

Programa de Educación y Sensibilización para Promover el Autocuidado y Prevención de Riesgos Laborales para los Vendedores Formales en La Galería Principal de La Plaza de Mercado del Municipio de Girardot 2019

Geraldine Garavito Luna

Blanca Lucero Ramírez Rodríguez



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

PROGRAMA EDUCATIVO

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

SEDE GIRARDOT

2020

Programa de Educación y Concientización para Promover el Autocuidado y Prevención de Riesgos Laborales para los Vendedores Formales en La Galería Principal de La Plaza de Mercado del Municipio de Girardot, 2019

Geraldine Garavito Luna

Lucero Ramírez Rodríguez

Trabajo de grado para optar al título Administrador en Salud Ocupacional

Asesor:

Docente: Ing. Luis Miguel Cárdenas Castellanos

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

PROGRAMA EDUCATIVO

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

SEDE GIRARDOT

2020

Dedicatoria

Este trabajo de Grado se lo dedicamos con todo nuestro corazón a Dios Todo Poderoso por darnos su sabiduría y el entendimiento, por guiarme en cada tema de esta investigación de tesis de grado y me dio la fuerza para seguir adelante en todas las dificultades que se presentaron y los problemas dándome la fuerza la fe y la esperanza en la vida y mis estudios.

A nuestra familia que me ha brindado el apoyo y el amor para triunfar y seguir adelante en la nueva etapa que me espera como profesional

A nuestros padres que existieron en esta vida y me entregaron todo el amor para salir adelante en la vida quien con sus regaños y consejos me hizo esforzarme para estudiar y seguir adelante y lograr todas las metas que me propuse gracias a ustedes.

A los empresarios y colaboradores de la Plaza de Mercado de Girardot por brindarnos y ofrecernos su acompañamiento en nuestros retos y en el direccionamiento del presente trabajo.

Geraldine y Lucero.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

A Dios, por guiarnos en la realización del presente trabajo de investigación y Sistematización del presente documento es un gusto agradeceremos al único y verdadero Dios Jesucristo, por su gran amor y sus bendiciones y por darme salud y vida para lograr todos estos éxitos y un sueño realizado.

A la Universidad Minuto de Dios, del Distrito en la sede de Girardot por darnos la oportunidad de entrar a la institución de pre-grado para realizar nuestros estudios, a los docentes, quienes en cada clase que compartimos nos formaron para ser unos excelentes profesionales de bien a mis profesores y doctores de investigación por guiarnos en nuestra tesis de investigación para así formarnos como profesionales e investigadores en el contexto de la Salud Ocupacional.

Al personal que se encuentra ubicado en la Plaza de Mercado de Girardot, quienes colaboraron en ofrecernos información importante y esencial para llevar a cabo el presente trabajo.

A todas aquellas personas, amigos, familiares y demás que estuvieron involucradas por aportar a través de sus consejos y apoyo incondicional, por contribuir de alguna u otra manera en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Geraldine y Lucero.

Nota de Aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación Normas del SGSST en Colombia	19
Tabla 2. Diagrama de Gantt	31
Tabla 3. Presupuesto	32
Tabla 4. Cronología de las capacitaciones	34

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. Cartilla Identificación de Riesgos por áreas con su respectivo método de Control	61
Apéndice B. Folleto Instructivo de Actos Inseguros y Condiciones Inseguras	65
Apéndice C. Importancia del Uso de las EPP	68
Apéndice D. Identificación, Evaluación y Control de Riesgos Laborales	83
Apéndice E. Carta de Constancia de Validación temas de Capacitación	93

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Integración del grupo	43
Ilustración 2. Invitación y motivar a los trabajadores de la Plaza de Mercado	46
Ilustración 3. Vista a las instalaciones	47
Ilustración 4. Observación y mirada de los puntos débiles de las instalaciones	47
Ilustración 5. Indicaciones de los cuidados	49
Ilustración 6. Explicación de los folletos instructivos	49
Ilustración 7. Charlas educativas sobre los riesgos y accidentes laborales	51
Ilustración 8. Recomendaciones especiales sobre el riesgo	51

Resumen

La realización del presente trabajo ha tenido como objetivo principal el de educar y sensibilizar a los vendedores formales de la galería principal de la plaza de mercado del municipio de Girardot para promover autocuidado y prevención de riesgos laborales, en donde de acuerdo con las evidencias arrojadas *por el* trabajo anterior “*Programa de Educación y Concientización para Promover el Autocuidado y Prevención de Riesgos Laborales para los Vendedores Formales en La Galería Principal de la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot*” llevado a cabo por Díaz y Gómez (2018), se determinó que existe una población de 400 comerciantes en total, el proyecto estuvo enfocado en el costado izquierdo de la Galería Principal de la plaza de mercado, se tomó entonces una muestra aproximada de 59 trabajadores de los cuales en primera instancia se les aplicaron las entrevistas y encuestas a 59 de estos para poder interactuar con ellos sus necesidades y expectativas en cuanto al manejo que le dan al riesgo laboral específicamente en el autocuidado, seguidamente para medir el nivel de autocuidado se les realizó una entrevista a 63 personas.

De acuerdo con las características y los criterios que se evidenciaron en el trabajo se determinaron una serie de necesidades fundamentales en donde claramente éstas han influido de manera significativa en relación a la falta de una cultura de autocuidado y prevención de riesgos laborales en los trabajadores y vendedores de la Galería Principal en la Plaza de Mercado del municipio de Girardot, pero lo importante en consideración es la percepción sobre las características de la prevención y el riesgo que deben poseer estos trabajadores, es por esto que es notoria la importancia que representa en identificar cómo se encuentran informados en relación al manejo de estos temas que tienen un grado de importancia en el desarrollo de sus

trabajos y así mismo llegar a estructurar el programa, en donde se impartieron un total ocho (8) capacitaciones, las cuales para su consideración fueron las siguientes:

El primero que se realizó fue una obra de teatro en donde se dramatizó la importancia que representa el pago de la seguridad social en los trabajadores independientes, en la obra de teatro se representaba las ventajas y desventajas de utilizar las herramientas de este contexto.

La segunda capacitación fue un taller tipo diálogo en donde se enseñaban la identificación de los riesgos por áreas y sugerencias de mejoras para las personas involucradas en este aspecto.

La tercera capacitación a través de un folleto que manejaba la relación con los Actos Inseguros y las Condiciones Seguras en las áreas comunes del Mercado de Girardot; 1

La cuarta capacitación fue relacionada con el orden y aseo de la empresa en donde se les explicó a través de un folleto instructivo mediante cinco pasos para llevarlo a cabo.

La quinta capacitación estuvo relacionada con la sensibilización en las personas activas en el Trabajo,

La sexta capacitación se relacionó con la Importancia de los Elementos de Protección Personal para prevenir Riesgos, este ítem fue de gran significado porque el personal manifiesta que no tienen un conocimiento adecuado sobre este tema.

La séptima capacitación fue la importancia que representa el mantener hábitos saludables en la empresa como el no fumar en horas laborales, hacer pausas activas

La última capacitación que es la octava fue la de mantener al día los esquemas del control de incendios como el manejo adecuado de los extintores.

Por lo tanto, y según lo desarrollado hasta el momento en este trabajo, podría ser asumido como un reto y ofrecerles a los comerciantes y trabajadores del Mercado de Girardot el llegar a fortalecer de alguna manera sus niveles de sensibilización y actitud ante esta problemática y poder evidenciarlo de manera efectiva.

Palabras Claves: Condiciones, Enfermedades, Exposición, Normatividad, Riesgo Laboral, Trabajador.

Abstract

The main objective of carrying out this work was to educate and sensitize the formal vendors in the main gallery of the market place in the municipality of Girardot to promote self-care and prevention of occupational risks, where according to the evidence produced by The previous work "Education and Awareness Program to Promote Self-Care and Occupational Risk Prevention for Formal Sellers in the Main Gallery of the Market Square of the Municipality of Girardot" carried out by Díaz and Gómez (2018), determined that there is a population of 400 merchants in total, the project was focused on the left side of the Main Gallery of the market square, an approximate sample of 59 workers was then taken from which in the first instance the interviews and surveys were applied to 59 of these to be able to interact with them their needs and expectations regarding the management they give to the risk work specifically in self-care, then to measure the level of self-care, an interview was conducted with 63 people.

In accordance with the characteristics and criteria that were evident in the work, a series of fundamental needs were determined, where clearly these have significantly influenced the lack of a culture of self-care and prevention of occupational risks in workers and vendors. of the Main Gallery in the Market Square of the municipality of Girardot, but what is important in consideration is the perception of the characteristics of prevention and the risk that these workers must possess, which is why the importance it represents in identifying how they are informed in relation to the management of these topics that have a degree of importance in the development of their work and also to structure the program, where a total of eight (8) trainings were given, which for their consideration were the following:

The first to be performed was a play in which the importance of the payment of social security for independent workers was dramatized. In the play, the advantages and disadvantages of using the tools in this context were represented.

The second training was a dialogue-type workshop where the identification of risks by areas and suggestions for improvements for the people involved in this aspect were taught.

The third training through a brochure that dealt with the relationship with Unsafe Acts and Safe Conditions in the common areas of the Girardot Market; 1

The fourth training was related to the order and cleanliness of the company where it was explained to them through an instructional brochure with five steps to carry it out.

The fifth training was related to raising awareness among people active at Work,

The sixth training was related to the Importance of the Elements of Personal Protection to prevent Risks, this item was of great significance because the staff declares that they do not have adequate knowledge on this topic.

The seventh training was the importance of maintaining healthy habits in the company such as not smoking during working hours, taking active breaks

The last training that is the eighth was to keep up to date the fire control schemes such as the proper handling of fire extinguishers.

Therefore, and as developed so far in this work, it could be assumed as a challenge and offer the merchants and workers of the Girardot Market to somehow strengthen their levels of awareness and attitude towards this problem and power. evidencing it effectively.

Key Words: Conditions, Diseases, Exposure, Regulations, Occupational Risk, Worker.

Contenido

Lista de Tablas	vi
Lista de Apéndices	vii
Resumen	ix
Abstract	xii
Introducción.....	1
1. Marco Referencial y Antecedentes	6
1.1 Marco Contextual	7
1.2 Marco Teórico	12
1.3 Marco Legal	19
2. Planeación y Metodología	22
2.1 Formulación del Problema de Aprendizaje	22
2.2. Identificación de Actores Involucrados y Participantes.....	25
2.3 Estructura del Modelo de Reconstrucción de la Experiencia.....	26
2.3.1 <i>Variables, Indicadores, Herramientas e Instrumentos</i>	26
2.3.2 <i>Diagrama de Gantt y Recursos y Presupuesto</i>	31
2.4 Modelo de divulgación	33
3. Reconstrucción de la Experiencia	35
3.1. Momentos históricos y experiencias retomadas en el semillero SESAJO.....	35
4. Aprendizajes	42
4.1 Aportes Significativos de la Experiencia en lo Humano	42
4.2 Aportes significativos en lo social.....	45
4.3 Principales aprendizajes para el perfil profesional	48
4.4 Aprendizajes abordados desde la Perspectiva de la Socialización de la Experiencia	49
5. Conclusiones y Recomendaciones	52

5.1 Conclusiones	52
5.2 Recomendaciones	54
6. Referencias Bibliográficas	56
Apéndices	59

Introducción

A través de los años se ha procurado en dar un grado de importancia en lo relacionado a la promoción y protección de salud del trabajador, en donde fue necesario iniciar un proceso de participación importante requerido para poder direccionar y proponer a su vez una serie de programas que tengan relación en lo que representa la educación y sensibilización, y éstos a su vez puedan permitir generar un grado de consideraciones sobre la figura del autocuidado y la prevención de los riesgos laborales, teniendo en cuenta que este tema se ha fundamentado para los trabajadores y vendedores formales ubicados en la plaza de Mercado de Girardot, con todo es importante tener los elementos y herramientas relacionadas en torno a las normas que hasta el momento se han creado en el área de la Administración en Salud Ocupacional sobre todo en lo que tiene que ver en proveer espacios específicos en torno a la identificación y conocimiento sobre el uso de las principales herramientas que demandan un tipo de utilización para así facilitar las reglas que se puedan concebir mediante la utilidad obtenida en un programa de Capacitación, para esto fue necesario utilizar un método de observación para así poder interpretar en los resultados los aspectos más notables que se han presentado con esta investigación.

Para la consecución de la información no existieron limitaciones, porque de igual manera la ubicación es cercana en el lugar para desplazarse por parte de las investigadoras y siempre tenían a disposición elementos y material importante para generalizar el presente trabajo manejado bajo los estándares de sistematización de documento.

Por otro lado, de acuerdo con Robles, Maldonado, y Gallegos, (2012, p. 17), estos autores han evidenciado que las prácticas profesionales son una manera efectiva de vincular al estudiante universitario con la vida laboral, en donde lo importante es el poder aplicar los conocimientos

adquiridos durante la formación en la carrera profesional para que posteriormente ésta pueda contribuir a su formación académica; de acuerdo con el aporte de estos estudios y también con la experiencia personal, se evidencia que la etapa de prácticas profesionales es un periodo constructivo y complementario del período netamente académico.

Es por esto que surgió la necesidad que representa el llevar a cabo este tipo percibir las prácticas profesionales, las cuales representan una manera especial de destacar la labor que se viene desarrollando de manera experimental y para todos aquellos que puedan entender los resultados que pueda generar esta investigación, les permitirán de esta forma llegar comprender y desarrollar los objetivos trazados en el entorno sobre la visión profesional y como también interpretar el la realidad y el significado generalizado a través de la experiencia lograda durante la interacción direccionada mediante este tipo de proceso.

De acuerdo con lo anterior, hay que tener en cuenta el criterios que se pueda presentar como futuros profesionales en el área de la Administración en Salud Ocupacional, en lograr colocar en consideración el direccionamiento de crear estrategias como lo son a través de charlas educativas y estrategias que permitan promover el autocuidado que representa un significado para las investigadores el lograr sensibilizar a las personas sobre la importancia de seguir las normas para evitar accidentes considerado como una de las prelaaciones para el desarrollo de las prácticas profesionales; a razón de ello y en común acuerdo con el grupo de investigación se pudo evidenciar que la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot (Cundinamarca), es uno de los sectores en donde existe un poco control enmarcado sobre lo que representa el tema de accidentes laborales, pero lo más importante es que los profesionales en dicha área deben aportar elementos y herramientas para poder accionar un adecuado plan de capacitación y de gestión.

Es por esto la importancia de tener en consideración el tema de los riesgos laborales se ha convertido en un concepto que ha venido agarrando fuerza a través de las actividades que se generan dentro de una empresa u organización laboral teniendo en cuenta el tipo de actividad que se realice. Es por esta razón que se inició un proceso de investigación sobre el manejo eficiente de la normatividad que regula la prevención de accidentes laborales en el país, primero de manera general y segundo sectorizándola en el establecimiento de estudio anteriormente mencionado.

De acuerdo con información obtenida en el trabajo de campo que se realizó por Borda (2019), y en donde se desarrollaron acercamientos con el personal de la Plaza de Mercado se evidenció que dentro del establecimiento nunca han realizado un proceso de gestión y capacitación sobre los temas de riesgo laboral, a lo cual se determinó que es de vital importancia este proceso para evitar así que se presenten índices de accidentes laborales en los diferentes locales que conforman la plaza de mercado, teniendo en cuenta las actividades propias y el margen de riesgo alto que manejan, no solo por los procesos sino también por la variedad de herramientas utilizadas y la forma en cómo se encuentran distribuidos los espacios, en donde lo esencial es que la participación sea con la comunidad, los trabajadores y comerciantes, en donde una de las características de la capacitación es que se concienticen de la importancia de generar reportes periódicos de actos y condiciones inseguras inherentes en este tipo de trabajo.

De acuerdo con lo anteriormente detallado, surge entonces la necesidad de llegar a capacitar a las personas involucradas, como también el permitir robustecer sus conceptos, en donde puedan tener una idea precisa y objetiva sobre sus propias inquietudes, siendo ésta la razón de ser de las prácticas profesionales y cuyo objetivo es lograr ofrecer una reflexión sobre la importancia que requiere continuar o acatar las normas que se encuentran enmarcadas en los

criterios de seguridad que el país exige mediante la aplicación de los diferentes decretos, resoluciones o leyes que se han establecido, para que esto a su vez pueda crear responsabilidades sobre los administradores, contratistas, proveedores, clientes a su vez los colaboradores y trabajadores quienes son realmente los que tienen el compromiso para fortalecer su sensibilidad sobre el cuidado integral de la salud.

A finales del año 2018 se inicia el proceso de investigación con el proyecto "Capacitación en el Plan de Mejoramiento en Riesgos Laborales", en donde se entregaron unas recomendaciones que tenían una serie de consideraciones sobre el estado en la que se encuentra la plaza de mercado del municipio de Girardot, pero sobre todo el nivel de conocimientos que tienen los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo; por tal motivo y con el propósito de facilitar una serie de recomendaciones, aplicándose con esto un documento de medición a todos estos trabajadores y de esta manera reunir y obtener información necesaria que pueda ser utilizada para diseñar las capacitaciones, las charlas educativas y por su puesto la realización del informe junto a las actividades presentadas en el cronograma durante el año 2019.

Para esto es importante entonces, tener en cuenta los puntos clave en el contexto de la Prevención de Riesgos Laborales, el cual se encuentra regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para lo cual debe guardar un patrón normativo y por su puesto considerado como uno de los principios fundamentales que la organización y gestión debe poseer toda empresa en donde esta a su vez cuente con un capital humano que esté predispuesto a que debe cuidar y protegerse para que así cumplan con las garantías con el buen funcionamiento de la organización, de esta manera se ha determinado que la salud y la calidad del trabajo realizado por este equipo humano. Es en este preciso momento que se viene a la mente de cada miembro del grupo una pregunta: ¿Cuál es la importancia de direccionar un Programa de Capacitación que

fortalezca conocimientos sobre la Prevención de Riesgos Laborales en los comerciantes y trabajadores de la Plaza de Mercado de Girardot? Para lo cual se tomó como parte del planteamiento del problema y el Objetivo en donde se pretende llegar a la finalización de las prácticas profesionales durante el primer período académico del año 2020.

Es por esto que de acuerdo con la pregunta formulada, se dio inicio al proceso investigativo sobre el simple hecho de que su implementación y la correcta ejecución de la misma podría de alguna manera a eliminar la presencia de los accidentes laborales como también enfermedades profesionales, facilitándose con esto unas condiciones saludables en las prácticas del trabajo pero que tengan elementos seguros, permitiéndose con esto el cumplimiento de las normas vigentes evitándose con esto las posibles sanciones, un mecanismo de mejoramiento en torno a la gestión de la empresa y sobre todo lo que tiene que ver con la satisfacción total de los trabajadores, iniciar un proceso de motivación laboral permitiéndose con esto un aumentando en la productividad y sobre todo la integración de los beneficios para los empresarios, comerciantes y colaboradores que se encuentran laborando en la Galería de Mercado del Municipio de Girardot Cundinamarca.

Es por esto la importancia a través de este trabajo de investigación en colocar en consideración de que todas las empresas que tengan contratado, al menos, a uno varios trabajadores por cuenta ajena o asalariado deberán siempre cumplir los estándares y con las disposiciones que guarden una especial relación sobre el manejo de la Prevención de Riesgos Laborales que se encuentran enmarcadas a través de la Ley que pueda tener una consideración total con el número total de los trabajadores y el tipo de servicios ofrecidos por las empresas (Arrabe Asesores, 2015)

1. Marco Referencial y Antecedentes

El propósito del presente ítem es el poder interpretar a través de la aplicación de especialistas en el tema para encontrar e interpretar posibles soluciones a la situación actual de la Salud y el Trabajo en Colombia, para esto ha sido importante el poder determinar diferentes aspectos teóricos que permitan determinar los mejores métodos de investigación con el propósito de determinar las principales condiciones específicas de seguridad en torno a los factores más reconocidos sobre la presencia del riesgo laboral y cómo éstos están afectando de manera significativa tanto a los colaboradores como los trabajadores que se encuentran ubicados en la Galería de Mercado del Municipio de Girardot Cundinamarca.

Se puede observar entonces que a través de diferentes metodologías como el tipo de encuestas se podría vigilar y monitorear el estado de salud laboral de la población y determinar con esto las mejoras que se deben implementar para bajar los índices de riesgos o accidentes en su interacción laboral. De esta manera se ha evidenciado entonces, que en el área de la salud de la población laboral existen pocos antecedentes a nivel mundial en relación de la realización periódica de encuestas nacionales de salud en el trabajo. Vale la pena destacar en este aspecto de acuerdo con López (2007), quien ha manifestado sobre el tema relacionado con el estudio de riesgos laborales realizado por la Unión Europea a los jóvenes entre 18 y 25 años de la clase trabajadora, en donde se tuvo como investigación en España, este autor evidencia un claro deterioro y el surgimiento de una serie de cuestionamientos relacionados con la deficiencia de una estructura frente a un marcado deterioro sobre las condiciones del trabajo, pero lo más

importante es tener presente la manera en que el sistema laboral debería interactuar con la derivación relativa al factor exponente de la exclusión social.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es necesario considerar el poder identificar las diferentes exposiciones en relación con el sector económico y el tamaño de la empresa, como también en relación con la ocupación, género y edad del trabajador. Existen una serie de parámetros que deben ser tenidos en cuenta para realizar seguimientos periódicos para analizar e interpretar estas tendencias y cómo éstas han servido para generar procesos de orientación en relación al proceso de tomar decisiones que puedan ir más allá de las perspectivas laborales, pero sobre todo determinar cómo estas podrían conllevar a un mejoramiento oportuno en el ámbito laboral que sea más sano y lleno de un bienestar para los trabajadores, quienes al final son los que realmente requieren este tipo de interacción en su proceso productivo laboral.

1.1 Marco Contextual

En el presente trabajo dentro del contexto de campo cuyo elemento principal ha estado concentrado en interpretar y relacionar los diferentes riesgos que puedan presentarse dentro de las actividades que realizan los colaboradores y trabajadores, en donde cuya población se encuentra ubicada en los puestos de la plaza de mercado, especialmente concentrado en la Galería Principal de la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot; la cual se encontró representada por los vendedores, colaboradores y comerciantes en este Municipio. Siendo entonces, el eje esencial de dicho trabajo investigativo y es el poder analizar e interpretar el impacto social que pueda generarse por el no cumplimiento de las normas que rigen el sistema de gestión de riesgos, en donde de alguna manera puedan presentes en esta población indicada anteriormente, pero sobre todo el poder llegar al punto de lograr direccionar un mecanismo

mediante un programa de capacitación para sensibilizar a su vez fortalecer sus posibles debilidades en su accionar laboral diario.

Siguiéndose entonces la presente contextualización, es pertinente tener presente la investigación realizada por Díaz y Gómez, (2018, p. 24), en donde dicha investigación fue realizada en la Galería principal de la Plaza de mercado del municipio de Girardot; de acuerdo con estos autores llegaron a evidenciar la existencia de una serie de condiciones laborales que estaban en esta población y que representaron un punto esencial para el desarrollo de las actividades laborales en estas personas. Ellas encontraron el abandono en el que se encuentra, generándose de alguna manera condiciones vulnerables en la región y los cambios económicos que interrumpen los estilos de vida que contribuyen al mejoramiento social. Además de esto se encontró que existe una problemática debido al desconocimiento y falta de información que tienen estos comerciantes acerca del autocuidado y prevención de riesgos presentes en su entorno laboral.

Por otro lado, se evidenciaron una serie de faltas que estaban en el contexto institucional y también con un incumplimiento efectivo frente a la normatividad, considerándose con esto un nivel de atención inmediata, para que puedan ser ejecutadas con la propuesta del presente programa permitiéndose con esto educar y sensibilizar a este grupo de trabajadores de manera positiva para que se pueda fomentar la cultura del autocuidado y sobre todo lo que representa la prevención de riesgos laborales en sus lugares productivos.

De acuerdo con los aportes abordados por González, Sierra, y González, (2018), encontraron en su trabajo de investigación unas características que estuvieron enmarcadas que les permitieron de alguna manera el poder contribuir y promover a través del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, llegaron a diseñar una ficha de proceso de seguridad en dos

pabellones que contenían información relacionada con un proceso específico para el área y a su vez llegar a identificar la presencia de los riesgos y peligros latentes en sus áreas laborales, también es importante tener en cuenta que el personal no identifica las fuentes y diferentes riesgos y peligros en donde se encuentra involucrados y expuestos al realizar sus actividades y tareas diarias. Ante esto, vale la pena entonces anotar la complejidad de la problemática y llegar a canalizar un seguimiento y concientización que tengan una marcada relación con el uso de los elementos de protección personal por el personal que se encuentra desempeñando sus actividades, pero lo más preocupante es que ellos no guardan un conocimiento específico así como también un desconocimiento a los riesgos a los que se encuentran totalmente expuestos, siendo esto la importancia de mencionar la importancia de la utilización de los elementos de protección personal en sus áreas correspondientes, lo que les permitirá facilitar el realizar supervisiones permanentes al personal para minimizar de esta manera los riesgos a los que se ven enfrentados laboralmente.

En otras ciudades como en Cúcuta, según : Cacia, Carvajal, y Hernández, (2017), han indicado en su trabajo de investigación la relación de la existencia sobre las condiciones laborales en los puestos de trabajo, lo cual representan un punto indispensable en el desarrollo de una comunidad y región, pero lo más interesante es el abandono que se ha generado en estas poblaciones más vulnerables frente a los cambios económicos y sociológicos, interrumpiéndose con esto estilos de vida saludables y que puedan contribuir a un mejoramiento social más positivo. En este sentido las estrategias educativas implementadas en esta población, tuvieron como propósito generar conocimientos básicos y transformar la realidad de estas personas, aun cuando se presentaron grandes dificultades y barreras culturales, económicas y políticas para implementar lo aprendido en la cotidianidad; de esta forma, el equipo investigador propone la

implementación de estrategias educativas continuas capaces de generar un cambio significativo en las condiciones laborales y de salud en esta población mediante propuestas de intervención enfocadas a sensibilizar las comunidades vulnerables de la región, para ejercer mayor control en sus actividades de tiempo de ocio, y lograr en ellos un bienestar social, económico y laboral que represente un mejoramiento en su calidad de vida.

Esta experiencia no solamente se ha basado en trabajos de campo, según Borda (2019), considera que los soportes de proyectos prácticos llevados a cabo en diferentes plazas de mercado donde se enfocaron en la realización de capacitaciones de formación en seguridad laboral; en este tipo de casos podemos tomar como ejemplo el trabajo desarrollado en la Central de Abastos del Municipio de La Mesa, Cundinamarca. Dentro del municipio de La Mesa Cundinamarca se encuentra la Central de Abastos del Tequendama localizada entre la avenida principal con carrera 21, calle 4^a, carrera 22 y calle 3. La Central de Abastos del Tequendama fue diseñada siendo presidente de la república el Doctor Julio Cesar Turbay Ayala, construida en los años 1981 – 1982. La central está ubicada cerca al parque y la parroquia principal del municipio, calle 8.

Como pudo observarse en este establecimiento comercial la labor principal era la de implementar capacitaciones de manera permanente en tiempos periódicos con el propósito de que el personal de manera directa o indirecta pueda tener la diversificación sobre conocimientos importantes del cómo hacer, qué hacer en caso de la presencia de algún tipo de riesgo laboral, pero lo más importante es que ellos mismos deberían actuar para llegar la manera de cómo evitarlos.

En el proceso investigativo se realizó un proceso de análisis e interpretación relativa a la situación actual frente a los procedimientos llevados a cabo en los puestos de trabajo en el

mercado Fruver y carnes ubicados en la plaza de mercado del Municipio de Girardot mediante la utilización de un proceso multinivel para ajustar el presupuesto de inversión a las prácticas profesionales acordes a gastos reales que implica su realización.

El proceso histórico que tuvo la plaza se empezó a construir en diciembre de 1946 y durante el año de 1948 ya se estaba hablando de gestionar y completar el sótano, pero lo más importante para estos creadores era llegar a la realización el resto de la infraestructura de esta zona comercial, pero lo más importante era tener las tres cuartas partes de la cubierta. Es por esto que de acuerdo con el arquitecto Hans Rother, (Zamora., Eduardo, 2003) hijo del señor Leopoldo, fue quien realmente formuló que las bovedillas estuvieran cubiertas con agua en ligero movimiento y con una provisión de aire burbujeante, pero con la adquisición y puesta en marcha de esta idea que buscaba crear un aislamiento térmico. Más adelante, con la presencia de un funcionario público fue quien propuso la reducción arbitraria de la altura sobre las columnas, generándose con esto consecuencias graves y una serie de efectos para la proporción del conjunto de la plaza de Mercado destacado anteriormente.

Como se ha podido determinar la mayoría de la población se encuentra ubicada en un estrato socioeconómico medio, al igual que su nivel cultural, una situación que está presente en el trabajo diario del centro, esto debido a su nivel cultural y que en su mayoría no han logrado realizar estudios técnicos o superiores.

Para poder realizar todos estos estudios se tuvieron en cuenta una información manejada de manera general a cada uno de los trabajadores del sector para visualizar la posible situación actual en la que se encuentran inmersos, y si se les estaban impartiendo conocimientos y actitudes necesarias para el desarrollo de acciones formativas que permitieran de alguna manera

reducir el impacto de los riesgos laborales que se puedan presentar en la plaza de mercado del municipio de Girardot Cundinamarca.

1.2 Marco Teórico

Cómo se ha podido observar en estos momentos, de acuerdo con Silva (2008) las organizaciones actuales a pesar de que procuran direccionar estrategias de los riesgos es consecuente observar como cualquier empresa de alguna manera se les puede generar situaciones insostenibles de peligro, ante esta ineludible situación los empresarios, técnicos, operadores, gerentes y demás personal técnico y obrero, se les debe diseñar técnicas preventivas como las de Capacitación con el propósito de evitar el constante perecimiento del trabajador, pero, a pesar que se recomienda buscar el epicentro del problema para atacar y solucionar el mismo de raíz, esto no siempre es posible, es por tal motivo que los elementos y características especiales que les permitan fortalecer su nivel de conocimiento sobre los riesgos laborales, en donde es pertinente tener a su disposición los elementos consecutivos con un programa de capacitación que sea totalmente fundamental en la higiene y seguridad de los trabajadores, debido a que los mismos se encargan de evitar el contacto directo con superficies, ambiente y cualquier otro ente que pueda afectar negativamente su existencia, aparte de crear comodidad en el área en el que se desempeña.

Por otro lado, hay que considerar de manera esencial que la protección de los trabajadores, en donde es importante considerarlo como un recurso especial que permita reducir del riesgo y la presencia del peligro en las áreas laborales. Es así como la existencia del nivel jerárquico propiciada a través de los métodos que puedan manejar para efectuar controles sobre la presencia de los peligros en las áreas del trabajo, como también la adecuada protección de personal no

solamente debe ser estimado como una metodología que esté en consideración con los requerimientos frente a la presencia del riesgo, sino poder también unificar todos los criterios importantes para consolidar los lugares de trabajo. De hecho, de acuerdo con Montelongo (2013), debe utilizarse sólo cuando los posibles controles técnicos o de ingeniería que reducen el peligro a través de los métodos de aislamiento, el cierre, la ventilación, u otros cambios de proceso y los controles administrativos para poder reducir con esto la duración del trabajo y la producción junto a la presencia de los riesgos en los principales niveles en donde se perciba su exposición, pero que éstos puedan aplicarse mediante una máxima extensión viable en el área de trabajo. Pero, se ha podido identificar de esta manera la existencia de la presencia de situaciones en donde la protección de los trabajadores hay que considerarla como un elemento indispensable.

En lo que respecta a lo que teóricamente es Capacitación este es considerado como un modo de lograr adquisición en relación a una serie de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos los cuales conducen a coadyuvar y fortalecer el desarrollo de los seres humanos en el proceso de su desempeño en cualquier tipo de actividad. Como puede observarse el concepto de capacitación en estos momentos representa una herramienta importante que permite asegurar formación de forma permanente en los Recursos Humanos, sobre todo en lo que tiene que ver con la funcionabilidad laboral y cómo estas deben controlarse en un determinado puesto de trabajo (Sin autor, 2018).

Por otro lado, puede considerarse también a la capacitación como un instrumento que permite enseñar, desarrollar sistemáticamente las diferentes circunstancias enmarcadas en la competencia en cualquier individuo. Es por esto que la capacitación puede generar aportes específicos como lo son la promoción del desarrollo integral de los colaboradores o trabajadores, y por ende el desarrollo organizacional. Además, permite propiciar espacios de fortalecimiento para el

conocimiento técnico que es importante para desempeñar de manera efectiva las actividades laborales diarias.

Por lo tanto, es importante poner en consideración que la capacitación representa esquemas de prevención, así como también genera seguridad, y describe normas y reglamentos que puedan considerarse en la interacción y cómo estos puedan aplicarse de manera adecuada en el trabajo (Sin autor, 2018).

Para lograr llevar una excelente capacitación y sensibilización en los trabajadores es preciso destacar la metodología, un reconocimiento efectivo sobre los oficios, la interacción con los equipos interdisciplinarios, y evidenciar los principales procedimientos de contenido que puedan estar presentes en los riesgos y las bases que representan los elementos de Protección.

Hay que considerar entonces claramente, que la capacitación es un esfuerzo que es manejado sistemáticamente y que puede ser planificado que permita ejercer un control para modificar y desarrollar una serie de conocimientos que vayan concebidas a través de una actividad para que así puedan obtenerse resultados más positivos y consolidar aspectos de prevención de los riesgos laborales. Para esto es necesario crear criterios de sensibilización en el personal al cual se le va a aplicar la capacitación, y ante es necesario consolidar mecanismos de comunicación que sean con elementos activos y creativos, así como también el poder promocionar aportes de evolución y transformación frente a las actitudes y el comportamiento que se pueda dar con el entorno y la comunidad.

El articular un criterio de sensibilidad permite fomentar que sean cada vez más positivas y solidarias y así afirmar componentes informativos y a la vez participativos en la convivencia con las personas y lo que le rodea.

Siguiendo este aporte teórico, es inminente tener presente entonces lo que ha sido importante el poder consolidar los elementos esenciales que se han dado en relación a la Teoría humanística, teniendo en cuenta que es una escuela, que fue desarrollada sobre una serie de principios fisiólogos propuestos por Pavlov (1849-1936), quien concibió el aprendizaje desde el condicionamiento al aprendizaje, unido a los criterios de voluntad y hábitos; luego apareció Skinner (1904-1990), psicólogo estadounidense, enfocó su estudio en los procesos de aprendizaje hasta descubrir un nuevo tipo de condicionamiento de la conducta.

Como puede observarse esta teoría se acerca a las características de los aprendizajes y maneras de la conducta y el comportamiento del ser humano que permite generar organización para posteriormente integrarlos de manera grupal en el trabajo. Según esta teoría se realizó estudios sobre el conocimiento de los seres humanos a través de valores y elementos intelectuales, que generaron el fortalecimiento de los sentimientos, emociones con programas educativos que estaban consolidados con las necesidades sociales humanas y físicas.

Por otro lado, uno de los abordajes más utilizados en el análisis de la relación entre la organización del trabajo y la salud es el propuesto generado por autores como: Douglas, Kriebelb, Karasekb, Punnett, y Wegmanb, (2007), quienes a finales de la década de los 70 demuestran que los trastornos cardiovasculares - el infarto agudo de miocardio, sobre todo - en trabajadores se asocian a las demandas psicológicas y al control sobre el trabajo. En contra de lo que algunos piensan, las demandas psicológicas no se refieren al trabajo intelectual, sino al volumen de trabajo, la presión de tiempo y las interrupciones que obligan al trabajador a dejar momentáneamente las tareas que está realizando y volver a ellas después. Es así como conceptualmente en el término de control, es importante tenerlo como una consideración central frente a la presencia del riesgo psicosocial en el trabajo, el cual puede ser entendido como la

posibilidad que posee el trabajador en el momento de desarrollar sus diferentes habilidades - es decir, las variaciones laborales, que pueden ser creativas, característica que es requerida en el aprendizaje constante - y la autonomía o margen de libertad para realizar el trabajo. De acuerdo con Douglas, et. al. (2007), la peor situación llama de "alta tensión" - surge como consecuencia de una organización del trabajo que combina altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo. El trabajo en cadena es un ejemplo.

Con todo esto hay que considerar entonces que los trabajos más saludables son los de baja tensión, con bajas demandas y alto control. Dentro de estas se puede identificar la existencia de dos tipos de situaciones intermedias, en una la presencia de trabajos activos, con contenidos altos de demandas y por el otro lado el alto control, en donde la integración de los pasivos con bajas demandas y bajo control. Estas dos últimas situaciones se asocian, no tanto a trastornos de salud, como del comportamiento. Los trabajos activos colocan al trabajador en una situación de reto constante y de aprendizaje continuo, de modo que este comportamiento se traslada también a su vida extra laboral con conductas más activas y ocio más rico. Por el contrario, se ha descrito en los trabajos pasivos un proceso de "analfabetización" progresiva, de pérdida de lo aprendido y comportamientos extra laborales también pasivos, como un mayor porcentaje de abstención en las elecciones políticas. Esto pone en entredicho la creencia relativamente común de que una vida laboral insatisfactoria puede ser compensada por una rica vida extra laboral. Y es que difícilmente se puede desconectar de las condiciones de un trabajo que nos ocupa a la mayoría alrededor de ocho horas diarias. De acuerdo con Douglas, et. al. (2007), si desde el punto de vista de la salud no se puede permitir los trabajos de alta tensión, una sociedad no se puede permitir tampoco trabajos pasivos, trabajadores que no participan en la comunidad o que no "consumen" ocio. Desde 1981, la mayoría de los estudios que han analizado los efectos de las demandas

psicológicas y, sobre todo, del control sobre el trabajo en las enfermedades cardiovasculares han encontrado asociaciones positivas.

Estos estudios han utilizado una gran variedad de diseños y han sido realizados en países tan diferentes como Suecia, Japón, Estados Unidos, Finlandia o Australia. A mediados de los años 80, Johnson (1988)- antiguo trabajador de imprenta que tras un accidente laboral tuvo que abandonar su trabajo y estudió sociología, llegando a ser hoy uno de los más renombrados investigadores del riesgo psicosocial en el trabajo - y de acuerdo con Zamora (2003) evidencia la importancia de un tercer factor, el apoyo social en el trabajo, tanto de los que están por encima en la escala jerárquica como de los compañeros de trabajo. El apoyo social implica dos dimensiones: la relación emocional y el soporte instrumental, esto es contar con colegas o con superiores que cooperan para sacar el trabajo adelante. La situación más negativa para la salud sería la de alta tensión combinada con bajo apoyo social. Es así como a través de diferentes estudios se ha podido confirmar un mayor riesgo de enfermedades de tipo cardiovascular frente a esta situación. De acuerdo con lo que se ha explicado hasta aquí se conoce como modelo demanda-control-apoyo. Se trata de una aproximación general para cualquier tipo de ocupación. Cada una de las tres dimensiones estará más o menos presente en función de las características propias de la ocupación. Así, en principio trabajar como docente es una tarea con alto control, en tanto que requiere aprender y está dotada de un alto grado de autonomía, pero el exceso de demandas o los problemas en las relaciones con la dirección o con los compañeros y compañeras de trabajo pueden ser un problema para los enseñantes.

Este modelo ha sido criticado porque resulta demasiado reduccionista al limitar el efecto del trabajo sobre la salud, a la tarea, sin tener en cuenta una visión más global de la vida de los propios trabajadores, del trabajo en sí como uno de los elementos que les proporciona identidad,

estabilidad y estatus. De acuerdo con Benavides, y Vives, (2016), quienes proponen un nuevo abordaje que sí tiene en cuenta estos elementos: el modelo esfuerzo-compensaciones. Este modelo está basado de acuerdo con el balance que se representa entre lo que es el esfuerzo y las compensaciones. Para esto se ha determinado la existencia de unos cuantos ejes que podrían determinarse en la vida de los seres humanos, en donde se podría encontrar los criterios y situaciones presentes en el trabajo. Pues bien, todas las personas deben colocar un esfuerzo en cada uno de estos ejes en función de las compensaciones que se obtienen, que pueden ser de diferente naturaleza.

En el caso del trabajo, las posibles fuentes de compensación son el salario, el reconocimiento (importante para mantener los niveles profesionales que se han cuestionado con los aspectos personales y la autoestima) para esto es necesario consolidar características relativas al control del estado de las personas, lo que significa el grado de aceptación sobre la certidumbre de como de acuerdo con el beneficio propio y sobre todo el futuro sobre las garantías del cumplimiento con las expectativas personales que las personas de alguna manera deben enfrentarse en su área laboral. Las amenazas a la continuidad de un rol social, y en concreto en el trabajo remunerado afectan el sentido de eficacia en el trabajo, de maestría, y la propia autoestima, debido a la vivencia continuada de sentimientos de enfado, de miedo, de irritación o de frustración. También se encuentran las amenazas relativas a las expectativas creadas en relación a la propia vida, la falta de perspectivas de promoción o la inconsistencia de estatus, es decir, realizar un trabajo que está por debajo de la propia cualificación.

1.3 Marco Legal

El presente marco legal tiene en consideración los elementos normativos y regulaciones que se han enmarcado a través del sistema de gestión de SSGT, en donde lo importante es el poder cubrir o cumplir con los lineamientos de las actividades realizadas en la Plaza de Mercado, considerándose de la manera en que deben aplicar las siguientes normas:

Tabla 1. Relación Normas del SGSST en Colombia

TIPO DE NORMA	NUMERO	FECHA	DESCRIPCIÓN
Decreto	1607	2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución	4502	2012	Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones
Decreto	1295	1994	Modificada por el Decreto Ley 2106 de 2019, 'por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública', publicado en el Diario Oficial No. 51.145 de 22 de noviembre 2019.
Decreto	2090	2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo

Ley	1150	2007	para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Materia de Salud Ocupacional.
Resolución	2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)
Resolución	1111	2017	Se encuentra derogada por la Resolución 0312 de 2019 que define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el anexo técnico ayudó a recopilar en un solo documento, gran parte de la normatividad vigente en riesgos laborales.

Fuente: Autoras.

La Tabla 1, evidencia una conceptualización precisada en torno a las características y normativas legales, resoluciones, reglamentos relacionadas con el SGSST en Colombia

Hay que considerar entonces que de acuerdo al formato de la matriz legal que se pueda direccionar a una empresa, no es totalmente lo suficiente como tampoco en grado el mencionar la normatividad actual, sino que antes por el contrario se ve la necesidad de que cada una de estas normas, deban detallarse de manera precisa en torno a los artículos que deben cumplirse.

Por otro lado, también es necesario considerar que en algunos criterios la resolución especifica los artículos que se deben cumplir, pero en otros casos solo menciona la norma. El responsable del SG-SST o quien realice la evaluación inicial, debe detallar cada uno de los artículos o literales que se deben cumplir.

Por ejemplo, no es suficiente con mencionar Resolución 2013/1986, la norma debe detallarse con los artículos, en este caso, artículos 2, 3 y 11. En este caso hay que tener en cuenta que contextualmente no solamente todas las normas fueron estructuradas para cualquier tipo de empresa.

La elaboración de la matriz de requisitos legales requiere de paciencia y disciplina para realizar la revisión de la normatividad vigente. No todas las normas que están en el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017 forman parte de la matriz legal de todas las empresas.

Resolución 2646 de 2008, la resolución que reglamenta la evaluación de riesgo psicosocial

Ley 55 de 1993, sobre la seguridad en el uso de productos Químicos en el Trabajo, y por supuesto, si no aun no lo ha hecho, es momento de actualizar su matriz legal es incluir la Resolución 0312 de 2019.

2. Planeación y Metodología

2.1 Formulación del Problema de Aprendizaje

De acuerdo con observaciones y según aportes realizados por el grupo de investigación (Díaz, y Gómez, 2018), investigación que realizaron durante el año de 2018 en su trabajo de grado se pudo determinar que en la Galería Principal de la Plaza de Mercado del municipio de Girardot, se observó la falta de conocimiento sobre el autocuidado, riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los vendedores y con ello el desconocimiento en la prevención a estos riesgos que están presentes en las actividades comerciales que realizan diariamente, trayendo consigo efectos contraproducentes a su salud y seguridad, afectando así su calidad de vida, debido a que la galería principal de la plaza de mercado de Girardot, no cuenta con un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) estructurado que puedan implementar, permitiendo que estos trabajadores realicen sus actividades laborales sin la debida aplicación de medidas de prevención, control y supervisión que puedan evitar que se presenten accidentes o enfermedades laborales. Por otro lado, también es importante tener presente el autocuidado cumple un rol clave en la cultura de la prevención y la seguridad en el trabajo, en la base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en una organización (Anónimo, 2016).

Por esto que de acuerdo con lo anteriormente anotado, es importante el diseñar un programa de educación y sensibilización que les permita a los vendedores formales de la galería principal de la plaza de mercado del municipio de Girardot conocer los riesgos a los que están expuestos en el desarrollo de sus actividades, sus consecuencias y medidas de prevención, mediante la

aplicación de estrategias didácticas que faciliten el aprendizaje y la construcción de conocimiento sobre estos riesgos y su prevención, generando así una cultura de autocuidado que garantice su integridad física, mental y social.

En lo que respecta al proceso de Sistematización se orienta a resolver las siguientes inquietudes: ¿Pará qué se quiere sistematizar esa experiencia? Se sistematiza para dar un orden y a su vez tener una evidencia del trabajo realizado, esto permitirá desarrollar estrategias de mejoramiento al momento de dar por sentada las evidencias de la labor realizada en la plaza de mercado, en donde lo importante es generar una concientización efectiva a los empresarios, trabajadores y colaboradores que están interactuando laboralmente en esta plaza, se ve una clara necesidad de llevarlos a un proceso de capacitación que les permita minimizar los riesgos laborales a los que se ven expuestos por su accionar en sus actividades diarias y consolidar con esto un bienestar laboral y un fortalecimiento relativo a los accidentes laborales.

¿Qué conocimientos se esperan obtener? Los conocimientos que se esperan adquirir es el poder interactuar con las necesidades, vulnerabilidades y expectativas que puedan presentar las personas objeto de este trabajo puedan considerar sobre la integración de lo que es un programa de capacitación, por lo tanto, es importante que los trabajadores o colaboradores de la empresa tengan los conocimientos básicos de los sistemas de Gestión de Riesgo, los implementos y los principales procedimientos que se puedan seguir teniendo en cuenta si se pudiera generar la presencia de alguno de estos riesgos en las actividades que realizan y por su puesto dentro del trabajo que realizan en la Plaza de Mercado.

¿Qué producto se pretende lograr?, Se pretende llegar a consolidar y generar una sensibilización a través de las capacitaciones de formación en Riesgos Laborales, el cual es el producto que se les puede brindar dentro de este proyecto.

¿A quién se quiere que le sirva?, A la comunidad del municipio de Girardot Cundinamarca, específicamente a los trabajadores y colaboradores de la plaza de mercado del Municipio de Girardot, así como también a los estudiantes de la Facultad de Administración en Salud Ocupacional.

¿Qué riqueza contiene? Se podrían generar más utilidades en la gestión de la plaza de mercado debido que al implementar y poder ejercer a través del sistema los riesgos de accidentes se puedan reducir, y de esta manera minimizar problemáticas financieras y económicos, así como el bienestar sano y salud de estos trabajadores.

Son interrogantes que con base al estudio inicial o trabajo de campo se fueron formulando y esto se debe a que en la práctica general muchos de los procesos no cumplen con esas inquietudes generadas, desconocimiento de las normas, procesos de gestión no controladas ni documentadas, falta de compromiso por parte del personal para dar cumplimiento a los requisitos del autocuidado; todo esto conllevó a que se tomara la decisión de iniciar un proceso de capacitación y concientización en el sector de la Galería o plaza de mercado del Municipio de Girardot; con el fin de enseñar al personal que trabaja en esta zona; cuyas capacitaciones fueron charlas educativas a través de repartición de folletos ilustrativos que permitían identificar los riesgos por áreas con su método de control, de igual manera un instructivo que explicaba los actos inseguros y las condiciones inseguras, en este caso a los vendedores del sector a permanecer informados de los cambios normativos en el autocuidado y protección laboral. Enfocar sus procesos a las nuevas tecnologías para que ellas sean sistematizadas y documentadas, lo que va a permitir manejar evidencias y mejorar la calidad de trabajo del personal presente. Con esto se podría dar respuesta a los interrogantes formulados en la sistematización:

1. ¿Para qué se quiere Sistematizar? Con la capacitación a brindar se pretende sistematizar los procesos internos de la plaza de mercado, las funciones del personal, los perfiles laborales, los diferentes tipos de niveles de riesgo que se pueden hallar dentro de los espacios en los que se halla la Galería de mercado y cada uno de los procesos que sean necesarios para evitar cualquier tipo de accidente dentro de las áreas de trabajo.

2. ¿Cómo se va a realizar la sistematización?: El proceso de sistematización se inició específicamente generando controles en los procesos y para ello es importante mantener en cada uno de los puntos la documentación requerida y las evidencias tomadas por cada actividad para así mismo poder digitalizar dicha información y mantener de manera actualizada toda la información recolectada.

2.2. Identificación de Actores Involucrados y Participantes

Los actores involucrados en el proyecto de sistematización son los colaboradores que en total fueron 400, pero realmente se seleccionaron 100 comerciantes, pequeños empresarios, vendedores que se encuentran laborando en la Plaza de mercado del Municipio de Girardot, Cundinamarca, de igual manera se involucraron otras empresas que se encuentran adscritas a esta plaza de mercado, así como también la administración o Alcaldía municipal del Municipio, los docentes de la UNIMINUTO, el grupo de investigación quienes realizaron las capacitaciones, los docentes apoyo que brindan el respaldo para los cronogramas de trabajo, la alcaldía como fuente de información. Lo que invitaría entonces a entrar en una búsqueda de buscar alternativas que de alguna manera pudieran generar aportes para reducir los accidentes laborales que se puedan generar en las principales áreas y en el proceso productivo de este sector comercial.

2.3 Estructura del Modelo de Reconstrucción de la Experiencia

2.3.1 Variables, Indicadores, Herramientas e Instrumentos

Población: Estuvo conformada por los 400 trabajadores o colaboradores, en donde se tuvo en cuenta una muestra representativa de 100 personas seleccionados al azar para poder determinar una población representativa y cómo se pueden distribuir entre las edades y el género.

Tipo: Empleados y Comerciantes Independientes

Edades: Entre los 18 – 70 años de edad

Género: Masculino – Femenino

Sociodemográfica: Población trabajadora que se encuentra en los estratos 1,2 y 3

Para iniciar el proceso de investigación fue necesario realizar observaciones y visitas a los trabajadores, empresarios, colaboradores, poder entender las principales características operativas que maneja la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot. Actualizar la información de aquellos cambios que han afectado los procesos actuales de la gestión interna que se realiza en cada local comercial.

No se puede decir que existe un único método para recolectar los datos por ello es importante tener un contacto directo de las actividades cotidianas de los trabajadores; ello permite determinar cuáles puntos tienen a favor, cuales desconocimiento y cuales en verdad no ejecutan por el simple hecho de no darle la importancia.

Para determinar todo lo anterior se detallan esas actividades que son simples pero que en el día a día nos parecen como trabajadores rutinarios, ejemplo la manipulación de los alimentos o productos, la separación de los mismos con productos de no consumo humano, entre otras.

Indicadores

Hay que tener en cuenta que los indicadores brindan una descripción y medida de los resultados que se espera del proceso investigativo a través de alguna actividad implementada y el impacto que este genere. A través de los indicadores se pretende demostrar la relación que existe entre la práctica, la investigación, los resultados y los cambios que se generaron, en donde para poder interactuar con los trabajadores se tuvo en cuenta que ellos tuvieron una representación del 100% en su participación para entender las charlas y la instrucción que se les daba a través de los folletos explicativos.

Por tal motivo el inicio de esta investigación se llegó a manejar un indicador cuantitativo donde se midió el porcentaje de empleados o trabajadores que tiene la plaza de mercado de Girardot Vs. las capacitaciones y conocimientos recibidos sobre Factores de Riesgo y medidas de protección. También a través de este indicador se pretende determinar cuántos empleados de manera empírica asumen con responsabilidad el cuidado y protección de sus trabajadores y ellos mismos en las actividades que realizan.

Para determinar el nivel de aceptación por parte del personal de la plaza de mercado se tomaron indicadores teniendo en cuenta las siguientes características;

Número de personas capacitadas: 100 personas divididas en dos grupos uno en horas de la tarde

Nivel de Evaluación: Para dar una interacción que sea totalmente favorable y poder cumplir con las expectativas de que el personal que reciba la capacitación se tendrá en cuenta los criterios participativos de los grupos focales y cómo ellos perciben las indicaciones y las charlas que se

les ofreció sobre lo que presenta la capacitación en las variables de autocuidado y el control en la prevención de riesgos laborales.

Ya determinado este ítem se tomaron indicadores cualitativos que puedan reflejar la situación actual de la Plaza de Mercado con aquello que se espera al final de las capacitaciones que el grupo investigador brindara como parte del proceso de mejoramiento del Sistema de Gestión de Riesgos.

A través de este indicador se pudo evidenciar a través de los resultados objetivos, el incursionar de manera positiva sobre la comprensión y el conocimiento que puedan adquirir los trabajadores, colaboradores y empresarios de la Plaza de Mercado en su parte física y sobre todo en el momento en el que realizan sus actividades diarias como lo es tener en cuenta, demarcación, zonas de evacuación, señalización, entre otras.

Para poder realizar de manera adecuada de los procesos que se dieron a través de las charlas educativas y el ofrecer y regalar los folletos explicativos para que así se puedan brindar resultados exactos se tuvieron en cuenta tres aspectos en los métodos implementados

1. Los métodos que sirven para apoyar las decisiones que se tomen en la parte interna y que estén desarrollados con el sistema de gestión de la empresa. Con este método se evalúa el desempeño de la organización con respecto a sus trabajadores.

2. El segundo aspecto es el método que permite evaluar el impacto social, su emprendimiento como organización y la inversión social implementada por parte de las directivas.

3. Por último, está el método que busca evaluar la eficiencia de los procesos en la organización, sus tiempos y evidencias de los procesos.

Herramientas e Instrumentos

Durante el proceso investigativo el grupo desarrollador del proyecto respalda sus evidencias e información a través de observaciones y por su puesto la interacción de las capacitaciones que fueron realizadas con herramientas tecnológicas como el uso de un videobeam, se utilizaron elementos que se encuentran de contenido para el desarrollo de la obra de teatro como vestuarios y otros aspectos para llevar a cabo la dramatización, así como también la impresión de folletos explicativos sobre el tema a tratar, capacitaciones que fueron realizadas al personal de manera previa para hallar aquellas deficiencias que se veían de manera interna y otras para determinar el porcentaje real de conocimiento que los trabajadores tienen con respecto a las normas de protección en Riesgos laborales y profesionales; su aplicación y que objetivos tienen al ser implementados en la organización como parte fundamental del desarrollo de las actividades. Para determinar el por qué tomar este instrumento como parte de la investigación es relevante conocer su importancia; para esto se tuvo en cuenta la técnica de observación, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

Por lo tanto, las investigadoras formularon preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas.

La ventaja esencial de la observación reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza resulta casi imposible de observar desde otro ángulo. Para esto es importante entonces tener la interacción de la misma persona que se

encuentra involucrada para explicar sobre todo lo que piensa y percibe, así como también puede manifestar su sentimiento en lo que ha experimentado o que desea realizar a futuro.

Así mismo dentro del proceso de investigación se utilizaron los documentos que sirvieron como apoyo para el desarrollo de la misma, en ellos se tuvo en cuenta la lista de chequeo la cual permitió ir verificando las necesidades que se presentaron al momento de iniciar la experiencia de campo, las cartillas y folletos de capacitación entregado a cada uno de los empleados diseñada por parte de los gestores de grupo y donde se deja por escrito los temas desarrollados en las capacitaciones semanales.

En la capacitación se realizó a 100 personas, que comprendieron los siguientes temas:

Primer tema: se capacitó y se evaluó a 18 trabajadores.

Segundo tema: se capacitó y se evaluó a 46 trabajadores.

Tercer tema: se capacitó y se evaluó a 42 trabajadores.

Cuarto tema: se capacitó y se evaluó a 48 trabajadores.

Quinto tema: se capacitó y se evaluó a 25 trabajadores

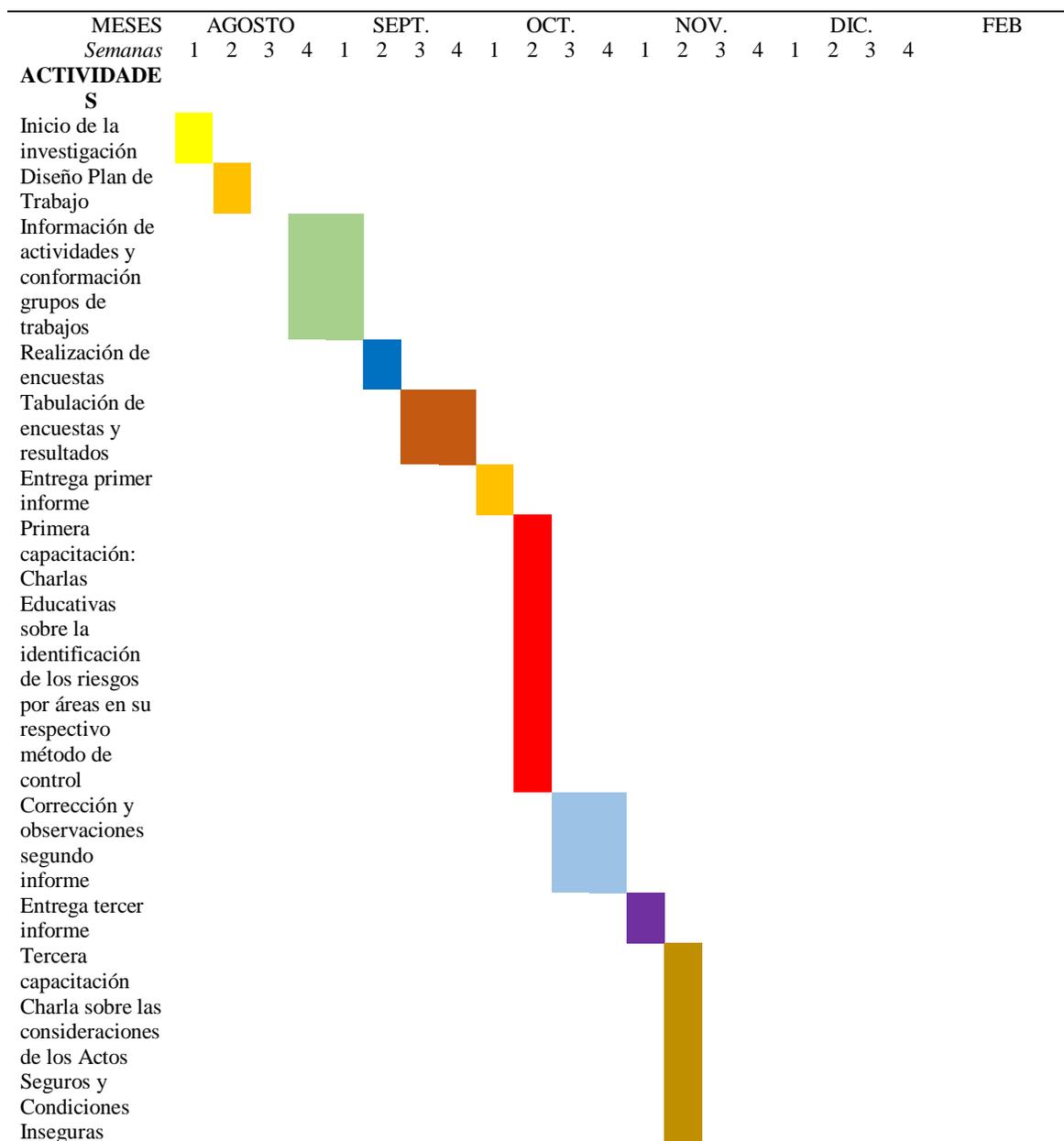
Instrumentos utilizados

Se utilizaron una serie de folletos instructivos y se les ofreció a los trabajadores para que ellos tuvieran una idea e ilustración acertada sobre las características que se deben tener en cuenta sobre lo que representa el riesgo laboral (Apéndice A, Apéndice B., Apéndice C., Apéndice D).

2.3.2 Diagrama de Gantt y Recursos y Presupuesto

Para el desarrollo de los objetivos se tuvieron en cuenta los aspectos mencionados a continuación, lo que permitirán un enfoque más claro y ahorro de recursos para la implementación:

Tabla 2. Diagrama de Gantt





Fuente: Autoras

La Tabla 2, muestra un diagrama de Gantt que enmarca una cronología entre los meses de agosto a diciembre de 2019 y enero de 2020, las actividades que se direccionaron.

Tabla 3. Presupuesto

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Refrigerios Capacitaciones	5	\$60.000	\$300.000
capacitaciones			
Transporte	2 personas	\$50.000	\$100.000
Sistematización	1 pc	\$200.000	\$200.000
Impresiones y Fotocopias	5	\$10.000	\$50.000
Otros	1	\$100.000	\$100.000
Total General		\$420.000	\$750.000

Fuente: Autoras

La Tabla 3, es una reconstrucción presupuestal de los gastos generados en las actividades realizadas en el lugar donde se llevó a cabo la presente documentación.

2.4 Modelo de divulgación

La difusión y promoción de las diferentes actividades e investigaciones se realizaron por etapas la cual permitirá tener un orden y un manejo más responsable de los tiempos tanto de los investigadores como de los trabajadores especialmente en los procesos de capacitación, ya que estos procesos se realizaron durante jornadas labores que dependerán de reemplazos o cambios de turno para poder ser ejecutados con un 90% de asistencia por parte de la organización.

Durante el mecanismo de los aportes realizadas como lo fueron las charlas y la capacitación en donde se dieron a conocer las modalidades de cada semana y el alcance de los objetivos trazados desde el comienzo de la investigación.

Es responsabilidad de los investigadores ampliar la información con el fin de contribuir o aportar mayores conceptos que enriquezcan cada informe entregado, los aportes sociales, laborales y los compromisos que las partes adquieren en cada proceso formativo.

Para ello se tendrá en cuenta los siguientes aspectos como parte de la difusión y promoción:

La inducción externa que se realizaron los días sábados es un proceso dinámico de análisis, reflexión y divulgación a los diferentes actores vinculados a la ejecución, sobre la naturaleza, filosofía, estructura, procedimientos y alcances del proyecto. Se realiza para que los actores interioricen y se apropien de los conceptos señalados, como resultado de un amplio análisis y conocimiento detallado del proyecto.

Tabla 4. *Cronología de las capacitaciones*

FECHA	DÍA	HORARIO	TEMA DE CAPACITACIÓN
21-08-2019	Miércoles	08.00 a.m – 11.00	Importancia de pagos de riesgos laborales Identificación de los riesgos
11-09-2019	Miércoles	08.00 a.m – 11.00	Condiciones y Actos Inseguros
18-09-2019	Miércoles	08.00 a.m – 11.00	Capacitación de Orden y Aseo
09-10-2019	Miércoles	08.00 a.m – 11.00	Hábitos Saludables
18-09-2019	Miércoles	08.00 a.m – 11.00	Sensibilización a Pausas Activas
06-11-2019	Miércoles	08.00 a.m – 11.00	Emergencias Prevención de incendios

Fuente: Autoras

La Tabla 4 muestra una cronología en torno a las capacitaciones ofrecidas a las personas que se encuentran en la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot Cundinamarca.

3. Reconstrucción de la Experiencia

3.1. Momentos históricos y experiencias retomadas en el semillero SESAJO

El 01 de Noviembre de 2018 se inicia la etapa de investigación de la práctica profesional a través de este grupo de investigación, a partir de este día se realiza la planeación, ya que con anterioridad se venía tomando una decisión del trabajo que por parte del equipo investigativo se quería realizar, durante este momento el grupo realiza diferentes lluvias de ideas para darle un enfoque a la labor que se desempeñará teniendo en claro que el punto de estudio es la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot. Para este proceso se toman los primeros tres meses siguientes a la etapa inicial para realizar observaciones de los mecanismos de control, los procesos de gestión y la toma de evidencias necesarias para ir dando soporte a la planeación y cronograma de actividades; además con ello, definir el objetivo y el alcance de la practica en el establecimiento comercial.

El día 04 de marzo de 2019 ya teniendo la información necesaria o el diagnóstico del proceso de observación se empieza a dar los pasos necesario para la planeación del proyecto investigativo. La primera función fue retomar las observaciones de cada uno de los miembros del grupo y unificar aquellas que son similares con el fin de reducir y así centrar mejor las ideas y concluir cual es la actividad más recomendable para poder dar un mejor apoyo a los trabajadores y colaboradores que se encuentran en la Plaza de Mercado. Durante este proceso y teniendo en cuenta las observaciones similares entre los integrantes se toma la decisión de realizar una capacitación de manera quincenal con el fin de aclarar y reforzar temas con respecto a la gestión de riesgos y accidentes laborales.

Para ello durante el mes de marzo el grupo de investigación busca unificar del direccionamiento de los temas y considerar que estos son importantes en los procesos laborales para reconocer con esto si puede o no ser procedente debido al tiempo en que donde cada trabajador y colaboradores no les interfiera con sus actividades. Para llegar a determinar esto se tuvo que tomar una prioridad debido a que no se quería intervenir de manera abrupta y que pueda afectar el proceso normal laboral de la Plaza de Mercado.

Las investigadoras del presente trabajo de investigación teniendo en cuenta la observación inicial que fueron las visitas al lugar de la Plaza de Mercado de Girardot, y la que se vino dando en el transcurso de los siguientes meses determinó que la mejor opción para desarrollar las capacitaciones fueran los fines de semana, específicamente el día sábado. Ya teniendo claro el día se organiza durante este periodo el horario, es allí donde surge la idea de dividir el grupo en dos horarios para mantener el buen funcionamiento de las actividades internas del establecimiento de estudio; un grupo en horas de la mañana y otro en horas de la tarde con tiempos no mayores a 3 horas (sugerencia de los mismos trabajadores de la plaza de mercado).

Además, al tener definido el horario se inicia por la unificación de los temas relacionados con el rol que representa sobre la promoción del Autocuidado y la Prevención de Riesgos Laborales, que van a estar planteados dentro de las cartillas que será el material de soporte para la formación de los empleados de la plaza de mercado y como parte de las evidencias del trabajo realizado por los integrantes de la investigación.

Finalizado el mes de marzo se reúnen las evidencias por parte del grupo de investigación las cuales van a servir para realizar el primer informe de las prácticas profesionales, las cuales serán entregadas al respectivo tutor o docente a cargo; para esta actividad el grupo se divide las funciones lo que permitirá más resultados dentro de un tiempo establecido. Las funciones

quedaron asignadas de acuerdo a los tiempos de disponibilidad de cada uno de los miembros del grupo y las distancias que en algunos casos era necesario por el desplazamiento para recolectar información de apoyo.

Conforme se fueron reuniendo los datos la presentación del informe iba tomando forma, las investigadoras recolectaron las encuestas y los respectivos resultados, ello permitió diseñar un borrador de la introducción y del resumen que iban hacer parte inicial del escrito. Para la realización del borrador se tuvo en cuenta la primera experiencia determinada en la observación del trabajo en la plaza de mercado por parte de los empleados o trabajadores del establecimiento comercial. Ellos dieron las pautas para profundizar en el marco teórico y conceptual, dando claridad así al proceso que se va a tomar en el desarrollo de la actividad escrita como es el informe de gestión por parte del grupo investigador.

A comienzos del mes de agosto de 2019 se retoma el trabajo de campo con el fin de continuar con la recopilación de información, que permitan fortalecer los temas, en esta ocasión la función del grupo era fotografiar el día a día de la plaza de mercado para así tener mayor información gráfica e ir fortaleciendo los siguientes informes a entregar. Durante este tiempo se fueron organizando los horarios ya como se había estipulado y se fija la fecha el día 17 de agosto de 2019 en donde asistieron 58 personas, para la primera capacitación donde se conceptualiza los principios básicos de los riesgos laborales y los accidentes de trabajo. Las investigadoras del presente trabajo deciden realizar durante la primera capacitación un rompehielos como lo fue el recordar los nombres de cada uno, para que permita unificar a los trabajadores y las inquietudes que puedan ellos tener con respecto al tema. La primera capacitación se programa para el día 17 de agosto de 2019, en donde fue preciso dar una orientación de lo que se pretendía desarrollar en estos días inicialmente para que los trabajadores de la plaza de mercado se organicen y adecuen

los horarios como más fácil les quede conforme a las actividades que realicen. Durante este momento las actividades lúdicas fueron la base inicial de la capacitación y la cual fue el objetivo de las siguientes. En este mismo día sábado 17 de agosto cuando se inició la capacitación se evidenció demasiada inquietud con respecto a lo que se iba a realizar, cada uno de los empleados tenían inquietudes y por lo tanto se tuvo que canalizar el entusiasmo que existía por parte de ellos para dar un mejor aprovechamiento del tiempo; fue la primera experiencia y los errores se fueron teniendo en cuenta para corregirlos y no volverlos a cometer en las siguientes capacitaciones, para tener una ilustración de lo que se realizó ver en el Apéndice A; Folleto Instructivo de Actos Inseguros y Condiciones Inseguras, ver apéndice B; Importancia del Uso de Las EPP, ver apéndice C; Identificación, Evaluación y Control de Riesgos Laborales, ver apéndice D,

Por otro lado, se tuvieron en cuenta la asesoría ofrecida por una profesional: Sonia Elizabeth Hernández G., con tarjeta profesional para dar el aval a las capacitaciones antes mencionadas ver Apéndice E Carta de Constancia de Validación temas de Capacitación.

Finalizada la capacitación del primer sábado el grupo investigador se reúne para consolidar la información e ir agregándola al informe que se viene realizando; en esta actividad se delegan funciones teniendo en cuenta que se debe tener en cuenta la corrección de los errores y comentarios dados por el asesor-tutor de la universidad en la primera entrega del informe escrito.

Durante el día 19 de agosto se organizó la siguiente capacitación y para ello se realizan las cartillas correspondientes, se hace además entrega de las respectivas correcciones en el informe y se inicia el proceso para ir complementando datos para el segundo informe. La experiencia para la siguiente capacitación es diferente ya que hay mayor compromiso por parte

de los trabajadores, lo que ha venido facilitando la preparación de la segunda capacitación pues se tiene más claro que temas necesitan un mayor esfuerzo dando prioridad por su utilidad al momento de ser aplicados en el campo laboral.

Esto no solo ha sido una formación para los trabajadores de la plaza de mercado del Municipio, también para el grupo investigador ya que permite reforzar los conocimientos y a través de la práctica conocer métodos que permitan darlos a conocer fácilmente, con claridad, aprovechando el apoyo que brinda la institución educativa para profundizar temas que van a dar un aporte en las actividades de los locales comerciales.

Como futuros profesionales de la Administración en Salud Ocupacional, es importante tener claro que los sistemas de gestión de riesgo son una parte vital de cualquier organización, debido a que al momento de ser aplicados podrá reducir las posibilidades de accidentes en los trabajadores; algo que se debe hacer entender en las diferentes capacitaciones, las cuales no son solamente para explicar sino también para aplicar y controlar su uso continuo como parte vital de los procesos internos empresariales.

El día 24 de agosto de 2019 se realiza la segunda capacitación que fueron 57 fue: “Identificación de Riesgos” se explica el tema sobre la identificación de riesgos por áreas en ella a través de la lúdica se conceptualiza cada término explicando la manera en que se debe actuar y la norma que la rige. El grupo se divide las funciones de acuerdo a una reunión previa donde cada quien asume un rol y una responsabilidad particular sin dejar a un lado la responsabilidad general de la práctica profesional. Uno de los miembros se encarga del diseño y desarrollo del material didáctico, la otra persona se encarga de la preparación del tema y los materiales a utilizar para la respectiva capacitación y otro de los miembros se encarga de la recolección de las evidencias; esto dejando en claro que todos deben tener el conocimiento del tema en caso de

tener que brindar una aclaración ya sea dentro o fuera del tiempo dedicado a la formación de los trabajadores. Durante la reunión previa se llegó a la conclusión que la mejor manera de evaluar a los trabajadores de la plaza de mercado no era por medios escritos sino personificando hechos hipotéticos o posibles caso que puedan presentarse durante una jornada laboral.

Al finalizar la capacitación el tema se enriqueció por medio de las preguntas o inquietudes que tenían los asistentes, lo que brindo más claridad de los temas y tocó conceptos que por omisión no se tuvieron en cuenta al momento de preparar la capacitación. Se adquirieron compromisos por parte de los diferentes propietarios de los locales comerciales de la plaza de mercado con respecto a la aplicación de los procesos teóricos en la práctica de sus trabajos, fue así como ellos empezaron a tener en cuenta el uso de elementos de protección, el manejo adecuado de los espacios y la revisión de muebles, instalaciones o equipos que generaran riesgos al momento de presentarse algún tipo de riesgo ya sea natural, biológico o biomecánico.

Para el día 30 de agosto de 2019 se recolectan las evidencias del día de la capacitación, entre ellas se encuentran las cartillas entregadas a cada uno y el texto guía del formador, las evidencias fotográficas de los procesos de capacitación y el estado actual de la plaza de mercado, Carteleras, afiches y folletos que se entregaron como parte de los instrumentos metodológicos usados en ese momento; documentos que permiten el desarrollo de la segunda entrega del informe de gestión.

El informe se inicia con el respaldo de todos los miembros del grupo quienes inician aportando aquellas novedades que se vieron en el proceso de la capacitación, se unificaron las ausencias, los conceptos que aportaron los trabajadores para reforzarlos en la próxima capacitación, las fallas al momento de dar las explicaciones y la capacidad de cada uno de los miembros del grupo para aclarar inquietudes que se llegaron a presentar durante la actividad.

Finalizado este proceso se verifican las evidencias para dejar exclusivamente las que van dentro del informe y se guarda el resto como parte de las prácticas profesionales.

A partir de este momento el informe empieza a tener una forma más clara y enfocada al objetivo general de los formadores el cual es brindar los conceptos necesarios que rige la norma en Sistemas de Gestión de Riesgos para que sean aplicados en cada proceso interno que se lleve en la Plaza de Mercado. Con esto claro se desarrollan los marcos referenciales y teóricos, los cuales le dan fundamento y respaldo al proyecto entregado y que se tomara como parte de los procesos de trabajo del semillero universitario.

4. Aprendizajes

4.1 Aportes Significativos de la Experiencia en lo Humano

Este tipo de proyecto le permitió al grupo de investigación el poder obtener grandes aprendizajes, no siempre las teorías o las enseñanzas vistas en un campo universitario brindan el panorama más amplio de ciertas situaciones; por ello realizar informes o evidencias de las experiencias es vital para reforzar dichos conocimientos. El ser humano está en constante aprendizaje, por tal motivo, es importante reforzar ese mismo aprendizaje ya sea por formación oficial o por conocimiento empírico a una serie de actualizaciones basadas en las capacitaciones. Este tipo de metodología permitió un mayor alcance, una mejor integración y una respuesta asertiva debido a la tranquilidad y confianza que se adquiere dentro de los grupos de trabajo, en este caso el de la plaza de mercado en el Municipio de Girardot.

Como grupo que conformó la experiencia permitió a cada uno de los integrantes reflexionar sobre el sentido social que tienen este tipo de actividades; no es solo brindar la capacitación, es valorar y apreciar unos trabajadores no como un activo más del establecimiento comercial y que hace parte de un inventario; al contrario, es reconocer que las actualizaciones y la formación constante del personal da respaldo y garantía a las labores realizadas; que al poner en práctica dentro de la profesión lo que enseña es disciplina y orden para sus procesos, además de enfocarlos a cada uno en la importancia que se tiene sobre el riesgo laboral y la protección del cuerpo. A continuación, ver en la ilustración 1, en donde se evidencia la integración del grupo.



Ilustración 1. Integración del grupo
Fuente: Propia

La ilustración muestra en el momento en que el grupo se integró y se realizó una evaluación para la consolidación del trabajo que se va a llevar a cabo en la Plaza de Mercado.

En el desarrollo de la práctica profesional para la posterior sistematización del documento, pero sobre todo haciendo énfasis en el proceso de realización del diagnóstico en torno a lo que representa el SGSST en la Plaza de Mercado del municipio de Girardot, es importante considerar y tener en cuenta que representa el bienestar laboral y la formación empresarial surgieron nuevos aprendizajes, los cuales muchos de ellos han fueron puestos en consideración con anterioridad, pero existieron ciertos aspectos que permiten cualificar el ejercicio de práctica.

De acuerdo con todos los aspectos que se dieron en el proceso de la experiencia de sistematización fueron importantes, es decir, la ubicación geográfica, tipo de población, tipo de transporte, labores que se realicen dentro de la institución son factores que permiten que la práctica profesional en determinada empresa sea única, por un lado, se encuentra el factor

económico del municipio de Girardot Cundinamarca, se diferencia al de la ciudad , a pesar de estar cerca a esta, muchos de los trabajadores de la empresa afirman que les era difícil su accionar frente a la problemática que se relaciona con los riesgos laborales.

Por otro lado, que al momento de realizar un proceso de observación participante durante un tiempo determinado que permita comprender las dinámicas de cada uno de los trabajadores en el área específica en el que se desenvuelven los trabajadores de la Plaza de Mercado de Girardot, para que de esta manera se establezcan parámetros de recolección de información las cuales se puedan abordar la problemática inherente en esta área a estas empresas, la cual es una de las principales porque es a través de aquí en donde se direccionan los programas de productividad con las demás empresas que los contratan. A pesar de que cada una de estas realiza acciones diferentes todas propenden a un mismo objetivo: mayor productividad y eficiencia para obtener resultados óptimos para la empresa.

En lo que respecta a la persona encargada de la realización del diagnóstico debe estar preparada para cualquier tipo de respuestas, puesto que, cada persona tiene una forma de pensar diferente, además debe pensar estrategias que permitan establecer una interacción con el trabajador para comprender lo que trata de explicar, además, debe tener los conocimientos básicos para llevar a cabo el diagnóstico.

Además de lo anterior es importante realizar una serie de alternativas de contenido dentro de los planes del SGSST para que permitan fortalecer el proceso a través de una propuesta de intervención que obedezca a lo hallado en el diagnóstico, en caso de no ser aprobado, no se debe desertar, sino que, por el contrario, se debe pensar otro tipo de soluciones, las cuales estén de acuerdo con la política direccionada a los empresarios, comerciantes y trabajadores de la Plaza

de Mercado de Girardot, se debe establecer un tiempo para llevar a cabo cada acción y, la institución deberá aportar los insumos que se requieran para apoyar determinada intervención.

En lo que respecta a los procesos formativos deben obedecer a las necesidades evidenciadas a partir del uso de diferentes herramientas como lo fue la utilización del diseño del programa de Capacitación, cabe recalcar que las implementaciones de estrategias formativas no permearán de manera instantánea en las problemáticas evidenciadas, pero si permitirán el fortalecimiento de los procesos comunicativos y permitirá evidenciar nuevas perspectivas por parte de los trabajadores que desarrollan sus actividades tanto laborales como de intercambio comercial.

En cuanto al bienestar laboral es fundamental y el Administrador de Salud Ocupacional desempeña un papel fundamental en esta área, por lo que, se debe trabajar fuertemente en este aspecto, proponiendo nuevas estrategias de intervención, siempre haciendo énfasis en las necesidades propias y características de la empresa.

4.2 Aportes significativos en lo social

Cuando se habla de aspectos sociales no se puede dejar a un lado las implicaciones que recaen sobre un proyecto o la afectación que este requiere al momento; esto mismo sucedió al momento de iniciar este proceso investigativo, las capacitaciones brindadas al personal de la plaza de mercado del Municipio de Girardot no solo buscaban mejorar los procesos o actividades internas, sino también generar ambientes más agradables para sus potenciales clientes. Un espacio bien llevado, organizado conforme a una norma va a cambiar el aspecto del establecimiento volviéndolo agradable, armonioso y generando un impacto para sus visitantes.

Para llevar a cabo fue preciso realizar mecanismos de publicidad y de promoción que puedan estar de acuerdo con asesorías en el SGSST y motivar al personal que se encuentra en la Plaza de Mercado como se muestra en la Ilustración 2.



*Ilustración 2. Invitación y motivar a los trabajadores de la Plaza de Mercado
Fuente: Propia*

Actualmente la plaza de mercado presenta un estado de deterioro debido al mal manejo de los residuos o desechos que los mismos establecimientos comerciales generan, los espacios no se encuentran distribuidos de manera ordenada lo que genera tropiezos en la movilidad del personal y de sus clientes, no se encuentran normas de higiene adecuadas y las actividades que se realizan ponen en riesgo a cualquier persona que en ella se encuentre transitando; de ahí que el aprendizaje dado fue un mejoramiento en todos los aspectos mencionados anteriormente, se dejó una reflexión al personal y a las directivas, una responsabilidad para el gobierno municipal y fue el de promulgar las normas básicas de protección laboral y de higiene, y el grupo investigador comprendió que pequeños trabajos brindados con seriedad marcan un mensaje claro a las fuentes de estudio como fue el caso de la plaza de mercado. En la ilustración 3 y 4 se muestra una vista panorámica de las instalaciones.



Ilustración 3. Vista a las instalaciones
Fuente: Propia



Ilustración 4. Observación y mirada de los puntos débiles de las instalaciones
Fuente: Propia

Como puede evidenciarse con las anteriores ilustraciones el grupo de investigación determinó los puntos débiles en cuanto a la inmersión de riesgos y peligros que puedan surgir en la interacción de las labores.

4.3 Principales aprendizajes para el perfil profesional

Como profesionales en el área de la administración en Salud la experiencia y el aprendizaje fue gratificante teniendo en cuenta que en ella se pudieron aprender muchas cosas que favorecieron la formación académica y entre las cuales cabe destacar:

1. Experiencia como formadores en temas correspondientes a la carrera en un ambiente real.
2. Se reforzaron conceptos que teóricamente se conocían, pero al momento de llevarlo a la práctica se ajustaron conforme a las necesidades o dificultades presentadas.
3. Se aprendió que en la vida real los casos son diferentes y que por lo tanto lo aprendido se debe aplicar conforme a la situación, no se debe improvisar y mucho menos asumir que todos los conceptos se saben; en caso de inquietudes se pudo aprender que siempre es necesario indagar o cuestionar para así mismo argumentar la respuesta.
4. Las capacitaciones midieron la responsabilidad de cada uno de los miembros del grupo, se aprendió a preparar una clase, a utilizar herramientas de ayuda para dar las explicaciones, entender que la labor de enseñar y hacerse comprender no es una tarea fácil y por ello lo importante de saber el tema.
5. Indagar y cuestionar era lo que siempre se fortalecía dentro del grupo, una buena preparación de los temas daba confianza y un respaldo al proyecto por parte de los autores involucrados (alcaldía, docentes, grupo de trabajo y el personal de la plaza de mercado).

Para tener en cuenta esta integración se tuvieron en cuenta diferentes aportes para los trabajadores como las indicaciones de los cuidados y se dieron unas explicaciones en los folletos instructivos como se muestran en las ilustraciones 5, 6 y 7.



Ilustración 5. Indicaciones de los cuidados
Fuente: Propia



Ilustración 6. Explicación de los folletos instructivos.
Fuente: Propia

4.4 Aprendizajes abordados desde la Perspectiva de la Socialización de la Experiencia

El proyecto, las instrucciones y la metodología utilizada en la investigación son el resultado de días de trabajo en campo, intercambios de ideas y preparación de temas para las respectivas

capacitaciones. Con todo lo anterior se aprendió que es importante socializar todos aquellos temas con el fin incentivar la formación constante de un personal sea en la labor que se encuentre.

Por otro lado, representó también un elemento importante porque las investigadoras pudieron dar cara y enfrentar la realidad que se vive con los trabajadores, comerciantes y empresarios en este sector, en donde se pudo evidenciar claramente que muchos de ellos se muestran reacios ante las características pertinentes que les permitan mejorar sus condiciones frente al riesgo laboral existente en sus áreas de trabajo, pero al final su integración fue efectiva y pudieron comprender la importancia que representa el poder tener un conocimiento adecuado sobre las necesidades y expectativas frente a la problemática abordada en el presente trabajo de sistematización.

La mayoría de los consultantes se ubicaban en un nivel operativo dentro de la plaza de mercado, algunos se caracterizaban por tener un nivel de escolaridad bajo y es en estos tipos de niveles que era necesario una formación responsable de los sistemas de riesgo ya que los conocimientos eran empíricos. Con la socialización no solo aprendieron los participantes, los integrantes de grupo también recibieron una retroalimentación de información que en su momento por alguna situación o circunstancia no la tenían presente.

En las siguientes ilustraciones se muestran el seguimiento que el grupo le hizo a los trabajadores para poder sensibilizarlos sobre la importancia que representa el tener presente el auto cuidado y sobre todo manejar los parámetros sobre lo que representa algún tipo de situación en riesgo.



Ilustración 7. Charlas educativas sobre los riesgos y accidentes laborales
Fuente: Propia



Ilustración 8. Recomendaciones especiales sobre el riesgo
Fuente: Propia

En las anteriores ilustraciones se muestra claramente los momentos en el que se interactuó con los trabajadores y los que estaban en sus puestos de trabajo y se les indicó la importancia que representa el tener en cuenta los riesgos a los que están expuestos en sus zonas de labores diarias.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Se puede concluir que dentro del el proceso de sistematización de las prácticas profesionales llevado a cabo y teniendo en cuenta las características relacionadas con el eje las competencias profesionales desarrollas por las estudiantes de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo en la realización de la observación en el área del sector de productos y servicios en la Plaza de Mercado del municipio de Girardot, éstas respondieron a las expectativas y necesidades del reconocimiento de la realidad a la que está presentando el área involucrada en esta sistematización, en donde es evidente una importante vulnerabilidad por los trabajos que realizan, las actividades y el entorno de la infraestructura.

De alguna manera se pudo establecer una existente relación entre los accidentes laborales y el uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) en el trabajador del área de transporte de verduras, y otros productos, por lo que siempre existe un riesgo inminente, en donde claramente se pudo evidenciar que muchos de los empleados de esta área se han negado a la utilización de los elementos de protección personal. Lo que invita a tener en cuenta que se debe considerar a los EPP como una de las herramientas y dispositivos necesarios para el trabajador en el momento en que se está desarrollando sus labores y actividades, aspecto que de alguna manera les permitiría disminuir los accidentes y riesgos laborales a los que pueden estar sometidos, así como también la posible disminución de la gravedad de las consecuencias de sufrir algún tipo de accidente.

Por tal motivo es importante considerar la puesta en marcha de un plan o programa de capacitación que pueda establecerse mediante una relación de confianza y ayuda con el trabajador para que posteriormente se pueda efectuar un programa de seguridad y salud a manera de prevención sobre los daños en lo que se refiere a accidentes laborales en el personal que labora en la plaza de mercado de Girardot.

Se pudieron aplicar los conocimientos y aportes teóricos unidos a los criterios personales, pero sobre todo llevando a cabo los principales esquemas que se tienen en cuenta para poder direccionar las habilidades en el proceso de la práctica profesional adquiriendo competencias en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, se logró adquirir una experiencia en el accionar del profesional del programa de Administración en Salud Ocupacional mediante las diferentes situaciones vividas de la práctica profesional en la Plaza de Mercado de Girardot.

Algo interesante que se pudo apreciar es la propia iniciativa para el proceso de investigación, pero lo más importante fue el lograr adquirir conocimientos que iban más allá de lo importante que representaba esta práctica, y la interacción con el área involucrada cada vez era más equilibrada frente a las necesidades que ellos tenían en el momento de la experiencia.

Por otro lado, se pudo desarrollar los elementos y espacios teórico- práctico en el proceso de formación de la carrera Administración en Salud Ocupacional lo que facilitó la determinación e identificación de los principales problemas que se venían observando durante esta experiencia, lo que conllevó a interpretar de manera más determinante y efectiva lo aprendido en la UNIMINUTO, y se pudo responder ante algunos cuestionamientos que se daban desde la teoría hasta la experiencia.

5.2 Recomendaciones

Primero que todo la organización se encuentra en una línea débil en fortalecer en el personal del Área que realizan la entrega de los pedidos, el traslado de los productos hacia otros lados de la plaza de mercado, para esto es pertinente en ejercer un control y vigilancia sobre el uso adecuado de los EPP, teniendo en cuenta que estas herramientas son esenciales e importantes para el desarrollo de las actividades que ellos realizan, porque estas de alguna manera generan riesgos, pero lo más importante es que se fortalezcan los elementos constitutivos que posee la estructura en esta Plaza de Mercado porque su infraestructura es grande y a veces los espacios tienen situaciones de que los pisos son resbalosos, como también el tráfico constante en este sitio pero sobre todo la circulación de las personas que caminan alrededor.

De acuerdo a lo observado en las instalaciones en la Plaza de Mercado se determinó en el personal que labora, como los comerciantes y empresarios existe un vacío enmarcado en el fortalecimiento del uso de los EPP, debido a que muchos de ellos consideran que no es muy importante su utilización, indicándose con esto que es una apreciación totalmente cultural, por lo tanto se recomienda la inmersión de un Programa de Capacitación en el Autocuidado que permita generar conciencia en estos empleados sobre la utilización de estas herramientas como prevención, siendo las capacitaciones orientadas a los trabajadores de la plaza de mercado, Cartilla Identificación de Riesgos por áreas con su respectivo método de Control.

Por lo tanto, se recomienda realizar un seguimiento más efectivo, y que el programa que se deja plasmado en el presente documento de sistematización pueda servir como elemento productivo y de explotación para el personal, lo que redundaría significativamente en un mejoramiento oportuno sobre la interacción que realizan los trabajadores y la utilización de las EPP.

Además, es importante también impartir elementos publicitarios como cartillas y los folletos, las cuales deben actualizarse cada período sobre el reconocimiento que se le debe dar a los EPP y su utilización en la Plaza de Mercado de Girardot

6. Referencias Bibliográficas

- Anónimo. (2016). Programa Cultura de Autocuidado en Riesgos Laborales Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de Programa Cultura de Autocuidado en Riesgos Laborales Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo.:
http://www.udes.edu.co/images/programas/esp_seguridad_trabajo/Autocuidado_en_riesgos_laborales.pdf
- Arrabe Asesores. (2015). Obtenido de <http://www.arrabeasesores.es/noticias/detalle/importancia-prevencion-riesgos-laborales#targetText=La%20Prevenci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20Laborales,y%20beneficios%20de%20la%20empresa>.
- Benavides, F., & Vives, A. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Methodological Issues • Cad. Saúde Pública* 32 (9) <https://doi.org/10.1590/0102-311X00210715>
- Borda, A. (2019). Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para los Trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama. (Trabajo de Grado). UNIMINUTO – Sede Girardot.
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*, Vol. 11, N. 19, pp. 99-119, Disponible en <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

- Díaz, E., & Gómez, M. (2018). Diseño de un Programa de Educación y Concientización para Promover el Autocuidado y Prevención de Riesgos Laborales para los Vendedores Formales en la Galería Principal de la Plaza de Mercado del Municipio de Girardot. (Tesis de Grado), UNIMINUTO, Sede Girardot.
- Douglas J., Kriebelb, D., Karasekb, R., Punnett, L., & Wegman, D. (2007). The social distribution of risk at work: Acute injuries and physical assaults among healthcare workers working in a long-term care facility. *Social Science & Medicine* Volume 64, pp. 794-806
- González, O., Sierra, J., & González, A. (2018). *Riesgos laborales presentes en el pabellón de carnes y pescados de la plaza de mercado del municipio de Girardot*. (Tesis de Grado), UNIMINUTO, Girardot.
- Johnson, J. (1988). workplace social support, and cardiovascular disease. *En H. E. Johnson JV, workplace social support, and cardiovascular disease* (pp. 1336-1342). Buenos Aires: Am J Public.
- López, A. (2007). Riesgos laborales y jóvenes: Análisis del tratamiento informativo en la prensa española. *Revista de Estudios de Juventud* N° 79
- Montelongo, J. (2013). Seguridad industrial. Consultado el 31 de noviembre de 2013, de http://prezi.com/xfa_nthsb3ql/seguridad-industrial/
- Robles, N., Maldonado, M., & Gallegos, V. (2012). *Las prácticas profesionales como estrategia para contribuir al desarrollo de la formación académica*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma de Chihuahua.

Silva, D (2008). Diagnóstico sobre la Cultura del Autocuidado en el Personal que labora en el servicio de Urgencias del Hospital Departamental San Vicente de Paul Garzón Huila. Huila

Sin autor (2018). La capacitación en la administración de recursos humanos. Artículo tomado de <http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>. publicado en el 2006. Consultado el 08-Agosto-2010.

Zamora, E. (2003). La Difusión y Promoción. Obtenido de

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan030133.pdf>

Apéndice