área laboral. (Ver anexo 4)

## 2.4 Recursos

En esta tabla se da a conocer cuáles fueron los recursos que se necesitaron para llevar a cabo el diagnóstico, se especifica el personal tanto de la empresa como de los interventores, los insumos, los establecimientos y cuánto dinero se empleó.

**Tabla 1.**

*Recursos para el diagnóstico*

<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Infraestructura</b>	<b>Económicos</b>
<b>-Interventor educativo.</b>	-Lapiceras.	-Oficinas de recursos humanos.	- \$12 pesos para impresiones de instrumentos.
<b>-Empleados de la empresa.</b>	-8 entrevistas para los empleados.		
<b>-Jefe de la empresa.</b>	-1 entrevista al jefe.		- \$4 pesos para una lapicera.
	-1 lista de cotejo.		
	-1 guía de observación.		

*Nota: elaboración propia.*

## 2.5 Cronograma de actividades

**Tabla 2.**

*Calendarización*

Se especifican las fechas en las que será llevado a cabo la realización de instrumentos, su aplicación, vaciado e interpretación.

		Marzo en semanas									
Actividad		01 al 04					07 al 10				
Realización de instrumentos	de	Lun 28	Mar	Mie 02	Jue 03	Vie	Lun 07	Mar	Mie	Jue	Vie
Aplicación de instrumentos	de	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar 08	Mie	Jue	Vie
Vaciado e interpretación de datos		Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie 09	Jue 10	Vie

*Nota: elaboración propia.*

## 2.6 Resultados de cada instrumento

En este apartado, de la manera más clara posible se darán a conocer cuáles fueron los resultados que arrojaron los instrumentos para el diagnóstico previamente diseñados.

### 2.6.1. Resultados de la lista de cotejo

Los instrumentos fueron aplicados el 08 de marzo de 2022 obteniendo datos precisos el 09 y 10 de marzo del mismo año. Para el diseño y análisis de la lista de cotejo se tomaron en cuenta tres categorías:

- a) Materiales para la prevención de accidentes
- b) Uso adecuado del equipo de seguridad
- c) Señalamientos de seguridad industrial

La empresa si cuenta con los materiales de prevención necesarias para evitar accidentes dentro del lugar, sin embargo, los empleados no los utilizan correctamente. Se detectó que los jefes realmente no necesitan protección, ellos no salen a las áreas que se requieren. Las condiciones de la empresa de Galeana son óptimas dentro de lo que cabe, no existe tanta contaminación como en la planta de fundición.

No hay salidas de emergencia en la empresa, solo cuentan con dos portones para entrada y salida, si cuentan con extintores vigentes recién adquiridos ubicados en distintos lugares que es donde puede ser más propenso a iniciar el fuego a la vez se detectó que si hay lineamientos de evacuación y punto de reunión en caso de algún sismo, más no se apreció ningún botiquín de primeros auxilios.

### **2.6.2 Resultados de la guía de observación**

Los instrumentos fueron aplicados el 08 de marzo de 2022 obteniendo datos precisos el 09 y 10 de marzo del mismo año, el principal objetivo de la guía de observación es analizar cómo es un día de trabajo para los empleados de la empresa, para poder determinar la importancia del uso del equipo de seguridad en su área laboral.

La **guía de observación** dió a conocer que los empleados son muy entregados en sus áreas de trabajo, en todos se muestra que les gusta hacer lo que hacen, solo que no utilizan sus medidas adecuadas de protección, también existe demasiada contaminación auditiva y visual debido a que se escucha mucho ruido que puede llegar a ser muy molesto estar escuchando lo mismo por tiempo prolongado y la luz que emiten los soldadores es verdaderamente molesta e incluso peligrosa para quien no utiliza lentes estando cerca. En cuestión de olores es muy fuerte el olor a alcohol y madera recién trabajada, incluso muchas de las personas que pasan por ahí sin cubrebocas tienden a estornudar

Los empleados se turnan de 5 en 5 aproximadamente para poder desayunar y así no descuidar ninguna área de trabajo, por tal motivo a algunos les toca desayunar muy tarde.

### **2.6.3 Resultados de la entrevista a los jefes**

Los instrumentos fueron aplicados el 08 de marzo de 2022 obteniendo datos precisos el 09 y 10 de marzo del mismo año. Es importante mencionar que la entrevista tuvo por objetivo contrastar la información proporcionada por el socio mayoritario de la empresa y los empleados. Se consideraron las siguientes categorías:

- a) Artículos de seguridad
- b) Reglamento interno
- c) Estrategias para la seguridad empresarial
- d) Accidentes laborales

En la **entrevista al jefe** se obtuvo la información sobre el presupuesto que se tiene en la empresa para la compra de material de seguridad y el manejo de esta, el

jefe con buena disposición al contestar todas las preguntas externo que no se tiene un presupuesto fijo, los materiales se adquieren de acuerdo como se van necesitando porque si se compran constantemente no son utilizados. El jefe está enterado de que los empleados utilizan muy poco sus elementos de seguridad y considera que los motivos pueden ser incomodidad y negligencia.

Al no existir ninguna sanción significativa para los trabajadores por no utilizar su protección, se les hace más cómodo simplemente no utilizarla, sin embargo, los jefes están considerando implementar una sanción económica para orillarlos a ponerse el equipo adecuado según su área, plantean que es mejor que la sanción sea económica porque en ese aspecto es donde les dolerá y se verán obligados a obedecer, además que quieren crear consciencia en ellos que es por su bien personal y por bien de la empresa, cabe mencionar que en algún momento estuvieron cerca de ser una empresa certificada, no se concluyó el proceso.

Existen antecedentes de accidentes laborales en la institución, el más reciente ocurrió hace dos años, un empleado se lastimó la mano y desgraciadamente perdió la movilidad en un dedo, cuestión que lo hizo perder su puesto de trabajo y descender a un puesto donde le pagan menos. Los empleados contaban con un seguro de gastos médicos mayores, sin embargo, los jefes decidieron retirarlo debido a que los empleados decidían accidentarse o machucarse adrede para poder faltar al trabajo y seguir cobrando.

A pesar de ser un empleo donde los trabajadores corren riesgo y están expuestos a sufrir un accidente, la familia no cuenta con un respaldo económico, solo siguen recibiendo su sueldo normal, pero sin bonos, los cuales, como el jefe externó, los alivianan económicamente.

#### **2.6.4 Resultados de las entrevistas a los empleados**

Los instrumentos fueron aplicados el 08 de marzo de 2022 obteniendo datos precisos el 09 y 10 de marzo del mismo año, su objetivo es identificar cuáles son las medidas de seguridad de los empleados verificando su buen uso. Las categorías de análisis son las siguientes:

- a) Uso adecuado de equipo de seguridad
- b) Accidentes laborales

Las **entrevistas a los 18 empleados** fueron breves pero concisas para poder detectar la urgente necesidad de implementar una estrategia para que utilicen sus elementos de protección, son contadas las personas que si las utilizan todo el tiempo y son conscientes que corren un peligro. Algunas de las medidas que mencionaron que utilizaban son lentes, mascarilla, careta, guantes, botas, casco, tapones, peto de carnaza, etc. Aunque en realidad 15 empleados contestaron que solo utilizaban las botas y los guantes de vez en cuando, incluso un jefe de área declaro no utilizar nada de eso porque le estorbaba, todos mencionan que los jefes les repiten frecuentemente lo importante que es para ellos que utilicen sus medidas de seguridad por bien de ellos más no hacen caso. Se les preguntó que cómo creen que sus familias reaccionarían si sufrieran algún accidente de trabajo y los 18 participantes contestaron que se preocuparían, estarían tristes, tendrían miedo y que incluso sufrirían más su familia que ellos mismos.

Los empleados, solo cuentan con el seguro que se les brinda en la empresa que es el IMSS, aunque algunos de ellos consideran que es una buena idea e inversión tener un seguro independiente a ese, han hecho caso omiso para contratar los servicios de uno independiente.

## **2.7 Determinación de la necesidad**

Una vez que se analizan los instrumentos aplicados con los empleados y socio mayoritario de la empresa se pudo determinar que la principal necesidad es: *la falta de responsabilidad en los empleados al no usar adecuadamente su equipo de protección*. Al estar cerca de material inflamable o instrumentos pesados que ponen en riesgo su integridad física es importante enfocarse en que cubran las partes más susceptibles y evitar incidentes físicos, multas a la empresa o retrasos en la producción.

## **2.8 Problematización**

No es un secreto que los empleados de la empresa CUALHI no utilizan sus medidas de seguridad necesarias, más no es un tema que lo tomen con seriedad.

Debería ser alarmante para ellos que los empleados solo quieran utilizar las botas y de vez en cuando los guantes para llevar a cabo el trabajo. Dejando al descubierto ojos, oídos, nariz y boca. A pesar de tener un reglamento establecido por la empresa, contar con capacitaciones al entrar a laborar y sanciones económicas por no usar equipo de protección.

Día a día dentro de la empresa se vive la incertidumbre de si puede pasar un accidente, se considera que es una gran empresa, que se tiene excelentes lideres, sin embargo, no enfatizan su autoridad en este tema. Entre las posibles causas es la gran demanda que tienen de trabajo, es difícil para ellos atender todas las áreas al mismo tiempo, también se confían de los mínimos accidentes que se han presentado y por ello no buscan medidas drásticas, además de que argumentan que los trabajadores ya son adultos y deberían saber cuidar de sí mismos. Chultz (2017) señala en relación al Riesgo a “la posibilidad de que un trabajador o instalación sufra determinado daño, derivado del trabajo y el valor de su magnitud se calcula en función a la probabilidad de ocurrencia del mismo”

Las consecuencias que se tiene por no utilizar las medidas son que los jefes gastan dinero constantemente en materiales que no son utilizados, además de que los empleados están siempre expuestos a olores desagradables, ruidos molestos e iluminación de soldadura que daña a los ojos. Esto a la larga puede ocasionar problemas en los pulmones, en los oídos y en la vista, si se piensa pueden llegar a gastar mucho a largo plazo en doctores para curar sus enfermedades, debido a que hay muchos servicios médicos que el IMSS no cubre en su totalidad.

### **3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

En este capítulo, se hablará de la teoría de las medidas de protección, que es la seguridad laboral, de qué manera se pueden prevenir los accidentes en el trabajo si se utilizan adecuadamente las medidas de seguridad y las sanciones que pueden tener tanto los empleados como los jefes si la seguridad no está presente en la empresa así como algunos consejos que brindan autores a los empleados para una mejor seguridad en sus áreas laborales

#### **3.1 ¿Qué es la seguridad laboral?**

Chiavenato (2011) la seguridad laboral son medidas educativas, medicas, técnicas y psicológicas que juntas ayudan a prevenir accidentes. Permiten erradicar las condiciones inseguras que hay en el ambiente y ayuda a convencer a los trabajadores para que tengan acciones que prevengan accidentes para que su desempeño en el trabajo sea satisfactorio y fuera de peligro.

Universidad UNADE (2019) la seguridad en el trabajo es la encargada de evitar y prevenir los riesgos como golpearse alguna parte del cuerpo, amputación o inmovilidad por medio de técnicas de seguridad que ayuden a disminuir la cantidad de accidentes. Para los jefes es importante que tomen en cuenta los lineamientos con los que cuenta la empresa para prevenir accidentes en su lugar de trabajo, con esto saldrán beneficiados tanto los trabajadores como la empresa en general evitando que sea sancionada o dañe su reputación.

La Organización Internacional del Trabajo busca crear conciencia sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con este. Se trata de una organización que pertenece a las Naciones Unidas. Formada por gobiernos, empresas y trabajadores que establece convenios y normas para conseguir mejoras constantes en las condiciones de trabajo (Universidad UNADE, 2019)

En México, la seguridad laboral en los centros de trabajo y en las empresas es vigilada constantemente por la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). A pesar de ello, muchas empresas y trabajadores no le dan la importancia necesaria a

este aspecto, cuestión que desata múltiples problemáticas para los jefes a cargo de la empresa y los empleados en cuestión reciben sanciones e incluso pueden llegar a enfrentar una clausura.

### **3.1.1 Medidas de seguridad en el trabajo**

Universidad UNADE (2019) menciona que los accidentes laborales y los riesgos constantes que existen en una empresa es algo cotidiano, no importa el tamaño de la empresa o el contexto que se encuentre. La gran mayoría de estos accidentes son debido a la falta de protección personal, por no acatar las reglas, la falta de responsabilidad por parte de los empleados y hasta por una falta de capacitación al integrante nuevo en la empresa que simplemente le muestran su área de trabajo y pocas veces se le indica como se debe trabajar ahí.

Siguiendo con la Universidad UNADE (2019) para que una empresa logre tener las mejores condiciones en el trabajo de sus empleados es meramente responsabilidad de los jefes de cada institución, parte de sus responsabilidades es informar al empleado cuales son los riesgos que corren en su área laboral, por lo tanto, deben informarles que medidas de seguridad y prevención deben llevar a cabo para evitar un desafortunado incidente y así poder realizar sus tareas de manera satisfactoria.

Por ello, es importante que ambas partes, o sea tanto los empleados como los jefes, conozcan los conceptos sobre la seguridad laboral en general y su correcto funcionamiento en todas las áreas. Así como las normas que vigilan su cumplimiento en el país, para que la empresa marche satisfactoriamente, jefes cumplidos, empleados cumplidos.

Las medidas de seguridad son aquellas que están encaminadas a proteger la salud, en este caso, de los empleados. Son medidas que se deben ejecutar inmediatamente y que son de carácter preventivo, estas tendrán que ser aplicadas sin perjuicio de las sanciones que conlleve dejar de cumplirlas. El no acatarlas con responsabilidad pueden llegar a traer consecuencias de clausura a la empresa y los empleados podrían llegar a perder sus empleos.

En cualquier momento puede ocurrir cualquier tipo de accidente, por eso se debe vigilar constantemente y muy de cerca las condiciones que no son favorables para los empleados y así disminuir su incidencia. La universidad UNADE (2019) propone algunas medidas de seguridad para evitar los accidentes de trabajo más comunes:

- Equipo de protección personal: Es el uso adecuado de lentes, casco, guantes y equipo de seguridad especializado el cual reduce la fatalidad de la mayoría de los accidentes de trabajo.
- Señalización: Las señalizaciones pueden indicarles a los trabajadores las condiciones del área donde trabajan. Una de ellas es estar atentos a cargas pesadas o no manipular materiales peligrosos sin el equipo de protección adecuado.
- Plan de emergencia: Se debe tener un plan que abarque a toda la empresa de forma sistemática. El cual les indique las actividades que deben llevar a cabo antes, durante y después de una emergencia en la empresa en su horario laboral.

“La seguridad no es cuestión de horóscopo, suerte o azar, sino de aplicar prevención en nuestra forma de trabajar”. (Universidad UNADE, 2019). Si todos entendieran esta cita, sería más fácil sobrellevar el tema de seguridad en las empresas, como intenta dar a entender no se puede adivinar cuando se tendrá un accidente en el área laboral, no hay nada mejor como la prevención de estos y crear el hábito de ser cuidadosos y extremar precauciones al momento de utilizar las herramientas en el trabajo, porque como bien se sabe pueden llegar a ser muy peligrosas y difíciles de maniobrar.

### **3.2 Consejos de seguridad laboral**

De acuerdo con Juárez, A. (2020) se abordarán algunos consejos de seguridad laboral que cada trabajador debe conocer y por ende llevar a cabo día con día para así crear un entorno laboral seguro que se basa principalmente en la responsabilidad compartida.

Si estos consejos son aplicados de manera correcta, los empleados tendrán la oportunidad de prevenir muchos accidentes en todas las áreas de trabajo y así tener un beneficio propio, por consecuencia los jefes de la empresa evitarán enfrentar sanciones, multas e incluso suspensiones que afecten de manera significativa a la empresa y así tener un beneficio que englobe a la institución en general

Juárez, (2020) propone algunos consejos para la seguridad laboral: 1. Ser conscientes del entorno e identificar posibles riesgos, de ser posible alejarse de ellos, conocer las señalizaciones y las herramientas de la empresa, 2. Orientar y capacitar a los nuevos empleados, 3. Cuidar la postura, 4. Tomar descansos regulares para mantenerse alerta al entorno, 5. Supervisar las actividades de los trabajadores, incluso por mismos trabajadores, pero con mayor experiencia, 6. Utilizar de manera correcta las herramientas y maquinarias, 7. Mantener accesibles las salidas de emergencia, 8. Informar al supervisor sobre condiciones de riesgo, 9. No trabajar en estado de ebriedad, 10. Reducir el estrés laboral causante de problemas de concentración, 11. Utilizar el equipo de seguridad adecuado y de manera adecuada y 12. Conocer cuáles son los derechos y responsabilidades como empleado.

Aunque a simple vista puedan parecer consejos bastante obvios es muy común encontrar que en las empresas no se siguen de manera adecuada, esto puede ser debido a la nula supervisión de los encargados de la empresa, la falta de responsabilidad de los empleados y la avaricia de terminar los trabajos rápidamente para satisfacer a los clientes externos.

### **3.3 Sanciones al no usar equipo de protección personal de seguridad**

Desde el punto de vista de los interventores educativos, los mexicanos han crecido en una cultura de desobediencia, en la cual no respetan indicaciones sin importar el ámbito en el que se encuentren, se resisten a seguir lineamientos que por ley son establecidos, como en este caso en las empresas donde se requiere que los trabajadores cuiden su integridad personal y utilicen equipo de protección en sus empleos, ellos deciden simplemente no utilizarlo porque les resulta "incomodo".

El no usar equipo de protección personal en el trabajo es una gran falta hablando de seguridad y salud que afecta principalmente a los empleados y a la empresa, esto puede tener graves consecuencias como una lesión, mutilación de algún miembro vital para realizar las actividades o incluso la muerte del trabajador. SGA-PE-Marketing, (2021)

Es considerada una gran falta el no usar equipo de protección personal en el trabajo. Sin embargo, no siempre se encuentra que se tiene una sanción al incumplimiento de esto, esto puede ser consecuencia de tener bastantes empleados debido a una empresa grande que permita no ponerles demasiada atención, esto es debido a que la sanción para la empresa es menor si solo ciertos empleados son los que no portan su equipo de protección. SGA-PE-Marketing, (2021)

Se puede percibir que el uso de medidas de protección en la empresa CUALHI no es un aspecto importante o alarmante para los jefes, esto se debe a que no se ha presentado ningún accidente mayor que afecte la salud o la integridad de algún trabajador, sin embargo, nadie está exento de sufrir algún percance en cualquier área de trabajo.

SGA-PE-Marketing, (2021) considera que las empresas son constantemente analizadas por expertos que determinan si están en condiciones de laborar con seguridad, en todos los casos a la empresa se le notifica y entrega una multa si existe alguna falla en su seguridad. En caso de reincidir en la misma falta la multa será 50% mayor a la anterior según lo establezcan las autoridades correspondientes.

Esto deja muy en claro, que, si ya es difícil lidiar con una incidencia por no acatar las normas establecidas de seguridad laboral, una reincidencia puede llegar a ser aún más complicada de sobrellevar y de costear para los jefes de la empresa porque aumenta en gran cantidad los montos para cubrir el porcentaje que se debe pagar y evitar una clausura de la institución.

SGA-PE-Marketing, (2021) menciona que las sanciones dependen del tamaño de la empresa, no aplican de la misma manera si la institución es pequeña o grande,

en el ministerio del trabajo y promoción del empleo cuentan con una tabla que determina y calcula cual será la sanción dependiendo si es microempresa, pequeña empresa, mediana empresa, etc.

Tomando en cuenta esta información, se añade un motivo más para llevarse a cabo la concientización en los empleados de CUALHI para utilizar las medidas de protección correspondientes a su área, si bien el enfoque del proyecto va encaminado a la conciencia emocional para su uso, este aspecto es de gran impacto y pudiera ser de gran interés para evitar futuros conflictos, multas y deudas a los jefes de dicha institución.

### **3.4 Los accidentes en el trabajo**

Accidente se refiere a un acto que no estaba previsto o que incluso pudo haber sido evitado. La ley indica que también cuenta como accidente laboral aquel que ocurre en el trayecto al lugar de trabajo, o sea los que suceden cuando un empleado transita de su vivienda a su lugar de trabajo o viceversa (Chiavenato, 2011).

Chiavenato (2011) citando a la Organización Mundial de la Salud (OMS) define “accidente” como “un hecho no premeditado del cual se deriva un daño considerable” (p. 281). Por su parte, la Universidad UNADE, (2019) menciona que un accidente laboral es un evento desafortunado que tiene lugar en el área de trabajo, las consecuencias de este pueden ser lesiones físicas en los trabajadores que los limitan y no les permiten desempeñarse al cien por ciento en sus actividades ya sea por cierto tiempo o de manera permanente y en los casos más desafortunados la muerte del involucrado. Los accidentes de trabajo repercuten tanto en la calidad de vida de los trabajadores como en la de sus familias, afectando también la productividad de las empresas. Así como su imagen ante la sociedad. Además de recibir multas y sanciones económicas.

Los accidentes laborales pueden clasificarse en accidentes sin ausencia; estos son aquellos que provocan daños menores y permiten que los empleados puedan seguir laborando con normalidad, siempre y cuando personal médico lo determine así y se tenga un registro de que existió una lesión y se tome en cuenta en las estadísticas de la empresa. Por otro lado, los accidentes con ausencia son aquellos donde los

empleados deben retirarse del ambiente laboral de manera temporal o en los peores casos permanentemente (Universidad UNADE, 2019)

Los accidentes laborales pueden ser provocados por condiciones peligrosas que se pueden encontrar dentro de la empresa en herramientas, instalaciones o maquinarias necesarias para las actividades de la institución, es probable que los empleados tengan procedimientos o métodos incorrectos al usar los equipos o así mismo pueden estar defectuosas las maquinas e insumos por falta de mantenimiento, de orden y de limpieza (IMSS, s.f.).

Otro motivo por el cual ocurren accidentes son las actitudes o actos irresponsables de parte de los empleados, en estas pueden resultar perjudicados ellos mismos o perjudicar a un compañero, algunos de los actos son usar inapropiadamente sus manos u otras partes del cuerpo, no estar adiestrados para utilizar alguna maquinaria o incluso sin autorización y no usar su equipo de protección personal (IMSS, s.f.)

El doctor Goiria, J. (2021) sostiene que es fundamental la prevención de riesgos laborales mediante un plan de prevención efectivo donde se evalúen riesgos y así mismo que los trabajadores reciban formación e información para desempeñar de manera segura sus actividades laborales. También, valorar normativamente a través de vigilancia específica de salud factores que sensibilicen a las personas, como algunas patologías y discapacidades.

### **3.5 Calidad de vida en el trabajo**

Chiavenato (2011) menciona que en el ambiente laboral las condiciones físicas no son lo único importante, se deben tomar en cuenta con la misma importancia las condiciones sociales, psicológicas y emocionales de los empleados. Existen investigaciones que demuestran que para una calidad y productividad las empresas deben tener como empleados a personas motivadas que tomen en serio su trabajo y a la vez ser retribuidos por su entrega a la empresa. Así pasan a ser una institución con alta competitividad en calidad de vida para los trabajadores.

Para Protección laboral (2016) el factor humano es aquel que abarca las actitudes, los comportamientos y las emociones, las cuales son determinantes para prevenir riesgos laborales. Se integra un concepto “inteligencia emocional” en la prevención de riesgos laborales de las organizaciones, esto con la finalidad de combatir eficazmente riesgos psicosociales que pueden llegar a limitar la salud de los trabajadores, dificultando su funcionamiento en la empresarial, lo que puede llegar a generar pérdidas económicas considerables.

Según Chiavenato (2011) el cliente interno (empleados) no debe ser olvidado para vida de atender al cliente externo. Para satisfacer a los clientes externos, deben satisfacerse primero a los trabajadores los cuales son los responsables de que la empresa o el producto que ofrecen sea de calidad. Para la estimulación y el contagio de emociones positivas en el trabajo es necesario integrar actividades orientadas al desarrollo de las competencias emocionales de los trabajadores (y directivos) tal como el taller que fue aplicado en este proyecto de desarrollo educativo con el objeto final de promover su salud emocional y psicológica. Esto como otro método de salvaguardar la integridad de los trabajadores de CUALHI.

Protección laboral (2016) las competencias emocionales son capacidades que se adquieren basándose en la inteligencia emocional que permite un desempeño sobresaliente en el trabajo, proceso muy dinámico y emprendedor. Cuando se habla de competencias, se refiere a conductas que se pueden aprender, los trabajadores que carecen o tienen limitaciones se entrenan para que mejoren sus habilidades emocionales.

En el contexto laboral, esto se relaciona con la empatía que se puede llegar a generar en los empleados para el uso adecuado de protección mediante sus emociones, esto los convertirá en trabajadores responsables tanto física como emocionalmente de sí mismos, por ende, su desempeño dentro de la institución será sobresaliente.

## **4.PLAN DE INTERVENCIÓN**

Una vez llevado a cabo el diagnóstico en la empresa CuAIHi y detectando la problemática en el ámbito de protección laboral se diseñó un plan de intervención en el cual mediante un taller se abordarán los problemas en el uso de equipo de protección. En este capítulo se aborda la justificación, los objetivos generales y específicos, metas, destinatarios, un esquema general de actividades, la metodología empleada, los criterios de control y monitoreo, así como los criterios normativos de evaluación, la calendarización de la aplicación de las actividades, los recursos y los informes de la aplicación y ajustes realizados.

### **4.1 Justificación**

La seguridad y las medidas de protección es algo que se encuentra en todos los lugares hoy en día, esto debido a la gran importancia que tiene la integridad física como derecho humano, sin olvidar que también es parte de todo individuo el tener la responsabilidad de cuidarse y protegerse en todos los aspectos de la vida cotidiana.

En el contexto empresarial es importante la integridad de los trabajadores porque a los jefes de las empresas les conviene que su institución no presente ningún tipo de accidente que disminuya su producción o que involucre que un empleado se ausente con goce de sueldo, debido a esto es conveniente tomar estrategias que permitan la concientización emocional de los empleados para utilizar las medidas de protección adecuadas a su área de trabajo.

Se les consideran daños derivados del trabajo a aquellas enfermedades, patologías o lesiones ocasionadas dentro del área de trabajo. Con esto quiere decir que cualquier alteración a la salud y bienestar incluso posibles lesiones causadas dentro de la empresa con accidentes laborales. (Mario, R. y Domingo, M)

Los temas abordados en la propuesta de intervención serán de importancia para salvaguardar la seguridad de los miembros de la empresa, además de disminuir los accidentes menores en los trabajadores, así mismo, será importante fomentar las normas para que sea una empresa segura.

El interés a nivel institucional es satisfacer a los jefes de la institución para que su empresa pueda ser de calidad y sea verificada por las instituciones correspondientes y a nivel personal que a los interventores educativos se les permita desenvolverse de mejor manera en el ámbito empresarial, así también poder llevar a la práctica las competencias profesionales adquiridas para este tipo de situaciones.

Si todo sale como se tiene planeado la problemática se solucionará mediante talleres que propicien la sensibilización emocional de los empleados motivándolos para el uso correcto de las medidas de protección, fomentado su uso pensando en un bienestar propio y familiar esto debido a que se les hará cuestionarse cuál sería la reacción su familia si ellos sufrieran un accidente o incluso si llegaran a morir realizando sus labores del día a día.

La forma en que se benefician los involucrados del proyecto son de manera directa contando con acreditaciones por parte de protección civil, así como al interventor educativo para adquirir una experiencia más y se les reconozca como profesionales inteligentes y de fácil adaptación a cualquier contexto.

## **4.2 Objetivos**

General:

- Sensibilizar a los empleados de CUALHI sobre las consecuencias que tiene no utilizar el equipo de protección a través de un curso llamado “Disminución de accidentes mediante emociones” para prevenir accidentes laborales.

Específicos

- Disminuir los accidentes menores en todas las áreas de la empresa.
- Fomentar la empatía laboral entre los trabajadores.
- Impulsar el uso adecuado de las medidas de protección en la empresa CUALHI.

## **4.3 Metas**

- Fomentar en un 80% el uso adecuado de protección en los trabajadores de CUALHI durante el mes de mayo de 2022.
- Desarrollar en un 40% la empatía de los empleados de CUALHI durante el mes de mayo de 2022.

- Impulsar en un 20% el uso de medias de protección en los trabajadores para disminuir accidentes menores en el mes de mayo de 2022.

#### **4.4 Destinatarios**

Los destinatarios directos serán los empleados de CUALHI, quienes son personas que van desde los 18 a los 45 años con escolaridad básica (secundaria), en su mayoría hombres. Serán los beneficiados directos, estarán aprendiendo como estar protegidos tratando de evitar un accidente laboral, así como la importancia de siempre utilizar las medidas de protección que les brinda la empresa, evitando sanciones e incluso descuentos en su nómina por no acatar las reglas.

Los destinatarios indirectos serán principalmente los jefes de la empresa debido a que se les apoyará mejorando una problemática que ya lleva años existiendo dentro de la institución, mejorando aspectos de protección civil que han querido solucionar para beneficio de esta. Así mismo la familia se beneficiará, podrán estar más tranquilos de que sus familiares ya no corren tanto peligro en su trabajo porque estarán utilizando de manera adecuada su equipo de protección.

#### **4.5 Esquema general de actividades**

Para llevar a cabo el taller con los trabajadores fue necesario desarrollar diez actividades, estas serán aplicadas en su totalidad divididas en dos bloques de cinco actividades cada uno. Las actividades están encaminadas a una mejoría en los empleados en el ámbito de cuidado físico y personal, están diseñadas para que por medio de las emociones sean efectivas y deje de ser un problema para los jefes de la empresa.

#### **Tabla 3.**

##### *Propuesta de actividades*

En esta tabla se especifica el nombre de cada actividad que se realizara y el objetivo que tiene cada una.

ACTIVIDAD	PROPOSITO
<b>En sus zapatos</b>	Disfrazarse como la persona que más quiere en su familia y actúe como ella/él lo haría si le avisan que su familiar sufrió un accidente en la empresa.
<b>¿Qué podría hacer?</b>	Reflexionar sobre la importancia que tiene cada parte de su cuerpo, motivándolos a cuidarse con su equipo de seguridad.
<b>Carta de despedida</b>	Crear un sentimiento de concientización en los empleados tras realizar una carta de despedida para su familia.
<b>Intercambio de roles</b>	El empleado se pondrá en el lugar de su jefe para crear conciencia de la carga que ellos manejan al ser responsable de la vida de todos sus empleados.
<b>Quiz</b>	Contestar el quiz de manera correcta, relacionando ambas columnas solicitadas, donde una especifica el nombre de un elemento de protección y en la otra su función.
<b>Manos a la obra</b>	Realizar carteles con frases que los motiven a usar su equipo de protección y pegarlos en las paredes de la empresa.
<b>Retos</b>	Los empleados jugarán poniendo un reto a su otro compañero, los retos consistirán en utilizar algún elemento de protección por lo que resta del día.

<b>Interventor educativo por un día</b>	Un empleado será el encargado de impartir la sesión del taller, donde tendrá la oportunidad de exponer un tema sobre la importancia del material de protección.
<b>Debate</b>	Dividir en dos grupos a los empleados creando un debate, donde un grupo estará a favor del uso de protección y el otro no.
<b>Lista de cotejo</b>	Los empleados responderán una lista de cotejo con la mayor honestidad posible sobre su mejoramiento de uso de protección.

*Nota: elaborado por el autor*

#### **4.6 Metodología**

La manera en que se llevará a cabo este proyecto es mediante un taller que se compone por 10 sesiones las cuales fueron divididas en dos bloques de 5 actividades cada uno, el motivo de esta distribución es la complementación y el seguimiento que se pretende llevar a cabo con los empleados, en el cual aprenderán todo lo relacionado con las medidas de seguridad en la empresa y su importancia haciendo una serie de actividades enfocadas en la concientización, el objetivo de este es crear conciencia en los empleados sobre el uso de material de protección.

Según Vásquez, 2013 menciona que:

El taller está basado esencialmente en el ejemplo; es un enseñar donde primero hay que presentar pruebas del oficio frente al que aprende donde el docente no solo enseña con sus palabras, sino que todo en él es enseñanza (posturas, ademanes, trucos, claves de un oficio y manejo oportuno de los tiempos). No hay un taller en que no se elabore un producto ya sea material o intelectual permitiendo el aprendizaje entre pares. El taller requiere de una larga

y cuidadosa planeación para alcanzar los objetivos previendo aspectos como: materiales, herramientas, escenarios y ambientes propicios

Este se llevará a cabo mediante el modelo de programas el cual consiste en identificar una necesidad, diseñar objetivos concretos, aplicar en un contexto determinado y planificar una serie de actividades que permitan ayudar a mejorar o erradicar la problemática.

El termino de programa se utiliza con mucha frecuencia por parte de diversos tipos de profesionales, pero no se dispone de una definición del concepto que pueda ser unánimemente aceptada. Bisquerra (2010 citado en Morrill 1989) lo define como “una acción continuada, previamente planificada, encaminada a lograr objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias” (p. 85).

### **Fases del modelo de programas**

Debido a la importancia de tiene el tema de la seguridad laboral, es importante aclarar que el modelo de programas va dirigido a la prevención y el desarrollo de una problemática previamente diagnosticado con objetivos encaminados a una actuación sobre el contexto.

Bisquerra (2006 citando a Morrill 1989), propone un modelo de programas de intervención de acuerdo con cuatro estadios, cada uno de ellos con varios pasos a seguir de manera sistemática:

1- Iniciar el programa: Se inicia teniendo contacto con miembros de la población más importantes, empieza un plan inicial, se recogen datos que tengan que ver con la necesidad, se identifican algunas alternativas de solución y se selecciona una dirección a seguir.

Esta etapa se localiza en el capítulo 1 denominado análisis del contexto en el cual se abordan los aspectos que rodean a la empresa como su contexto inmediato, los elementos que definen a la institución, su misión, visión, valores, filosofía, organigrama, una breve reseña histórica y la infraestructura que compone la empresa. Este fue el primer acercamiento con los empleados y el jefe de CUALHI, para esta

etapa se diseñaron cuatro instrumentos para poder detectar una posible problemática (Ver anexos 1 al 4).

2- Planificar los objetivos, las actividades y la evaluación: Seleccionar metas, desarrollar estrategias, planificar la intervención y planificar la evaluación.

Podemos encontrar esta etapa en el capítulo 2 llamado diagnóstico donde se habla del objetivo, el modelo con el que se trabajará, cuáles fueron las técnicas que se utilizaron para recabar información de la empresa, los recursos, un cronograma de actividades, los resultados de cada instrumento, la identificación de la necesidad y la problematización. En este punto se detectó que la problemática que predominaba era la falta de uso de protección en los empleados, se diseñaron las futuras actividades a impartir.

3- Presentar y evaluar un programa piloto: Hacer publicidad del programa, poner en práctica el programa y seleccionar los posibles participantes, así como también evaluar la experiencia y tomar decisiones sobre la futura intervención.

Esto se refiere al capítulo 4 plan de intervención donde se aborda la justificación, los objetivos generales y específicos, metas, destinatarios, un esquema general de actividades, la metodología empleada, los criterios de control y monitoreo, así como los criterios normativos de evaluación, la calendarización de la aplicación de las actividades, los recursos y los informes de la aplicación y ajustes realizados de cada actividad llevada a cabo con los empleados.

4- Perfeccionamiento del programa: Perfeccionamiento del procedimiento y materiales, planificar la evaluación continua, formar al personal, ofrecer el programa. Y brindar evaluación continua. En esta etapa alude al capítulo 5 que es la evaluación, en ella se aborda el marco regulador, los objetivos y metas, el modelo de evaluación elegido, la delimitación de objetivos, y en qué medida se alcanzaron.

#### **4.7 Criterios de control y monitoreo**

Para la puesta en marcha se aplicarán tres criterios de control y monitoreo; de eficacia donde asegura que las actividades previamente diseñadas están encaminadas a ayudar en la problemática, de cobertura para saber si el proyecto está

llegando a las personas adecuadas y de logística para asegurarse de contar con los materiales que se utilizaran en cada sesión.

El criterio de control de la eficacia (anexo 17) se centra en que las actividades se lleven a cabo de manera precisa y producir el efecto o los resultados de la mejor manera posible, se enfoca en que algo o alguien produzca un efecto deseado y se consigue todo aquello que fue planeado previamente sin importar los medios que se hayan utilizado. El criterio de cobertura (anexo 18) se encarga de que la información y la promoción de dicho taller sea la adecuada y participen en las personas realmente involucradas en la problemática y la de logística se encarga de tener un registro donde evaluemos si se contó con el material, personas y tiempo determinado y adecuado para llevar a cabo las actividades, como en este caso el criterio de cobertura es útil debido a que va dirigido a una población pero teniendo resultados de usuarios individualmente.

#### **4.8 Criterios normativos de evaluación**

El taller se evaluará en base a los aspectos de asistencia, permanencia y participación. La asistencia es importante que sea incluida en la evaluación para que los mismos empleados que iniciaron en la primera sesión del taller sigan formando parte hasta la última y así se motiven a asistir a las diez sesiones programadas. (Anexo 19, 20, 21)

La permanencia, es el aspecto que se considera más importante para la evaluación del taller porque puede darse el caso de que lleguen al inicio de la sesión, pero a la mitad se retiren, así ya no podrán aprovechar de los beneficios que el taller brinda a los participantes.

La participación también es importante tomar en cuenta porque asistir y permanecer no es suficiente para los interventores educativos para adquirir un conocimiento y generar un cambio, sino que la práctica del tema abordado en cada sesión ayuda a que los conocimientos que se pretenden transmitir sean eficaces para los participantes.

#### **4.9 Informe de la aplicación y ajustes realizados**

La primera sesión fue llevada a cabo el día 26 de abril del presente año a las 10:00 am, asistiendo 6 trabajadores durante 25 minutos, impartiendo en total 3 diferentes sesiones debido al tiempo con el que cuentan los empleados. Además de que muchos empleados decidieron no participar en el taller. Las sesiones iniciaban con la presentación de la interventora educativa y una breve introducción de lo que tratara el taller, se les pregunto a los empleados como estaban, como se sentían y una vez en un clima de confianza se les repartieron los Quiz que los cuales tenían 15 minutos para responderlos. Al finalizar el quiz se les hicieron preguntas acerca de los elementos de seguridad, todos respondieron de manera correcta y así sucesivamente con las 3 rondas de empleados. Cabe mencionar que sobraron Quiz se contaba con la presencia de más empleados, pero no fue así.

La segunda sesión se llevó a cabo el 03 de mayo del presente año, iniciando a las 10:07 debido al retraso de algunos empleados a la área de comedor, asistiendo los 6 trabajadores que les correspondía y así sucesivamente hasta completar los 18 trabajadores contemplados en todo el taller. En esta sesión se tuvo que tomar de 30 a 35 minutos por cada 6 empleados debido a que la actividad era utilizar cinta y deshabilitar una parte de su cuerpo esencial en el desarrollo de su trabajo, fue algo cómico y a la vez desafiante y desesperante para los empleados, porque ellos están acostumbrados a utilizar todo su cuerpo en las actividades que realizan. Al final de la actividad los empleados se refirieron a que sería muy difícil realizar su trabajo sin alguna extremidad y que definitivamente tratarían de cuidar mucho más su bienestar físico dentro y fuera de la empresa.

La tercera sesión fue el día 10 de mayo del presente año dando inicio a las 9:58 de la mañana, esta fue una sesión muy emotiva desde el momento en el que dió inicio, las preguntas dejaron ver vulnerables a los empleados, se les pregunto cuando habían abrazado por última vez a su familia o cual de sus seres queridos era al que más querían, muchos se refirieron a sus hijos, nietos, esposa y mamá. La actividad de desarrollo era hacerles una carta despidiéndose de ellos por no usar su equipo de protección. Realmente fue muy emotivo el ver como hombres de familia se quebraban

al escribir una carta que realmente no era necesaria, fue una sesión seria en donde nadie lo tomo a la ligera y externaron lo mal que se sintieron al hacerla. La sesión se llevó a cabo dentro de los tiempos previstos y que de cierta manera los empleados trataron de evadir un poco el tema y lo hicieron de manera rápida.

La cuarta sesión fue desarrollada el 17 de mayo del presente año dando inicio a las 10:02 y definitivamente esta fue una sesión muy interactiva con muchas risas y con buena participación por parte de los empleados y de los jefes. La actividad de inicio rompió el hielo a la perfección, enseguida los empleados debían imitar a sus jefes dándoles instrucciones de usar el equipo de protección por su seguridad, ellos se metieron a la perfección en su papel y los jefes de igual manera como actividad extra actuaron como los empleados, así que fue una gran experiencia tanto para los empleados y jefes como para la interventora educativa.

La quinta sesión se llevó a cabo el 24 de mayo del presente año iniciando a las 10:05 con la actividad de papa caliente la cual tránsito de manera muy divertida para los empleados, la actividad de desarrollo fue realizar carteles con mensajes para todos los demás trabajadores para sus medidas de seguridad que posteriormente los colocaron estratégicamente en los espacios de trabajo para que tuvieran un recordatorio de utilizar su equipo de protección, en esta sesión la interventora educativa agradeció a todos los empleados que quisieron participar en el taller y les regalo una paleta de despedida, prometiendo volver y asegurarse de que taller rindiera frutos.

Sesión previa al segundo bloque de aplicación: Esta sesión se llevó a cabo el día 13 de septiembre iniciando a las 10:10 de la mañana con una actividad simple, pero con el objetivo de que los empleados trabajaran en equipo, armar un rompecabezas contra reloj. Se implementó una actividad llamada “el tío chicho” para determinar mediante un escrito que ellos mismos escribieron qué tanto se aprendió de la aplicación de actividades pasadas, para así tener un punto de partida que permitiera dar continuación al proceso de intervención. También contestaron una autoevaluación para asegurar la información brindada en las cartas. La asistencia y la participación fueron buenas, así como los productos de la actividad.

Sesión 6: La sesión dio inicio a las 10:03 de la mañana el día 20 de septiembre, empezaron por elegir una vina para trabajar y exponer las razones por las cuales lo habían elegido. Los empleados mostraron actitud de interés porque podrían mandar a otro compañero y aplicarles un castigo, cada vina acordó de qué manera se castigaría y procedieron a trabajar, los reportes después recibidos comprobaron que nadie perdió la apuesta y todos utilizaron su equipo de protección durante el día por tal de no perder y cumplir apuestas con sus compañeros de trabajo.

Sesión 7: Esta sesión se llevó a cabo el día 27 de septiembre comenzó a las 10:05 am con un juego de memorama, a través del resultado se formaron los equipos, todo comenzó con interés de parte de los empleados porque según ellos podrían pelear tranquilamente y sin que nadie les llame la atención, se dividió al grupo en dos y cada quien defendió la postura que le correspondía, llegando a la conclusión que era una mejor decisión utilizar el equipo de protección por seguridad propia y de la empresa, a pesar de que algunos empleados defendieron que era incómodo y no querían, pudieron comprender que era por su bienestar. Al final se jugó un piedra, papel o tijera para determinar cuál era el empleado que apoyaría a impartir la siguiente sesión.

Sesión 8: La sesión dio inicio a las 10:07 el día 04 de octubre, tuvo un comienzo gracioso ya que los empleados dijeron trabalenguas, gracias a ello se rompió la tensión muy rápido. En esta ocasión a la interventora educativa le tocó escuchar y poner atención mientras que al empleado le tocó dar la sesión, hicieron unas exposiciones breves, pero bien explicadas, además de dar su punto de vista del tema. La interventora concluyó que fue una buena decisión implementar esta estrategia debido a la buena explicación y comunicación de los empleados. Al terminar los empleados debían calificar la exposición, lo cual termino en parodias y con muchas risas.

Sesión 9: Esta reunión inició a las 10:01 el 11 de octubre del presente año con una dinámica que los despertara y animara, los empleados mostraron una actitud burlesca al principio porque traían la energía a tope, estaban haciendo bromas y jugueteando entre ellos, pero pasando los minutos y adentrándose en la actividad las risas disminuyeron y la actividad se tornó seria porque no fue fácil para ellos

enfrentarse a algo que no es una fantasía sino pudiera ser una realidad, al final todos con mueca de tristeza concluyeron que por ese lado consideraran más usar su equipo de protección, escribieron la carta al familiar imitado y se retiraron muy pensativos.

Sesión 10: En esta última sesión se dio inicio a las 10:05 el día 18 de octubre, los empleados debían dibujar los elementos de equipo de protección que han implementado en sus días de trabajo, después se les otorgo una lista de cotejo que servirá de mucha ayuda para futuros datos de la interventora educativa, esta sesión se impartió de manera satisfactoria, al final de ella agradeció la presencia y asistencia de todos los participantes, a su vez les dio la última plática de concientización para utilizar su equipo de protección, prometiendo volver para asegurarse.

## 5. EVALUACIÓN

En este capítulo se aborda nuevamente una parte del contexto de dónde se llevó a cabo el proyecto el cual es la empresa CUALHI en ciudad Guzmán Jalisco, el objetivo de la evaluación que es la sensibilización a los empleados, qué modelo se utilizó para sustentar el proceso, las audiencias, termino de comparación, el informe de los criterios de evaluación, calendarización de la aplicación de actividades de evaluación, los recursos con los que se contó y el equipo evaluador.

### 5.1 Marco regulador

Este proceso de evaluación forma parte de “La seguridad laboral” en donde se abordan cuáles son las medidas de seguridad que una empresa debe tener. El proyecto fue realizado en la empresa CUALHI ubicada en ciudad Guzmán en la calle Galeana 82-A la cual está dedicada a manufacturar modelos hechos en madera, aluminio y resina para posteriormente se fundieran en su planta ubicada en el parque industrial de la misma ciudad. Esto se llevó a cabo mediante un curso taller llamado “calidad de vida laboral” del periodo del mes de abril del 2022 al mes de octubre del mismo año, su objetivo es verificar si los empleados desarrollaron conciencia al utilizar su equipo de protección.

### 5.2 Objetivos

#### General:

- Valorar si se logró crear conciencia sobre el uso adecuado y utilización del equipo de protección en la empresa CUALHI

#### Específicos:

- Valorar las actitudes que muestran los empleados sobre el uso adecuado del equipo de protección.
- Estimar si se usa de manera adecuada y completa el equipo para prevenir accidentes.
- Constatar que los jefes perciban cambios en el uso de protección laboral de los empleados.

### **5.3 Modelo de evaluación**

El modelo que se eligió para trabajar en la evaluación es el de Tyler, es el denominado el padre de la evaluación debido a que fue el primero en plantear un modelo educativo de manera sistemática el cual propone evaluar basándose en la relación entre los resultados y los objetivos de aprendizaje ya establecidos curricularmente, esta se consigue mediante el desarrollo de actividades (Villegas, 2013).

Además de esto, Tyler especifica lo que se debe evaluar, dejando claro que la finalidad de la evaluación es meramente comparativa debido a que así se determina la congruencia que tienen los objetivos y los logros. Con esto se refiere que es muy importante que el proyecto este enfocado hacia una misma finalidad desde un principio y que el trabajo que se realice en el proceso sea congruente con el objetivo planteado desde un principio, como en este caso, que el objetivo era que los empleados utilizaran su equipo de protección, la evaluación consistirá en determinar si se logró.

#### **5.3.1. Establecer los objetivos y las metas**

Dentro del plan de intervención se establecieron metas y objetivos con la finalidad de motivar a los empleados para desarrollar en ellos un sentimiento de empatía, a obedecer a sus superiores cuando se les da una indicación, pensar en los miembros de su familia e incluso ser más responsables con sus obligaciones debido a que todos ellos son adultos altamente capaces de tomar decisiones y saber diferenciar cuando una acción los está dañando o les está causando algún bienestar. A continuación, se presentan los objetivos y las metas diseñadas para el plan de intervención

#### **Objetivos**

##### **General:**

- Sensibilizar a los empleados de CUALHI sobre las consecuencias que tiene no utilizar el equipo de protección mediante un curso llamado para prevenir accidentes laborales.

## Específicos

- Disminuir los accidentes menores en todas las áreas de la empresa.
- Fomentar la empatía laboral entre los trabajadores.
- Impulsar el uso adecuado de las medidas de protección en la empresa CUALHI.

## Metas

- Fomentar en un 80% el uso adecuado de protección en los trabajadores de CUALHI durante el mes de mayo de 2022.
- Desarrollar en un 40% la empatía de los empleados de CUALHI durante el mes de mayo de 2022.
- Impulsar en un 20% el uso de medias de protección en los trabajadores para disminuir accidentes menores en el mes de mayo de 2022.

### 5.3.2. Delimitar objetivos de manera jerárquica

Los objetivos se jerarquizan de la siguiente manera de acuerdo a como se pensó que los empleados podrían obtener mejores resultados, se considera que si en primer lugar los empleados fomentan empatía con sus compañeros y familiares podrán identificar de mejor manera los riesgos que corren al no usar equipo de protección y de las consecuencias que sufrirían las personas de su alrededor. Como segunda instancia se encuentra el impulsar el uso adecuado de medidas de protección para que los involucrados lo empiecen a usar con mayor frecuencia. En tercer lugar disminuir los accidentes menores, esto debido a que si empiezan a usar su equipo de protección como lo menciona en segundo objetivo por ende los accidentes menores disminuirán.

En primer lugar, **fomentar la empatía laboral entre los trabajadores**, porque si se parte desde el hecho de fomentar empatía será más fácil sensibilizar los empleados el por qué para los jefes y para la interventora educativa es prioridad el usar equipo de protección.

En segundo lugar, **impulsar el uso adecuado de las medidas de protección en la empresa CUALHI**, en este punto se les darán recomendaciones e indicaciones de cómo pueden llevar a cabo el proceso para el uso de medidas de protección y crear

una concientización para el empleo adecuado de medidas de seguridad mediante instructivos.

En tercer y último lugar, **disminuir los accidentes menores en todas las áreas de la empresa** en este punto será más fácil para los empleados utilizar su equipo de protección, debido a los conocimientos que anteriormente adquirieron, esto disminuirá los accidentes menores y mayores en la empresa.

### **5.3.3. Delimitar los indicadores**

Los indicadores se jerarquizaron de esta manera porque se considera que en ese orden serán más fáciles de cumplir o que tienen una secuencia lógica en este acomodo, si se disminuyen los accidentes menores en la empresa, se está generando empatía en los trabajadores debido a que se darán cuenta que trabajando en equipo y con el equipo adecuado todo es posible. Así como también entre ellos mismos impulsaran su uso y se logrará que lo usen con mayor frecuencia y adecuadamente.

- **Objetivo 1:** Disminuir los accidentes menores en todas las áreas de la empresa. Este objetivo se logró en la actividad #2 llamada ¿Qué podría hacer? e incluso un poco en la #5 “manos a la obra”, en la dos se logró en el momento en que los empleados se dieron cuenta que si perdían alguna extremidad de su cuerpo ya no podrían ganar dinero y poder mantener a su familia y por ende decidieron usar un poco más su equipo de protección. En la #5 “manos a la obra” porque tienen un recordatorio constante con unos carteles en las paredes de las instalaciones. Así mismo la actividad #6 “retos” puesto que los empleados utilizaron su equipo de protección, aunque sea por una apuesta.
- **Objetivo 2:** Fomentar la empatía laboral entre los trabajadores. Se alcanzo este objetivo en la actividad #3 “carta de despedida” el momento en que los empleados hicieron una carta de despedida a un familiar y tuvieron que ponerse en su lugar y sentir lo mismo que ellos al estarla leyendo, creando empatía y tratando de ser un poco más responsables y utilizar su equipo de protección, la actividad #9 sin duda fue la que más apoyo en la empatía debido a que vieron la situación desde el lado que lo haría un familiar creando conciencia en ellos.

- Objetivo 3: Impulsar el uso adecuado de las medidas de protección en la empresa CUALHI. Este objetivo se cumplió un poco en la actividad “intercambio de roles” en la “debate”, “interventor educativo por día” y otro poco en la actividad “manos a la obra”. Se considera que en la actividad de intercambio de roles porque los empleados pudieron ver desde el otro lado el hecho de tener que convencer a alguien para usar su equipo de protección por su propio bien en un cambio de roles donde ellos tenían que impulsar a los jefes como si fuera a ellos mismos. En el debate lograron ver los dos lados del usar o no su equipo de protección favoreciendo el lado de si usarlo y de manera correcta, además que en la de interventores educativos por un día la información fue transmitida por alguien igual a ellos con una buena explicación sobre su uso correcto. En la #5 “manos a la obra” porque como ya se mencionó anteriormente tienen unos carteles como recordatorio constante que los impulsa a utilizar su equipo de protección el mayor tiempo posible.

#### 5.3.4. Establecer las condiciones donde se demuestre el logro de los objetivos

A continuación de forma breve se explicará con que numero de actividades se alcanzaron cada uno de los objetivos del taller, así como una corta descripción del cómo y por qué se cree que se alcanzó el objetivo con dicha actividad en los empleados de la empresa.

**Tabla 4.**

*Alcance de objetivos*

Se da a conocer los objetivos y en cuál actividad se cumplieron y de qué manera.

<b>Objetivos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Descripción</b>
<b>Sensibilizar a los empleados de CUALHI sobre las consecuencias que tiene no utilizar el equipo de protección</b>	Actividad 2. ¿Qué podría hacer? (anexo 6) Actividad 3. Carta de despedida (anexo 7) Actividad 9. En sus zapatos (anexo 14)	La actividad 2 ¿Qué podría hacer? Ayudó para que los empleados se sensibilizarán y tomaran en cuenta de lo difícil que es realizar

---

**mediante un curso llamado para prevenir accidentes laborales.**

actividades sin alguna extremidad, motivándolos a utilizar su protección y prevenir accidentes.

La actividad 3 carta de despedida sirvió para crear un sentimiento de culpa y hacer sentir tristes y sensibles a los empleados, haciéndolos replantear su uso de protección.

La actividad 9 en sus zapatos es sin duda una de las que más sensibilizaran a los empleados debido a que se ponen en el lugar de un ser querido, de esta manera trataran de usar su equipo de protección por su familia.

- 
- **Disminuir los accidentes menores en todas las áreas de la empresa.**

Actividad 5. (anexo 9)

Actividad 7. (anexo 12)

5. Carteles  
7. Debate

Esta actividad sirve de recordatorio constante para los empleados ya que en sus labores diarias tendrán a su alrededor carteles que les recuerden que usen su equipo de protección.

---

		<p>La actividad 7 debate disminuirá los accidentes debido a que se expone el lado bueno y malo de usar equipo de protección, logrando que los empleados sean más conscientes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fomentar la empatía laboral entre los trabajadores.</b></li> </ul>	<p>Actividad 3. Carta de despedida (anexo 7)</p> <p>Actividad 4. Intercambio de roles (anexo 8)</p> <p>Actividad 6. Retos (anexo 11)</p> <p>Actividad 8. Interventor educativo por un día (anexo 13)</p>	<p>En la actividad carta de despedida se fomenta la empatía mediante que el empleado se ponga en el lugar de alguien cercano y entender que sería muy difícil para ellos perderlos por no utilizar su protección.</p> <p>En la actividad 4 intercambio de roles se fomentó la empatía tanto de los empleados como de los jefes, haciendo que uno actuara como el otro y entender cuál es su postura.</p> <p>La actividad 8 interventor educativo por un día logra empatía debido a que es un compañero de trabajo quien les está recomendando hacerlo,</p>

---

		poniéndose en los zapatos de los que más quieren.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impulsar el uso adecuado de las medidas de protección en la empresa CUALHI.</b></li> </ul>	Actividad 5. Carteles (anexo 9) Actividad 10. Lista de cotejo (anexo 15)	<p>Nuevamente aquí se menciona la actividad 5 manos a la obra que como sirve de impulso para utilizar adecuadamente su equipo de protección mediante un recordatorio constante.</p> <p>La actividad 10 lista de cotejo impulsa a los empleados a seguir usando su equipo de protección debido a la constante evaluación de parte de la interventora y debido a los dibujos que pegaran cerca de su zona de trabajo.</p>

*Nota: elaborado por el autor*

### **5.3.5. Explicar los propósitos al personal**

La interventora explicó a los empleados que su proceso de taller había llegado a su fin y que en la última actividad era como requisito evaluar el proceso, por lo que haría unas entrevistas para poder corroborar que su trabajo había rendido frutos, con los propósitos de autoevaluarse, de encontrar avances en los empleados y la clara aprobación de los jefes y directivos de la empresa. Los empleados y el jefe con muy buena disposición la escucharon y atendieron sus peticiones respondiendo las entrevistas con éxito, culminando aquí una etapa larga, pero con mucho aprendizaje.

### **5.3.6. Seleccionar una técnica de medida**

Los instrumentos y técnicas de medida que se llevaron a cabo para realizar la evaluación del primer bloque de aplicación de actividades son la lista de cotejo (anexo 23), la cual es para la interventora educativa, una entrevista a los jefes (anexo 24) y una más para los empleados (anexo 22). En el segundo bloque de aplicación los instrumentos que se llevaron a cabo son una guía de observación (anexo 27) para la interventora educativa, una rubrica para los empleados (anexo 28) y una entrevista para los jefes (anexo 29). El objetivo de tener estas técnicas e instrumentos es para observar de cerca los avances y resultados del taller y así poder tener un antecedente de lo que dio resultados y de lo que no.

### **5.3.7. Recopilación de la información**

#### Primer bloque de aplicación

La lista de cotejo arrojó que si existe un cambio notorio de uso de protección corporal sin embargo es mínima o solo se presencia cuando la interventora educativa se encuentra presente, a pesar de esto todos los empleados mostraron un gran interés por el taller y las actividades que se desarrollaron en él, fueron significativas y productivas. Los insumos siguen estando disponibles para los empleados y ha habido incremento de petición de ellos, pero no significativo que los jefes hayan podido notar, las condiciones físicas de la institución siguen siendo las mismas.

La entrevista a los empleados dió como resultado que han aprendido acerca del uso de protección laboral, que su uso es por su bien y por el de su familia así como que es una obligación de ellos el tener que utilizarlo, 10 de los 18 integrantes del taller si han mejorado en el uso de equipo de protección pues ahora intentan ponérselo por más tiempo que antes y por consecuencia también han notado que sus compañeros lo usan con más frecuencia, además consideras que han obtenido beneficios al saber sobre las medidas de seguridad y a valorar un poco más su vida y los sentimientos de su familia y que la mayoría no cambiarían nada del taller solo que les gustaría que durara más tiempo para que ellos puedan crean un hábito al utilizarlo constantemente.

La entrevista a los jefes arrojó que han notado cambios en algunos empleados, sin embargo, la mayoría solo lo hace los días martes que es cuando la interventora

educativa se presentaba a la institución, considera que, si ha sido de utilidad el taller porque mínimo ahora les hará ruido a los empleados el hecho de que deben hacerlo por ellos o por sus familias, se escuchan comentarios sobre lo fuerte que fue para ellos darse cuenta de eso. También han surgido una menor cantidad de accidentes menores dentro de unos meses para acá y que no sabe si es por eso o solo suerte, los insumos siguen siendo la misma cantidad, que son muy pocas personas quienes han pedido más, además que no cambiaría nada del taller y menos de la interventora educativa, que estaba feliz por haber llevado esa intervención a la empresa y que, aunque sea mínimo toque fibras sensibles en los empleados.

### Segundo bloque de aplicación

La guía de observación brinda la información de que los empleados tomaron con seriedad el taller siempre con una buena actitud y disposición de las indicaciones de la interventora educativa. No faltaban las burlas y chascarrillos entre ellos. La participación, permanencia y asistencia siempre fue buena por parte de todos porque disfrutaban el taller, además que eso les servía de distracción de sus labores y regresaban completamente despejados a realizar sus actividades.

La rúbrica de los empleados arroja que desde su perspectiva todos se encuentran entre el criterio bien y regular. La mayoría de ellos se sensibilizó y adquirió más empatía con el taller, pero aún no logran hacerlo por completo porque todavía les resulta incómodo utilizar su equipo de protección todo el tiempo, todos los días. Son respetuosos con el progreso de los demás, sin embargo, no hay mucha motivación entre ellos porque prefieren llevar ese proceso a criterio de cada uno para evitar conflictos.

La entrevista a los jefes arroja gran satisfacción por parte de los encargados porque consideran que el segundo bloque sin duda reforzó los conocimientos adquiridos en el primero bloque de aplicación en los empleados porque ahora son más conscientes y comentan entre ellos que les quedó la espinita de utilizar su equipo de protección pensando en sus familias, los cambios que han notado es que piden con más constancia los insumos, aunque realmente no los usen todo el día. Además, que consideran que el desempeño de la interventora fue completamente satisfactorio y

dicen estar muy agradecidos con ella por disminuir la gravedad de esa problemática que tenían dentro de la empresa.

## 5.4 Cronograma

**Tabla 5.**

En esta tabla se especifica los días que se llevaran a cabo las actividades así como su nombre.

*Calendarización del primer bloque de aplicación de actividades*

		Abril-Mayo de 2022 en semanas																			
Actividad		25 al 29 de abril				02 al 06 de mayo				09 al 13 de mayo				16 al 20 de mayo				23 al 27 de mayo			
Quiz		Mar 26																			
¿Qué podría hacer?					Mar 03																
Carta de despedida									Mar 10												
Intercambio de roles													Mar 17								
Manos a la obra																		Mar 24			

*Nota: elaborado por el autor*

**Tabla 6.**

*Calendarización de la actividad previa al segundo bloque*

Semana de septiembre de 2022				
Actividad	12 al 16 de septiembre			
Carta al tío chicho		Mar 13		

*Nota: elaborado por el autor*

**Tabla 7.**

*Calendarización del segundo bloque de aplicación de actividades*

		<b>Septiembre-Octubre de 2022 en semanas</b>															
<b>Actividad</b>	19 al 23 de septiembre	26 al 30 de septiembre	03 al 07 de octubre	10 al 14 de octubre	17 al 21 de octubre												
<b>Retos</b>	Mar 20																
<b>Debate</b>		Mar 27															
<b>Interventor educativo por un día</b>						Mar 04											
<b>En sus zapatos</b>										Mar 11							
<b>Lista de cotejo</b>															Mar 18		

*Nota: elaborado por el autor*

## 5.5 Recursos

**Tabla 8.**

*Medios necesarios*

Se habla de los recursos que fueron necesarios para la evaluación, desde humanos hasta económicos.

<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Infraestructura</b>	<b>Económicos</b>
<b>-Interventora educativa.</b>	-Hojas blancas (2 paquetes)	-Área de comedor de la empresa.	\$100 hojas blancas
<b>-Empleados de CUALHI.</b>	-Lapiceras. (15)		\$10 cinta adhesiva
<b>-Jefe de la empresa.</b>	-Cinta adhesiva. (2 rollos)		\$18 dos cartulinas
			\$60 impresiones
			\$15 tela

---

-Quizé impresos. (15)	\$30 memorama
-Un trozo de tela. -Rompecabezas. (prestado)	Total \$233
-Memorama (1)	
-Pelucas y ropa para disfrazarse.	

---

*Nota: elaborado por el autor*

## **5.6 Informe de criterios normativos de evaluación**

Cada instrumento tiene las iniciales de los empleados, se decidió de esta manera para mantener su confidencialidad por respeto a ellos y a los jefes que permitieron que el proyecto fuera llevado a cabo en sus instalaciones. La asistencia fue realmente buena, todos los integrantes asistieron a todas las sesiones programadas, esto puede deberse a que como empleados de la institución tenían que ir obligadamente porque ya estaban ahí, porque se tuvo mucho apoyo por parte de los directivos.

La lista de permanencia de igual manera es positiva, todos los empleados respetaban su tiempo en la sala, salían al baño y regresaban o si eran solicitados por los directivos o los demás trabajadores se les permitía salir o los demás se esperaban a que se desocuparan, a pesar de ello, siempre todos mostraron máximo respeto a la interventora educativa y al taller.

Después de haber analizado los instrumentos de evaluación se puede determinar que los resultados fueron en su mayoría satisfactorios para los involucrados, esto debido a que se logró disminuir los accidentes menores dentro de la empresa, se fomentó el uso adecuado de protección física, aumentó la empatía de los empleados y de cierta manera se logró que algunos empleados utilizarán su equipo de protección de manera correcta.

En todas las sesiones asistieron la totalidad de los empleados, los cuales eran muy puntuales. Permanecían los minutos que correspondía a su sesión participando

de manera satisfactoria, aportando sus ideales personales. Si tenían que salir avisaban y regresaban o si por algún motivo ya no regresarían sus compañeros o directivos informaban a la interventora educativa.

**Tabla 9.**

*Resultados de objetivos y metas*

Los resultados obtenidos se derivan del total de empleados que fueron participantes a la par de las guías de observación.

Objetivo y meta	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Disminuir los accidentes menores en todas las áreas de la empresa.</b></li> <li>• <b>Fomentar en un 80% el uso adecuado de protección en los trabajadores de CUALHI durante el mes de mayo de 2022.</b></li> </ul>	<p>Se disminuyó en cierta medida los accidentes menores dentro de la empresa y claramente se logró fomentar en un 80% el uso adecuado de protección física debido a que todo el curso fue dedicado a eso mismo y los resultados arrojaron mejorías.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fomentar la empatía laboral entre los trabajadores.</b></li> <li>• <b>Desarrollar en un 40% la empatía de los empleados de CUALHI durante el mes de mayo de 2022.</b></li> </ul>	<p>Se fomentó y se logró desarrollar solo en un 30% la empatía en los empleados, debido a que ellos pusieron una barrera con la interventora educativa porque toco fibras sensibles con sus actividades. Sin embargo, la interventora considera que fue un buen trabajo y ellos serán más consientes al momento de utilizar su equipo de protección.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impulsar el uso adecuado de las medidas de protección en la empresa CUALHI.</b></li> <li>• <b>Impulsar en un 20% el uso de medias de protección en los</b></li> </ul>	<p>Se puede decir que solo se logró entre un 8% y un 10% el uso de medidas de protección porque a pesar de que los empleados tomaron el taller, seguían</p>

---

**trabajadores para disminuir** en la negativa que no les gusta usar el  
**accidentes menores en el mes de** equipo  
**mayo de 2022.**

---

*Nota: elaborado por el autor.*

## **5.7 Audiencias**

El proyecto va dirigido en primer lugar a la comunidad en general, desde los estudiantes de la UPN a la gente que esté interesada en conocer las funciones de los interventores educativos, poner en alto la carrera y las capacidades que se tienen para lograr el conocimiento y concientización en un grupo de personas. En segundo lugar, a los jefes de la empresa quienes son los más interesados en que esta problemática se erradique de la institución debido a las múltiples incidencias y multas que esto pueda generar. Por último, pero no menos importante va dirigido a los empleados de la empresa, por el cuidado de su integridad física y su bienestar, para que de esta manera puedan trabajar con seguridad y responsabilidad para seguir siendo el sostén económico de su familia.

## **5.8 Términos de comparación**

En esta tabla se explica como en cada apartado se considera un modelo denominado “ideal” y como la interventora educativa busco apegarlo de la mejor manera posible explicando también como fue lo que realmente paso, así para que el lector pueda darse una idea de la diferencia que hay entre una expectativa y una realidad.

### **Tabla 10.**

#### *Lo ideal y lo real*

Se hace una comparación de lo que sería lo ideal obtener de la evaluación con los resultados reales.

---

<b>IDEAL</b>	<b>REAL</b>
Introducción	Se escribe de forma clara indicando
Escribe en forma clara una breve cronología	que temas se abordaran en cada
indicando cada uno de los apartados (capítulos)	

---

---

del documento. Es capaz de atraer la atención del lector, mencionando la importancia que tiene la realización del proyecto.

---

### 1. Análisis del contexto

Toma en cuenta el contexto amplio y próximo, el primero referido al barrio, pueblo, ciudad y el segundo a la institución que adoptará el programa. Describe la localización y detalla la estructura del lugar, tomando en cuenta los elementos que definen a la institución, su reseña histórica, formato del programa, clima laboral y las características de los agentes que se encuentran dentro de la misma.

Incluye en contexto amplio y delimitado junto con información tanto de la ciudad como de la institución en donde se llevó a cabo la intervención. Se incorpora la localización, así como la infraestructura del lugar, una reseña histórica, los elementos que definen a la institución, un organigrama y su filosofía.

---

### 1 Diagnóstico

El diagnóstico es un estudio previo a la planificación del proyecto.

- El plan diagnóstico detalla las actividades que se realizarán, así como los recursos necesarios.
- Utiliza técnicas necesarias que le permitan identificar la realidad social; además de establecer elementos lógicos necesarios para delimitar el problema.
- Identifica los sujetos con los que se trabajará y la población implicada.
- Se concentran los resultados de los instrumentos utilizados
- Detalla y jerarquiza la necesidad identificada como resultado del diagnóstico

Se diseñaron instrumentos para obtener un diagnóstico de donde radicaba la problemática, especificando los recursos que se necesitarían (humanos, económicos, infraestructura)

Además, hubo una charla previa con los jefes donde ellos trataron de empapar a la interventora educativa sobre las problemáticas que encontraría.

Se estableció que solo trabajaría con 18 personas el taller y hubo un vaciado de datos donde la problemática que más prevalecía era la falta de uso de protección física.

---

- 
- El problema o necesidad prioritaria al que va dirigido el programa está correctamente identificado y de manera clara definido

---

## 2 Fundamentación Teórica

Expone las razones y los motivos que justifican la importancia del problema que aborda el proyecto. Permite la comprensión de los conceptos que abordan el problema de investigación planteado. Los términos que se definen están contenidos en el problema y las definiciones conceptuales están sustentadas en bibliografía actualizada, con antigüedad no mayor de 10 años.

Maneja adecuadamente las citas textuales (cortas y largas), así como las citas de paráfrasis, de acuerdo a lo establecido en el APA7

Se expone información acerca de los cuidados de protección en el trabajo, dando a conocer conceptos básicos basándose en teorías de autores recientes citados correctamente con el formato APA 7.

---

## 3 Propuesta de intervención

Consta de tres fases a desarrollar; la fase de planeación comprende los momentos de elección de la preocupación temática, la construcción del problema generador de la propuesta y el diseño de solución, la fase de implementación comprende los momentos de aplicación de las diferentes actividades que constituyen la propuesta de intervención educativa y su reformulación o adaptación en caso de ser necesario. La fase de evaluación comprende los momentos de seguimiento de la aplicación de diferentes actividades que constituyen el proyecto y su evaluación general.

Se planea meticulosamente el diseño de solución, se establecen los objetivos, así como un plan de intervención con metas y justificación. Posteriormente se implementan las actividades y se hacen adecuaciones si es necesario.

---

#### 4 Puesta en marcha

La puesta en marcha es el proceso de arranque, regulación y equilibrado de los equipos y sistemas de forma planificada, y el momento de verificar que se las fases anteriores de diseño y montaje se han ejecutado correctamente. Implementación secuencial de las fases del proceso. Define bien en qué consiste el proyecto, establece las metas y objetivos que quieres alcanzar, si el proyecto lo quiere, construye un equipo de personas bien equilibrado en el que todo el mundo entienda su papel y cómo va a contribuir a los objetivos, crea una hoja de ruta.

Se pone en marcha la implementación del taller, hay objetivos, metas y se definen los personajes que van a participar, así como cual ser su papel dentro de la intervención.

---

#### 5 Evaluación

Valora las conductas finales que se observan, certifica que se han alcanzado los objetivos propuestos, hace una recapitulación o integración de los contenidos de aprendizajes sobre los que se ha trabajado a lo largo del curso. Integra en uno solo los diferentes juicios de valor que se han emitido sobre algún fenómeno.

Se valora en qué porcentaje se cumplieron los objetivos, así como se da a conocer todos los hallazgos más importantes que se vivieron en ese tiempo de implementación y la responsable del taller da su punto de vista redactado en tercera persona.

---

#### Conclusiones

La conclusión está en directa relación con algo que se admitió, propuso o evidenció anteriormente en la introducción y el desarrollo del texto. Así, en la conclusión se reitera la tesis que se defendió en el texto o la idea que se abordó en el trabajo; se da respuesta a las preguntas iniciales o se revisa el cumplimiento de los objetivos presentados a la luz de lo elaborado en el desarrollo. De esta

Se corrobora qué tan efectivo y factible fue la intervención en la empresa y se defenderá el trabajo de la interventora educativa. Además, que ella intenta dar a conocer de la mejor manera todos los aspectos tanto positivos como negativos dentro del taller.

manera, podemos concebir la conclusión como un reflejo de la introducción, pero con la información nueva que el trabajo desarrolla.

*Nota: proporcionada por asesor de curso*

## 5.9 Calendario de evaluación

**Tabla 11.**

### *Cronograma*

En esta tabla se da a conocer los instrumentos que serán aplicados tanto a los jefes como a los empleados y su fecha de aplicación.

Actividad	Fecha de realización					Fecha de aplicación				
	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie
Lista de cotejo	Lun 17 oct						Mar 25 oct			
Entrevista a los empleados			Mie 19 oct				Mar 25 oct			
Entrevista al jefe				Jue 20 oct			Mar 25 oct			

*Nota: elaborado por el autor*

## 5.10 Recursos

**Tabla 12.**

### *Medios necesarios*

*Se especifica cuales son los recursos necesarios para la evaluación.*

Humanos	Materiales	Infraestructura	Económicos
-Interventora educativa.	-Entrevistas -Lapiceras.	-Área de comedor de la empresa.	\$18 impresiones de entrevistas.
-Empleados de CUALHI.			

---

**-Jefe de la  
empresa.**

---

*Nota: elaborado por el autor*

### **5.11 Equipo evaluador**

El equipo evaluador estuvo conformado en primer lugar por la interventora educativa quien fue la que detectó la problemática dentro de la empresa, puso un plan en marcha para una mejoría mediante un taller, fue la facilitadora de las actividades que se realizaron en el mismo, así como fue quien diseñó e implementó instrumentos para evaluar si había dado resultados su trabajo.

En segundo lugar, estuvo conformado por los jefes de la empresa, quienes jugaron un papel muy importante en el antes, durante y después de detectar la problemática e implementar el taller y su evaluación mantuvieron una gran disposición al facilitar a la interventora toda la información solicitada, así como un horario para trabajar con sus empleados y un área para llevar a cabo todas las actividades.

Por último, como participantes fueron los empleados de la empresa, quienes gracias a su participación, disposición, puntualidad y aportaciones a la interventora educativa, el taller pudo llevarse a cabo con éxito y se pudieron obtener resultados positivos.

### **5.12 Seguimiento de la evaluación**

A más de un año del término de la aplicación del taller la interventora educativa se contactó con la empresa para obtener noticias sobre posibles mejorías dentro de la institución. Gracias a la información brindada por el jefe de recursos humanos de la empresa Cualhi la interventora educativa tuvo la oportunidad de darse cuenta del impacto que causó con su taller, esto debido a que los empleados siguen recordando la información que ella les brindó y que aunque sea entre broma y broma los compañeros intentan ponerse su equipo de protección con más cotidianidad para realizar sus labores.

Los jefes han notado que ahora el equipo de protección es más solicitado por los empleados (cubrebocas, lentes, guantes, botas, entre otros), sin embargo, no lo usan toda la jornada laboral, si no que por periodos y dependiendo mucho del clima,

porque si hace mucho calor definitivamente no lo utilizan porque les estorba para trabajar y atrasa sus labores.

Se habían hecho letreros como una actividad del taller, los cuales ya no están puestos en sus lugares originales, pero si presentes en algunas áreas de las empresas, aunque ya un poco sucios y descuidados claramente por el paso del tiempo, aún siguen dentro de la empresa creando un sentimiento de satisfacción y orgullo al trabajo de todos los elementos para lograrlo.

A partir de esto, la interventora determinó que las estadísticas de mejoría antes concluidas seguían vigentes de alguna manera en la empresa sintiéndose orgullosa y llena de satisfacción al ver que la intervención tuvo consecuencias positivas y benefactorías para todas las partes involucradas.

## 6. COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL INTERVENTOR EDUCATIVO

El perfil de egreso de un interventor educativo viene acompañado de una serie de competencias que como profesionales deberían de saber desarrollar, cada una de ellas puede llevarse a cabo en distintas áreas laborales como asociaciones civiles, hospitales, centros educativos, centros de investigación, centros gubernamentales y medios de comunicación. A continuación se explicará de qué manera la interventora educativa desarrolla cada una de esas competencias profesionales a lo largo de la aplicación del presente proyecto de desarrollo educativo.

<b>Competencia específica</b>	
1. Crea ambientes y condiciones favorables para la prevención, abordaje e intervención de problemáticas identificadas en el campo de la orientación psicopedagógica a través de modelos, técnicas y estrategias de intervención psicopedagógica, con un enfoque participativo y con actitudes de colaboración y respeto.	En este contexto se creó un ambiente de aprendizaje a los empleados en sus propias áreas de trabajo, dicho de otro modo, lo que ellos conocían como el área del comedor se convirtió en un salón de clases donde recibieron conocimientos valiosos para llevar a cabo su trabajo de una manera más segura. Se puede decir que se creó un ambiente de aprendizaje de manera satisfactoria debido a que los empleados mostraron una actitud de comodidad y colaboración ante el taller y la interventora educativa, además que los resultados que se obtuvieron del mismo fueron positivos debido a su mejoramiento en el uso de protección personal.
2. Realiza diagnósticos psico socioeducativos, de orientación	Se realizó un diagnóstico socioeducativo a lo largo de la

<p>vocacional y laboral que permitan detectar problemas escolares y de relaciones laborales para jerarquizarlas, con una actitud de tolerancia, respeto, responsabilidad y decisión.</p>	<p>aplicación del proyecto, se llevó a cabo previo a la estructuración de la aplicación del taller “calidad de vida laboral” para poder determinar en qué se necesitaba intervenir, cómo se tenía que hacer, quiénes estarían involucrados así como quiénes se beneficiarían de dicho taller para poder llevarlo a cabo.</p>
<p>3. Diseña proyectos de orientación educacional, dirigidos a alumnos, docentes, padres de familia, empleados y empleadores, en los ámbitos escolar, familiar, social y laboral con la finalidad planificar planes, propuestas y proyectos de intervención pertinentes que contribuyan a solucionar problemáticas identificadas en el desarrollo personal, laboral y profesional (de los sujetos y las instituciones), con una actitud colaborativa, respetuosa y dinámica.</p>	<p>En este caso, el proyecto de diseño en un ámbito laboral esto debido a que se transmitieron conocimientos dentro de una empresa conformada por empleados y superiores, aquí recibieron información que les otorga herramientas para mejorar un aspecto de su vida laboral. El proyecto se llevó a cabo mediante un taller estructurado de manera que los empleados asistieran una vez por semana con una duración de 15 minutos.</p>
<p>4. Pone en práctica planes, programas, proyectos y propuestas participativas y comunitarias, con la finalidad de intervenir de manera sistematizada en aspectos de desarrollo personal, empresarial, en problemáticas del proceso enseñanza – aprendizaje y en integración a la escuela y hacia el</p>	<p>Las asesorías fueron dirigidas a individuos (en este caso, los empleados) los cuales para mejor atención fueron divididos en grupos. A una institución (CUALHI) mediante un enfoque educativo en un ámbito no formal llevando a cabo un taller para transmitir información sobre la protección personal en áreas laborales</p>

<p>trabajo, con una actitud de respeto, de diálogo y colaboración.</p>	<p>que favoreciera principalmente a los individuos creando un bien más grande dando resultados positivos y benefactores a la institución completa.</p>
<p>5. Evalúa el diseño e implementación de proyectos de carácter psicosocioeducacional y laboral en relación al proyecto curricular, la programación de la práctica educativa, el desarrollo real del currículo, la vinculación escuela sociedad, las políticas de capacitación para el trabajo en función de datos o informaciones, a partir de aplicar diversas estrategias y alternativas, con la finalidad de valorar las acciones que de su actuación pudieran generarse para la toma de decisiones frente a problemas concretos o prácticas con una actitud de objetividad, juicio crítico, colaboración y apertura.</p>	<p>Se planeó un proceso mediante acciones, las cuales fueron asistir a la institución, aplicar instrumentos para la identificación de la necesidad y a partir de los resultados se obtuvo información para planear el proyecto de manera estratégica que se le facilitara a los involucrados y a la vez se pudieran identificar avances y soluciones a la problemática.</p>
<p>6. Participa con docentes, alumnos, directivos, padres de familia, empleados y empleadores, a partir de generar programas y propuestas encaminadas a resolver los problemas de aprendizaje, didáctica, relaciones familiares, propiciando aprendizajes, con ambientes participativos y promover actitudes de colaboración, respeto y tolerancia.</p>	<p>Se identificó la problemática, de manera inmediata se adecuó el taller a las necesidades, horarios y condiciones que tenía la empresa, de esta manera los interventores educativos planearon cada actividad de manera que tuviera beneficios para los empleados, los jefes y la empresa en general, porque de este modo se resolverían las problemáticas que se identificaron.</p>

<p>7. Capacita a docentes, padres de familia, empleados y empleadores, con relación a algunas problemáticas específicas, tales como: violencia intrafamiliar, desarrollo psicosexual, comunicación en el seno familiar a través de la realización de talleres con la finalidad de contribuir a la transformación de la calidad de vida y de la construcción de una nueva definición en el vínculo escuela–familia–sociedad, con una actitud comprensiva, holística, de autoformación y búsqueda permanente.</p>	<p>Los instrumentos que realizó la interventora educativa para recabar información y detectar una problemática al inicio de la intervención fueron guía de observación, lista de cotejo y entrevistas. Estas fueron aplicadas a las condiciones de la empresa, a los empleados y a los jefes de la institución, asimismo al momento de evaluar que tan efectivo fue el taller se aplicaron nuevamente técnicas de evaluación como listas de cotejo y entrevistas que permitieron determinar los avances del taller.</p>
<p>8. Gestiona la creación de espacios, proyectos, programas, convenios, supervisión y asesoría técnico-pedagógica a instituciones educativas, sociales y asistenciales para la orientación educacional, con la finalidad de capacitar al personal para la atención de problemáticas específicas, con una actitud de apertura intercambio cooperativo interinstitucional para tratamiento de problemáticas específicas.</p>	<p>Los interventores educativos están sujetos a cambios continuos dentro de su formación académica, así como también fuera de ella y aun transcurriendo el tiempo. La interventora educativa se ha actualizado sobre la protección física ahora en el contexto de guarderías mediante platicas impartidas por protección civil, en donde se le brindan los medios y la herramientas para prevenir accidentes en niños de edad maternal quienes están expuestos a caídas y resbalones de instalaciones para juegos, así como si ingieren una pieza de juego pequeña.</p>

	<p>También se tuvo una charla con los jefes de CuAlHi donde la interventora educativa les sugiere darle seguimiento a la capacitación a los empleados sobre su uso de protección personal, se sugirió que cada que un empleado nuevo ingrese a la empresa se le brinde una pequeña charla donde se le den a conocer cuáles son las medidas de protección adecuadas y las consecuencias que tiene no seguirlas.</p>
--	--

## CONCLUSIONES

El usar equipo de protección va más allá de comodidad al momento de llevar a cabo las labores, su uso implica responsabilidad de parte de los empleados y de sus superiores, esto debido a que va de por medio la vida de los trabajadores, también es acatar reglas que vienen de mandos superiores y leyes que marcan el uso de protección física como obligación, respetar esto beneficia a los jefes para evitar posibles multas a su empresa y a los empleados para conservar su trabajo dentro de la institución y por supuesto su vida.

Pocas veces se piensa en las personas que están alrededor del trabajador, si se preocupan, si consideran que su trabajo es peligroso y les queda solo rezar para que a ellos les vaya bien. En este proyecto se dispuso a tomar en cuenta este aspecto mediante un taller, trabajar con las emociones de los empleados para que posteriormente ellos piensen en las de su familia.

Cabe mencionar que no fue nada sencillo y que incluso hubo trabajadores que se negaron a participar en el taller porque preferían no hablar de sus emociones ni hacerlas saber a la interventora educativa y mucho menos a sus compañeros de trabajo. Del total de trabajadores solo participaron 18, sin embargo, fue suficiente para que este tuviera una gran aceptación por su parte y aún más por los jefes y directivos.

Las actividades previamente diseñadas para el taller fueron trabajadas con mucha responsabilidad y seriedad por parte de todos los involucrados, se obtuvo una asistencia y permanencia impecable, además de una participación muy amena y creativa por parte de los empleados, nunca faltaron las risas y las bromas de todos ellos. Cumpliéndose en absoluto todos los objetivos y metas planteadas, sin embargo, no en el porcentaje que inicialmente se estaban contempladas. A pesar de ello fueron resultados óptimos y satisfactorios para la interventora y los jefes de la empresa.

De acuerdo a los resultados arrojados en los instrumentos del capítulo cinco de la evaluación y a la perspectiva de la interventora educativa existió una mejora considerable para el poco tiempo que se tuvo para intervenir, se fomentó satisfactoriamente en un 80% el uso adecuado de protección en los trabajadores

durante el tiempo estimado y sin saber si es suerte, coincidencia o los frutos de la aplicación del taller, disminuyeron los accidentes menores dentro de la empresa en el periodo que la interventora estuvo presente en la institución.

Se fomentó la empatía laboral en los trabajadores, lo cual consistía en poner en situaciones a los empleados para qué pensarán y actuarán como sus jefes, compañeros y familias, del 40% que se tenía contemplado se logró solo el 30%, se considera que se pudo haber obtenido el total de porcentaje como resultado, pero debido a la apatía de muchos empleados en las actividades dirigidas a la empatía se disminuyó, pero a pesar de ello es un resultado que brinda mucha felicidad y satisfacción tanto a los jefes como a la interventora educativa y se espera que también las familias de los involucrados puedan ser parte positiva de los resultados y puedan tener beneficios y tranquilidad de saber que sus parejas, papas e hijos estarán bien.

Se impulsó el uso adecuado de las medias de protección, logrando solo entre el 8% y 10% de avances en los trabajadores, esto debido a la negativa tan arraigada y de tantos años que vienen arrastrando los empleados que no les gusta utilizar su equipo de protección. Hablando con el jefe se llegó a la conclusión que a pesar de que fue un porcentaje mínimo en este objetivo, tenía años la empresa con cifras de mejora del uso de protección en 0%, así que se sentían contento que la interventora en solo 5 sesiones haya logrado obtener un avance diferente al que ellos mismos en años no habían podido lograr.

El diagnosticar, diseñar un plan de intervención, sustentarlo e implementarlo en una institución ya bien formada desde años atrás resulta ser una tarea de mucha exigencia y responsabilidad para la interventora educativa. Sin embargo, se considera que fue muy buena y oportuna la intervención aquí realizada tanto para los empleados y jefes de la institución como para sí misma como profesional.

Va más allá de realizar un trabajo solo por realizarlo, sino que queda una satisfacción el saber que se pueden implementar talleres que beneficien en gran cantidad a más de una persona y que alguien seguramente la va a recordar durante su vida por un mínimo granito de arena que haya podido transmitir y dejar en su vidas.

El crecimiento y la experiencia es algo muy bonito que queda después de implementar algún curso, taller o seminario y deja mucho más en el corazón que solo cifras y porcentajes, tal y como se planeaba al principio de la intervención centrarse en los sentimientos y las emociones de los trabajadores para poder tocar fibras sensibles y obtener resultados que realmente fueran a permanecer en sus hábitos y durarán para siempre en su corazón.

Lo que como interventores educativos se desearía cambiar es tener más tiempo para seguir implementando actividades, así como también seguir capacitando a los empleados cada cierto tiempo, esto para que se tomen con más seriedad el tema de la seguridad laboral y pueda disminuir de manera significativa los accidentes menores y mayores en la empresa.

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

Cualhi: Bronce, aluminio, hierro.

S.A de S.V: Sociedad Anónima de Capital Variable

Anise: Análisis de las necesidades de intervención socioeducativa

Unade: Universidad americana de Europa

S.F: Sin fecha

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

STPS: Secretaria del trabajo y prevención social

P. Página

APA: American Psychological Association

## REFERENCIAS

Bisquerra, R. (2010). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Séptima edición. Editorial Wolters Kluwer.

Canales Sectoriales Inter empresas (2016). *Prevenir mejor con inteligencia emocional*. <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212347-Prevenir-mejor-con-inteligencia-emocional.html>

Castolo, F. (2021) *Breve Monografía Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco. Gobierno de Zapotlán el grande*. <http://www.ciudadguzman.gob.mx/Pagina.aspx?id=b39c23f5-ee03-4f65-9ffc-53ae8b36f84a>

Checa, K & otros. (2020) *Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones*. <https://oaji.net/articles/2021/9527-1640619756.pdf>

Chiavenato I (2011) *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. <https://vdocument.in/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html?page=1>

Díaz-Bravo, L, Torruco-García, U., Martínez-Hernández, Mildred, Varela-Ruiz, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Investigación en Educación Médica, 2 (7),162-167. ISSN: 2007-865X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Goiria, J. (2021) *Accidentes laborales ¿Cuáles son los más comunes?* Canal salud IMQ. <https://canalsalud.imq.es/blog/accidentes-laborales-mas-comunes>

Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, (s.f.) *Prevención de accidentes en el trabajo*. Gobierno de México. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/prevencion-accidentestrabajo>

Juárez, A. (2020) *12 medidas de seguridad indispensables en toda empresa*. Mente diamante. <https://mentediamante.com/blog/medidas-seguridad-empresa>

Lista de cotejo: ¿qué es y para qué se utiliza? (2018). *Lista de cotejo*. <https://www.listadecotejo.com/>

Mario, R. y Domingo, M (S.F) Seguridad laboral. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/d866f40aca96d456a0200f2221c47ca3.pdf>

Pérez-Campanero, M. (2000) *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid. Narcea

Pérez, J. y Merino, M. (2012) Actualizado: 2021. *Definición de: Definición de guía de observación*. <https://definicion.de/guia-de-observacion/>

Reyes, A & otros (2018) *Línea específica, orientación educacional*. <file:///C:/Users/diana/Downloads/Li%CC%81nea%20Orientacio%CC%81n%20Educativa%202018.pdf>

Secretaría Distrital de Salud (2007) *Medidas de seguridad. Protocolo Línea de Acción Industria y Ambiente- Dirección de Salud Pública*.

<http://www.saludcapital.gov.co/sitios/SectorBelleza/Paginas/Medidasdeseguridad.aspx>

Sistema globalmente armonizado SGA-PE-Marketing. (2021) *¿Qué sanciones son impuestas al no usar EPP de seguridad?* Norton Saint Gobain. <https://www.nortonabrasives.com/es-pe/blog/que-sanciones-son-impuestas-al-no-usar-epp-de-seguridad>

Universidad americana de Europa UNADE (2019) *Medidas de seguridad en el trabajo.* UNADE Universidad Americana de Europa. <https://unade.edu.mx/medidas-de-seguridad-trabajo/>

Vásquez Rodríguez. (2013) *Estrategias de planeación de clase.* Evaluación diagnóstica formativa Casanare. <https://planeaciondeclasesblog.wordpress.com/el-taller-pedagogico/>

Villegas, A. (2013) *El Aporte de Ralph Tyler a la Evaluación.* E-historia. <https://www.e-historia.cl/e-historia/el-aporte-de-ralph-tyler-a-la-evaluacion/>

# Anexos

## Anexo 1



### Universidad Pedagógica Nacional – 144 Lic. En Intervención Educativa Entrevista a los empleados



**Objetivo:** Identificar cuáles son las medidas de seguridad de los empleados y verificar su buen uso.

**Consigna:** Responde las siguientes preguntas de la manera más honesta posible, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrecta.

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Puesto:** \_\_\_\_\_

1. ¿Cuáles son las medidas de protección que utilizas al trabajar?
2. ¿Qué razones tienes para si/no utilizar la protección adecuada?
3. ¿Desde cuándo si/no utilizas la protección?
4. ¿Qué dicen tus jefes sobre el uso de las medidas de seguridad?
5. ¿Cómo crees que reaccionaría tu familia si sufres un accidente en el trabajo?
6. ¿Tienes algún seguro de vida tanto para ti como para tu familia si sufres algún accidente laboral?

*Fuente: elaboración propia.*

Anexo 2  
Universidad Pedagógica Nacional – 144  
Lic. En Intervención Educativa  
Entrevista a los jefes



**Objetivo:** Contrastar información tanto de los empleados como de los jefes para poder determinar una posible solución a las posibles problemáticas que se presenten.

**Consigna:** Responde las siguientes preguntas de la manera más honesta posible, recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

1. ¿Se tiene un presupuesto fijo para adquirir artículos de seguridad? De ser así, ¿Cuál es y por qué se decidió así?
2. ¿Cada cuánto tiempo compran nuevos artículos de seguridad? ¿Por qué?
3. ¿Razones por las cuales los empleados no utilizan sus instrumentos de seguridad?
4. ¿Existe alguna sanción hacia los empleados por no usar medidas de seguridad? ¿Cuál es?
5. ¿Considera que es una buena idea implementar alguna estrategia para el uso de la seguridad de los empleados?
6. ¿Tiene alguna sugerencia a implementar?



Universidad Pedagógica Nacional – 144  
Lic. En Intervención Educativa  
Lista de cotejo

**Objetivo:** Identificar si la empresa cuenta con elementos básicos de seguridad dentro de sus instalaciones.

**Consigna:** Ser lo más honesta posible al responder el instrumento.

Aspectos	Si	No
La empresa cuenta con los materiales necesarios para la prevención de accidentes de sus empleados.		
Los empleados usan adecuadamente el equipo de seguridad para la prevención de accidentes.		
Los jefes usan adecuadamente el equipo de seguridad.		
La empresa se encuentra en óptimas condiciones que eviten algún accidente.		
Existen salidas de emergencia visibles dentro de la empresa.		
Hay extintores ubicados de manera estratégica dentro de la empresa.		
La empresa cuenta con lineamientos de evacuación en caso de algún sismo.		
Se cuenta con un botiquín de primeros auxilios.		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 4

### Universidad Pedagógica Nacional – 144 Lic. En Intervención Educativa Guía de observación



**Objetivo:** Observar cómo es un día de trabajo para los empleados de la empresa y así poder determinar qué tan importante es el uso de equipo de seguridad en su área laboral.

**Consigna:** Ser lo más honesta posible al responder este instrumento.

Guía de observación		
<b>Fecha:</b>	<b>Hora de inicio:</b>	<b>Hora de cierre:</b>
<b>Institución:</b>		<b>Duración:</b>
<b>Descripción de la observación:</b>		
<b>Lugar de observación:</b>		<b>Número de asistentes:</b>
<b>Área de trabajo y actividad:</b>		
<b>Observación:</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 5

<b>ACTIVIDAD NO. 1</b>		
<b>Fecha:</b> 26 de abril del 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Quiz		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Que el empleado realice el quiz de manera correcta, relacionando ambas columnas solicitadas, donde una especifica el nombre de un elemento de protección y en la otra su función.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <p>-Quizez -Bolígrafos.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>Para romper el hielo la interventora educativa preguntara a los empleados como están y como se sienten ese día. Duración: 5 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>Se les otorgara un quiz a cada empleado donde tendrán que relacionar las dos columnas correspondientes. Duración: 10 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Nube de palabras: Al finalizar el quiz, la interventora preguntara al azar la función de algunos elementos de protección para reforzar la actividad. Duración: 5 minutos.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 6

<b>ACTIVIDAD NO. 2</b>		
<b>Fecha:</b>		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> ¿Qué podría hacer?		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<b>Propósito:</b> Que los empleados reflexionen sobre la importancia que tiene cada parte de su cuerpo, motivándolos a cuidarse con su equipo de seguridad.	<b>Materiales:</b> -Cinta adhesiva.	
<b>Tiempo que durará la actividad:</b> 20 minutos	<b>Lugar:</b> Área de comedor	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<b>Inicio</b> ¿Qué hiciste ayer? La sesión iniciara con una pequeña charla sobre qué actividades realizaron un día antes para romper el hielo, posteriormente se lanzará la pregunta de cuáles son las partes del cuerpo que más utilizaron haciendo esas actividades. Duración: 5 minutos.	<b>Desarrollo</b> Los empleados colocaran cinta adhesiva en alguna parte de su cuerpo, en este caso la que más necesiten al realizar su trabajo simulando no tenerla, posteriormente imitaran los movimientos que normalmente hacen, dándose cuenta de que tan fácil o difícil puede ser realizar sus actividades sin la movilidad de alguna parte de su cuerpo. Duración: 10 minutos.	<b>Cierre</b> Reflexión: Los empleados darán una breve reflexión de lo que se aprendió en la sesión y compartirán su sentir ante la situación. Duración: 5 minutos.
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 7

<b>ACTIVIDAD NO. 3</b>		
<b>Fecha:</b>		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Carta de despedida		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Crear un sentimiento de concientización en los empleados tras realizar una carta de despedida para su familia.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <p>-Hojas de papel. -Bolígrafos.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>La última vez: Se les preguntara a los empleados cuando fue la última vez que abrazaron a sus seres queridos, cuando fue la última vez que les dijo cuanto los quería y cuando fue la última vez que hizo algo bueno para ellos. Duración: 5 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>Se les dará a cada empleado una hoja blanca y un bolígrafo, en ella redactaran una carta de despedida a su familia simulando que fallecieron en su empleo por no haber usado correctamente su equipo de protección. Se les pedirá que sean lo más sinceros posibles y será opcional si quieren entregar la carta a la interventora educativa o prefieren conservarla para ellos. Duración: 10 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Sondeo: La interventora educativa tomara el registro de a quien dirigieron su carta, información que posteriormente puede servir para realizar alguna otra actividad. Duración: 5 minutos.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 8

<b>ACTIVIDAD NO. 4</b>		
<b>Fecha:</b>		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Intercambio de roles		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>El empleado se pondrá en el lugar de su jefe para crear conciencia de la carga que ellos manejan al ser responsable de la vida de todos sus empleados.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <p>-Tela -Una hoja de papel.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>¿Qué hay debajo? Se colocará una tela sobre la mesa, debajo de ella habrá una hoja de papel con la palabra responsabilidad, enseguida se les preguntará que creen que tenga que ver esta palabra con el tema que se abordará a continuación. Duración: 5 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>En esta actividad tendremos el apoyo de los jefes, cambiarán de papeles y los directivos imitarán las actitudes y las respuestas que estos tienen cuando se les pide que utilicen su equipo de protección y los empleados actuarán como los jefes lo hacen pidiéndoles que lo usen, así podrán tener un reflejo frente a ellos de como los jefes se frustran al ver que sus empleados no acatan con sus indicaciones. Duración: 10 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Relación: Los empleados tendrán que encontrar la relación que realmente tuvo la palabra responsabilidad con la actividad de la sesión y comparar si sus hipótesis del inicio de la sesión se parecían a las finales. Duración: 5 minutos.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 9

<b>ACTIVIDAD NO. 5</b>		
<b>Fecha:</b>		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Manos a la obra		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Que los empleados realicen carteles con frases que los motiven a usar su equipo de protección y pegarlos en las paredes de la empresa.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <p>-Cartulinas. -Marcadores. -Colores. -Pelota pequeña.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>Papa caliente: Con la pelota pequeña comenzaran a jugar el famoso juego “papa caliente” con el fin de que los empleados puedan divertirse y tener un buen inicio de sesión. Duración: 5 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>Comenzaran a realizar carteles sobre los temas que se han abordado en sesiones anteriores sobre la importancia del uso de material de protección, pidiéndoles que los hagan coloridos y llamativos para que todos los trabajadores los noten y los volteen a ver en su día a día. Duración: 10 minutos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Los empleados se dirigirán a pegar los carteles realizados en lugares estratégicos de la empresa. Duración: 5 minutos.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 10

<b>ACTIVIDAD PREVIA</b>		
<b>Fecha:</b> 13 de septiembre de 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Carta al tío chicho		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<b>Propósito:</b> Determinar que tanto aprendieron del bloque anterior y que tanto mejoraron sus hábitos de uso de protección laboral mediante una autoevaluación y retroalimentación.	<b>Materiales:</b> -Hojas blancas -lápices -Autoevaluaciones -Paletas para premios	
<b>Tiempo que durará la actividad:</b> 20 minutos	<b>Lugar:</b> Área de comedor	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Cierre</b>
Se les dará un rompecabezas a los empleados para que lo armen, el reto es que solo tendrán 5 minutos para hacerlo, teniendo que trabajar en equipo a marchas forzadas.	Posteriormente se les dará una hoja blanca en donde redactaran una carta “al tío chicho”. En ella simularan que le cuentan a ese tío todo lo que han aprendido y todo lo que mejoraron en el uso de protección laboral de las sesiones del taller del bloque anterior.	Se les facilitara una breve autoevaluación a los empleados que determine que tanto aprendieron y avanzaron en el primer bloque
<b>Observaciones</b>		

*Nota: elaboración propia*

## Anexo 11

<b>ACTIVIDAD NO. 6</b>		
<b>Fecha:</b> 20 de septiembre de 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Retos		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Que los empleados tengan un factor externo, en este caso un castigo, que los orille a usar su equipo de protección correctamente durante su jornada laboral.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <p>-Material de protección</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>Se les da la bienvenida a los trabajadores y se les pedirá que formen vinas y expliquen el por qué eligieron a su compañero, se escuchara a todo el grupo exponer sus razones y una vez terminados de exponer los motivos procederá la interventora a explicar a detalle la actividad.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>Ya que estén formados a su gusto, los trabajadores tendrán el derecho de ponerle un reto a su compañero de equipo, este será usar un elemento de protección por todo lo que resta del día, será el que ellos elijan, de no ser así, se le pondrá un castigo, también determinado por su compañero.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Una vez definido el elemento a usar durante el día, los empleados darán a conocer cuál será el elemento y cuál será el castigo que tendrán si no acatan las reglas. Para ser verídico, se quedara un encargado para asegurarse que se lleve a cabo correctamente la actividad.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia.*

## Anexo 12

<b>ACTIVIDAD NO. 7</b>		
<b>Fecha:</b> 27 de septiembre de 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Debate		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Que los empleados puedan conocer abiertamente el lado positivo y negativo del equipo de protección para poder formar su propio criterio del uso que le dan personalmente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Una mesa extra</li> <li>-Manteles</li> <li>-Memorama</li> <li>-Cartulina</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>Se les da la bienvenida a la sesión, se jugara un memorama y las personas con menor número de pares serán los que estén en contra del uso de protección y las personas con mayor número de pares estarán a favor, enseguida se dividirán en dos grupos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>Una vez formados los dos equipos la interventora educativa será la mediadora lanzando preguntas como: ¿Por qué estas a favor/contra?, ¿crees que realmente ayude en un accidente laboral el equipo de protección?, ¿Por qué si se debe/no se debe usar equipo de protección en el trabajo?, etc.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Al final se tendrá una plática con todos los participantes acerca de cómo se sintieron de estar a favor o en contra, qué aprendieron de esa actividad y si realmente estaban a favor o en contra.</p> <p>Se jugara un piedra, papel o tijera para determinar quién será el empleado que impartirá una clase la próxima sesión "Uso adecuado del equipo de protección personal". Se le brindara una cartulina para la exposición.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia*

### Anexo 13

<b>ACTIVIDAD NO. 8</b>		
<b>Fecha:</b> 04 de octubre de 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Interventor educativo por un día		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<b>Propósito:</b> Al recibir la información de un compañero igual ellos, lograr mayor concientización y que no sientan que se les está imponiendo algo.	<b>Materiales:</b> -Paletas para premios	
<b>Tiempo que durará la actividad:</b> 20 minutos	<b>Lugar:</b> Área de comedor	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<b>Inicio</b> Iniciaremos con una actividad rápida, cada empleado deberá decir un trabalenguas, el empleado que menos se equivoque recibirá un premio.	<b>Desarrollo</b> El empleado encargado de dar la sesión "Uso adecuado del equipo de protección personal". Tendrá oportunidad de exponer el tema a su manera, teniendo 10 minutos para realizarlo. La interventora educativa, tendrá la función de oyente y no puede corregirlo en ningún momento.	<b>Cierre</b> Al final los empleados calificarán la exposición y serán libres de retroalimentar a su compañero.
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia*

## Anexo 14

<b>ACTIVIDAD NO. 9</b>		
<b>Fecha:</b> 11 de octubre de 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> En sus zapatos		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Ponerse en el lugar de su familiar para fomentar empatía y un poco de sentimiento de culpa que orille al empleado a usar su equipo de protección.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Palos de escoba</li> <li>-Pelucas</li> <li>-Ropa de mujer</li> <li>-Hojas blancas y lápices</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>Iniciaremos con una actividad recreativa ya que la sesión será un poco fuerte emocionalmente. Los empleados formaran una rueda y pondrán un palo de escoba frente a ellos, la interventora gritara derecha o izquierda y los empleados deben desplazarse dejando el palo en su lugar y tomando el palo de al lado que se les indico, quien tumbe el palo, va saliendo del juego.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>El empleado se pondrá alguna peluca o elemento que el decida y procederá a actuar como el considera que un integrante de su familia lo haría si le informan que sufrió un accidente. Cada empleado tendrá 1 minuto para participar, para que todos los participantes puedan tener su turno.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Como actividad de cierre, redactaran una carta para ese miembro de su familia, la carta será totalmente personal y nadie más podrá verla.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia*

## Anexo 15

<b>ACTIVIDAD NO. 10</b>		
<b>Fecha:</b> 18 de octubre de 2022		
<b>Tema:</b> Uso adecuado del material de protección		
<b>Responsable del Taller:</b> Interventora educativa		
<b>Nombre de la actividad:</b> Lista de cotejo		
<b>Población a la que va dirigida:</b> Empleados de empresa CUALHI		
<p style="text-align: center;"><b>Propósito:</b></p> <p>Analizar qué tan notorio fue el avance desde la sesión 1 hasta la 10 para determinar cuan efectivo fue el taller.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Hojas blancas</li> <li>-lápices</li> <li>-Listas de cotejo</li> <li>-Paletas para premios</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Tiempo que durará la actividad:</b></p> <p>20 minutos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar:</b></p> <p>Área de comedor</p>	
<b>Descripción de la actividad</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Inicio</b></p> <p>Se les otorgara una hoja blanca y un lápiz a cada empleado al inicio de la sesión, en ella dibujaran los elementos de protección que han empezado a usar con mayor frecuencia.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo</b></p> <p>Enseguida la interventora entregara las listas de cotejo, pidiéndoles de favor que sean lo más honestos posible ya que sus respuestas serán de mucha ayuda para los resultados e interpretaciones de la aplicación de las actividades.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Cierre</b></p> <p>Al final se calificaran los dibujos previamente realizados, los empleados harán una votación y a los mejores se les dará un pequeño premio.</p>
<b>Observaciones</b>		

*Fuente: elaboración propia*



## Anexo 16

### UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (UNIDAD 144)



#### Licenciatura en Intervención Educativa Diseño y evaluación de proyectos de orientación psicopedagógica

#### Control de la logística del programa

#### Objetivo:

**“Asegúrese que estén disponibles los medios necesarios en cada momento del programa”**

Favor de marcar con una X si el elemento indicado se encuentra disponible para aplicar el programa (curso,

			Si	No
Recursos humanos	1	Asistieron los responsables del programa y personal de Apoyo		
	2	Los responsables del programa (interventores) llegaron 15 minutos antes de dar inicio.		
	3	Los responsables del programa van presentables (de acuerdo al contexto)		
Recursos materiales	4	El equipo está disponible (computadora, cañón, bocinas)		
	5	Los materiales (equipo de cómputo, hojas, lápices, cartulinas, etc.) que se utilizaron fueron los adecuados		
	6	Los materiales que se utilizaron en el taller fueron suficientes		
	7	Los materiales utilizados en el taller eran de calidad		
	8	Los materiales utilizados en el taller no fueron bien elegidos para las actividades		
Recurso s de	9	El aula estaba disponible		
	10	El aula se encontraba limpia		
	11	Fueron suficientes las sillas para los destinatarios		
	12	La ventilación fue la adecuada		

13	No hubo distractores externos		
----	-------------------------------	--	--

	<b>Criterios para evaluar</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Actividades	1.- Realizan las actividades aplicadas de manera entusiasta.		
	2.- Las actividades son adecuadas para lograr el objetivo de la intervención.		
	3.- Hay coherencia entre los propósitos y la realización de la actividad.		
Metodología o método	4.- Utiliza estrategias comunicativas para interactuar con el grupo.		
	5.- Las actividades son acordes a la problemática.		
	6.- Las estrategias utilizadas por el aplicador se adecuan al nivel de las personas que toman el taller. 89		
Organización	7.- Cumple con todo el material adecuado para la realización de las actividades.		
	8.- Muestra control frente al grupo.		
	9.- Cumple con el horario establecido en la aplicación de actividades.		

Elaboración a partir de Álvarez R (2002) Diseño y evaluación de programas. Ed. EOS. España

*Nota: Información proporcionada por la maestra en curso*

**Universidad Pedagógica Nacional – 144**  
**Lic. En Intervención Educativa**  
**Lista de cotejo cobertura**

Objetivo: Asegurarse que todos los destinatarios del programa se beneficien de la oferta de este.

Marca con una **X** el criterio que se encuentre.

<b>INDICADORES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Todos los involucrados asisten a la hora y lugar acordados.		
Se motiva a los destinatarios para asistir a las sesiones.		
Se promueve la integración al taller por medio de publicidad (medios de comunicación).		
Se tiene bajo control la cobertura del programa.		
Todos los destinatarios se están beneficiando con el programa.		
La participación y comunicación dentro del taller es buena.		
Los productos realizados dentro del taller favorecen a la absorción de conocimientos.		

*Nota: Elaborado por el autor.*

**Anexo 18**  
**ASISTENCIA**

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
JFRR					
UAV					
JCV					
AYMC					
RTM					
EAR					

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
GHJI					
LFPF					
JMLR					
FTG					
ESC					
GIHY					

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
IMJ					
RFCV					
FGTR					
MEVV					
JIAD					
HJP					

*Nota: elaboración propia.*

**Anexo 19**  
**PERMANENCIA**

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
JFRR					
UAV					
JCV					
AYMC					
RTM					
EAR					

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
GHJI					
LFPF					
JMLR					
FTG					
ESC					
GIHY					

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
IMJ					
RFCV					
FGTR					
MEVV					
JIAD					
HJP					

*Nota: elaboración propia.*

## Anexo 20

### PARTICIPACION

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
JFRR					
UAV					
JCV					
AYMC					
RTM					
EAR					

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
GHJI					
LFPF					
JMLR					
FTG					
ESC					
GIHY					

Empleado	26 de abril	03 de mayo	10 de mayo	17 de mayo	24 de mayo
IMJ					
RFCV					
FGTR					
MEVV					
JIAD					
HJP					

*Nota: elaboración propia.*

**Objetivo:** Contrastar información de la etapa del diagnóstico con la de evaluación para poder determinar si los empleados han mostrado un avance en el uso de tu protección laboral.

**Consigna:** Responde las siguientes preguntas de la manera más honesta posible, recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

1. ¿Qué aprendizajes has adquirido sobre el uso de protección laboral?
2. ¿Has mejorado el uso de protección en su persona?
3. ¿Has observado mejoría sobre el uso de medidas de protección en tus compañeros?
4. ¿Cuál es el método de protección que más se le dificulta utilizar todavía y por qué?
5. ¿Qué beneficios consideras que obtuviste al participar en el taller?
6. ¿Qué cambiarías del taller?

*Nota: elaboración propia.*

Universidad Pedagógica Nacional – 144  
Lic. En Intervención Educativa  
Lista de cotejo



**Objetivo:** Descubrir si existió una mejoría considerable en el uso de equipo de protección, infraestructura y participación de los empleados.

**Instrucciones:** Marcar el indicador que se considera es el adecuado, con la mayor sinceridad posible.

INDICADORES	SI	NO
Es notorio un incremento en los empleados que usan sus medidas de protección.		
Los empleados mostraron interés por el taller y sus actividades.		
Las actividades realizadas en el taller por parte de los empleados cumplen con los requisitos deseados.		
Han disminuido los accidentes menores dentro de la empresa.		
Los insumos de protección laboral se han agotado con más frecuencia.		
Mejoraron las condiciones físicas de la empresa para la prevención de accidentes.		

*Nota: elaboración propia.*

Universidad Pedagógica Nacional – 144  
Lic. En Intervención Educativa  
Entrevista a los jefes



**Objetivo:** Contrastar información de la etapa del diagnóstico con la de evaluación para poder determinar si los jefes notan avances considerables en el uso de protección laboral de los empleados.

**Consigna:** Responde las siguientes preguntas de la manera más honesta posible, recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

1. **¿Qué cambios ha notado en el uso de protección en sus empleados?**
2. **¿Considera que ha sido de utilidad el taller? ¿por qué?**
3. **¿Ha percibido menor número de accidentes menores?**
4. **¿Noto disminución en los insumos de protección laboral?**
5. **¿Cambiaría algo de la interventora educativa y del taller?**

*Nota: elaboración propia.*

### Autoevaluación

**Objetivo:** Obtener información acerca de los avances en el uso de equipo de protección que presentan los empleados gracias al primer bloque de aplicación de actividades.

**Consigna:** Responde la siguiente lista de cotejo de la manera más honesta posible, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Indicadores	Nunca	A veces	Siempre
Intento ponerme mi equipo de protección todos los días.			
Tengo claro cuál es el equipo de protección que me corresponde usar según mi área de trabajo.			
Si quedan pocos insumos de protección se lo hago saber a mis superiores.			
Sugiero a mis compañeros utilizar su equipo de protección.			
Es notorio que han disminuido los accidentes laborales.			
Las áreas de trabajo ahora son más seguras.			

Nota: elaboración propia.

**Anexo 25**  
**Universidad Pedagógica Nacional – 144**  
**Lic. En Intervención Educativa**  
**Lista de cotejo final**



**Objetivo:** Obtener resultados finales de cuan efectivas fueron las sesiones del taller en la mejora del uso de protección laboral.

**Consigna:** Responde la siguiente lista de cotejo de la manera más honesta posible, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Aspectos	Si	No
Utilizo con más frecuencia mi casco.		
Porto mi mascarilla y lentes más de dos veces por semana.		
Me pongo mis botas de trabajo toda la semana.		
Voy mínimo una vez por semana por insumos de protección laboral.		
Mis jefes ya no me llaman tanto la atención para que use mi equipo de protección.		
Pienso más en mi familia cuando estoy trabajando y decido cuidarme un poco más.		

*Nota: elaboración propia*

**Anexo 26**  
**Universidad Pedagógica Nacional – 144**  
**Lic. En Intervención Educativa**  
**Guía de observación**



**Segundo bloque de aplicación**

**Objetivo:** Tener un registro de los avances de los empleados en cada sesión, para poder interpretar la información y llegar a una conclusión objetiva.

**Consigna:** Ser lo más honesta posible al responder este instrumento.

<b>Guía de observación</b>		
<b>Fecha:</b>	<b>Hora de inicio:</b>	<b>Hora de cierre:</b>
<b>Institución:</b>		<b>Duración:</b>
<b>Descripción de la observación:</b>		
<b>Lugar de observación:</b>		<b>Número de asistentes:</b>
<b>Área de trabajo y actividad:</b>		
<b>Observación:</b>		

*Nota: elaboración propia*

### Segundo bloque de aplicación

**Objetivo:** Que los empleados determinen por sí mismos su avance en el uso de equipo de protección gracias al taller.

**Consigna:** Responde la siguiente rubrica de la manera más honesta posible, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrecta.

	Excelente	Bien	Regular	Mal
<b>Responsabilidad</b> Utiliza su equipo de protección correctamente.	Es completamente responsable	Intenta ser responsable	Es responsable solo cuando lo están viendo	Es irresponsable
<b>Sensibilización</b> Es más consciente de que es mejor utilizar equipo de protección.	Es completamente consciente	Es consciente, pero tiene dificultad en hacerlo a diario	Es poco sensible	Es inconsciente
<b>Empatía</b> Se pone en el lugar de sus seres queridos y decide utilizar sus elementos de protección.	Es completamente empático	Es empático la mayoría del tiempo	De vez en cuando es empático	No tiene empatía
<b>Respeto</b> Es respetuoso y no entorpece el progreso de sus compañeros	Es muy respetuoso	Es respetuoso la mayoría del tiempo	Rara vez respeta	No respeta
<b>Apoyo</b> Anima, apoya y motiva a sus compañeros a utilizar su equipo de protección.	Apoya totalmente a todos	Apoya y motiva solo a sus compañeros más cercanos	Ocasionalmente brinda apoyo	No apoya a nadie

*Nota: elaboración propia*

### Segundo bloque de aplicación

**Objetivo:** Saber la opinión de los jefes acerca del desempeño de la interventora y de los avances que muestran sus empleados.

**Consigna:** Responde las siguientes preguntas de la manera más honesta posible, recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

**¿Considera que el segundo bloque de aplicación de actividades fortaleció los aprendizajes en sus empleados? ¿Por qué?**

**¿Qué cambios ha notado en los empleados y en la seguridad de la empresa antes y después de la aplicación del taller?**

**Para usted ¿La interventora educativa tuvo un desempeño satisfactorio?**

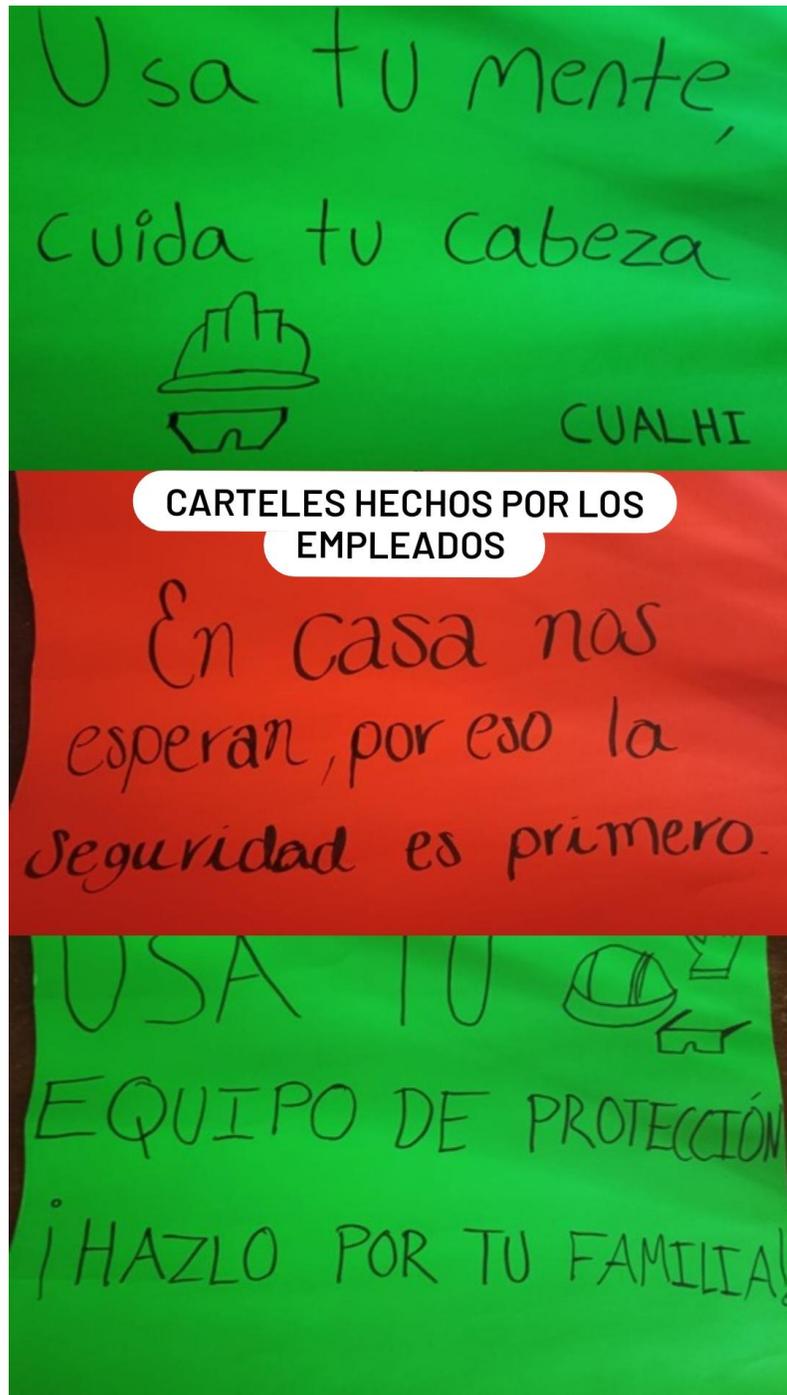
**¿Queda completamente satisfecho con la aplicación del taller o cambiaría algo?**

*Nota: elaboración propia*

Anexo 29



Anexo 30



Anexo 31

