

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

**ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL
COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA POBLACIÓN
TRABAJADORA DE LA PLAZA DE MERCADO DEL MUNICIPIO DE ZIPAQUIRÁ.**

YUDY MARCELA GAVIRIA HINCAPIE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORIA CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

2020

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

**ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL
COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA POBLACIÓN
TRABAJADORA DE LA PLAZA DE MERCADO DEL MUNICIPIO DE ZIPAQUIRÁ.**

Presentado por:

YUDY MARCELA GAVIRIA HINCAPIE

Asesora:

DIANA CAROLINA RINCÓN TELLEZ

**Monografía presentada como requisito de opción de grado en el programa de
Administración en Salud Ocupacional**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORIA CUNDINAMARCA

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

ZIPAQUIRÁ

2020

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Dedicatoria

Después de un intenso periodo y dedicación a cada semestre, hoy quiero escribir este apartado en agradecimiento a Dios y a todos los profesores que hicieron parte del proceso para finalizar con mis estudios y mi trabajo de grado. Ha sido una larga carrera de aprendizaje intenso, no solo en la parte científica y formativa, también en el proceso de aprendizaje personal porque ayudo a mostrar las capacidades que hay dentro de mí y las que se pueden sacar más en mi intelectualidad.

Escribir este trabajo ha tenido una gran impacto en mí, ya que me ayudó mucho en la parte de escritura y lectura, de esta forma quiero dar agradecimiento a la profesora Diana Carolina Rincón Tellez quien fue la promotora principal en orientarme en la realización de esta monografía de grado, por su paciencia y dedicación, meramente agradecer a Jaime Herrera Palacio quien permitió ejercer y culminar mi profesión durante la trayectoria de estos cinco años, por su apoyo incondicional que ha sido de gran importancia durante todo mi proceso formativo y agradecer a mi familia por el apoyo incondicional que han tenido en mí, en esta larga y dura trayectoria como profesional.

Tabla de contenido

Dedicatoria	3
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1. Planteamiento del Problema	12
1.1. Formulación Pregunta Problema.....	13
2. Justificación	14
3. Objetivos.....	15
3.1. Objetivo General.....	15
3.2. Objetivos Específicos.....	15
4. Marco de Referencia.....	16
4.1. Marco Contextual.....	16
4.2. Marco Teórico.....	17
4.2.1. Estrategia.....	17
4.2.2. Gerencia estratégica.....	19
4.2.3. Diagnóstico organizacional.....	20
4.2.4. Cultura organizacional.....	21
4.2.5. Ética de las empresas o empresarial.....	22
4.2.6. Responsabilidad social (RS).....	23
4.2.7. Seguridad y salud en el trabajo (SST).....	26

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.	
4.2.8. Entornos laborales saludables.....	27
4.2.9. Trabajo informal.....	29
4.2.10. Trabajo decente.....	31
4.2.11. Plaza de mercado.....	33
4.3. Marco Conceptual.....	35
4.4. Estado del Arte (Antecedentes).....	37
4.4.1. Investigaciones internacionales.....	37
4.4.2. Investigaciones nacionales.....	40
4.4.3. Investigaciones departamentales.....	41
4.5. Marco legal.....	41
5. Metodología.....	46
5.1. Tipo de estudio.....	46
5.2. Población y muestra de estudio.....	46
5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	46
5.4. Actividades previas en el cumplimiento de los objetivos específicos.....	47
5.5. Fases de la proyección del trabajo.....	48
6. Resultados.....	51
6.1. Análisis Externo: Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio (POAM).....	51
6.2. Análisis Interno: Perfil de Capacidad Interna (PCI).....	53
6.3. Análisis de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA).....	56

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

7. Resultados y Análisis de Resultados.....	58
7.1. Matiz DOFA	58
7.2. Análisis de Vulnerabilidad.....	62
7.3. Valoración del Impacto	65
8. Conclusiones y recomendaciones	67
9. Referencias bibliográficas.....	70
10. Apéndices.....	84

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Ubicación geográfica de la plaza de mercado de Zipaquirá.	17
<i>Figura 2.</i> Evidencia de residuos sólidos de la plaza de mercado.	84
<i>Figura 3.</i> Evidencia de residuos sólidos de la plaza de mercado.	84
<i>Figura 4.</i> Evidencia de proceso de limpieza y desinfección de la plaza de mercado.	85
<i>Figura 5.</i> Evidencia de proceso de limpieza y desinfección de la plaza de mercado.	85
<i>Figura 6.</i> Evidencia del día de menor congestión de la plaza de mercado.	85

Lista de Tablas

Tabla 1. Cuadro comparativo en responsabilidad social de acuerdo a las ISO.	24
Tabla 2. Marco legal.	42
Tabla 3. Técnicas e instrumentos.	47
Tabla 4. Actividades de cumplimiento de objetivos.	47
Tabla 5. Cronograma de actividades.	49
Tabla 6. Perfil de oportunidades y amenazas del medio -POAM.	51
Tabla 7. Perfil de capacidad interna PCI.	54
Tabla 8. Análisis DOFA.	57
Tabla 9. Análisis y matriz DOFA.	59
Tabla 10. Análisis de vulnerabilidad.	62
Tabla 11. Valoración del impacto.	65

Resumen

La presente monografía se ha desarrollado con el propósito de contribuir en las necesidades y mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de la población trabajadora de la plaza, poniendo en práctica la responsabilidad social en la seguridad y salud en el trabajo; por lo que el objetivo principal de esta investigación es proponer estrategias de sensibilización en responsabilidad social en el componente de seguridad y salud en el trabajo en la población trabajadora de la plaza de mercado del Municipio de Zipaquirá. De acuerdo con la ISO 26000 de 2010, el integrar “la responsabilidad social con la seguridad y salud en el trabajo implica adoptar un enfoque de integración en la gestión de las actividades e impactos que ayude en el mejoramiento de una organización” (p, 8).

Mediante la problemática identificada es evidente que algunos aspectos como la negociación colectiva, el diálogo social y buenas prácticas labores son factores claves de la democracia y de la responsabilidad social, que permite gestionar la prevención y mejora continua en poblaciones de baja vulnerabilidad, donde tomar unas buenas decisiones como líderes ayuda a que el desarrollo sostenible de la plaza de mercado sea más eficiente. Es por eso que la metodología aplicable a este trabajo surge mediante una observación directa con un estudio de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo- transversal, en donde los resultados están enfocados en la realización de un análisis y diagnóstico de responsabilidad social en seguridad y salud en el trabajo, que mediante la utilización de herramientas como lo son el Perfil de Oportunidades y Amenazas del medio (POAM), Perfil de Capacidad Interna (PCI), análisis DOFA y matriz DOFA permiten dar cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados en esta investigación.

Palabras claves: Responsabilidad social, seguridad y salud en el trabajo, estrategias, autocuidado y calidad de vida.

Abstract

This monograph has been developed with the purpose of contributing to the needs and improving the working conditions and quality of life of the working population of the square, putting into practice social responsibility in safety and health at work; Therefore, the main objective of this research is to propose awareness strategies on social responsibility in the occupational health and safety component in the working population of the market place of the Municipality of Zipaquirá. According to ISO 26000 of 2010, integrating "social responsibility with occupational health and safety implies adopting an integration approach in the management of activities and impacts that helps in the improvement of an organization"(p, 8).

Through the problems identified, it is evident that some aspects such as collective bargaining, social dialogue and good work practices are key factors of democracy and social responsibility, which allows to manage prevention and continuous improvement in populations with low vulnerability, where to take some Good decisions as leaders help to make the sustainable development of the market place more efficient. That is why the methodology applicable to this work arises through direct observation with a study with a quantitative approach and descriptive-transversal scope, where the results are focused on carrying out an analysis and diagnosis of social responsibility in health and safety in the work, which through the use of tools such as the Opportunities and Threats Profile (POAM), Internal Capacity Profile (PCI), SWOT analysis and SWOT matrix allow compliance with each of the objectives set out in this research.

Keywords: Social responsibility, safety and health at work, strategies, self-care and quality of life.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Introducción

La presente investigación se refiere a la implementación de estrategias en responsabilidad social en el componente de seguridad y salud en el trabajo, el cual permite que las organizaciones y la población trabajadora de la plaza de mercado tengan el compromiso de ejercer sus actividades laborales teniendo un autocuidado consigo mismo y con su entorno, de una manera que sea más persuasiva en cuanto a los riesgos a los que están expuestos en el diario vivir del ámbito laboral.

No obstante la responsabilidad social es un término que a menudo es utilizado en muchas empresas para generar o implementar estrategias que ayude a la organización a mejorar en lo ético, financiero, ambiental y puede contribuir a establecer bases para una mejor convivencia social y un buen desarrollo de actividades preventivas en los sitios de trabajo.

Si bien, es cierto que la responsabilidad social se basa mediante unos principios y prácticas que una organización debe tener para contribuir con el desarrollo sostenible tanto en lo económico, social, ambiental, legal y cultural; proporcionando en si la sostenibilidad y la viabilidad de un estilo de vida más saludable.

La estructura de este trabajo es orientada de la siguiente manera: en el capítulo uno, se encuentra el planteamiento de problema y la formulación pregunta problema, en donde se plantea la problemática identificada mediante la técnica de observación directa que se obtuvo de la plaza de mercado del municipio de Zipaquirá. Respecto al capítulo dos, se puede observar la justificación e importancia que tiene esta investigación en lo que respecta a la responsabilidad social en seguridad y salud en el trabajo. Con relación al capítulo tres, está conformado por cada uno de los objetivos tanto general como los específicos que permitirán ejercer el cumplimiento de esta investigación.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Referente al capítulo cuatro, está estructurado por el marco de referencia; conformado por el marco contextual en donde se relata una breve historia de la ubicación donde se llevó a cabo este proyecto investigativo; el marco teórico donde se tienen en cuenta cada uno de los referentes teóricos aplicables al tema de trabajo; el estado del arte o antecedentes de las investigaciones realizadas frente al tema de responsabilidad social (RS) en seguridad y salud en el trabajo (SST) y el marco legal.

En cuanto al capítulo cinco, se encuentra conformado por la metodología, el tipo de estudio, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de la información, actividades previas en el cumplimiento de los objetivos específicos y las fases de la proyección del proyecto. En el capítulo seis se localizan los resultados haciendo uso de técnicas como el POAM y el PCI, los cuales permiten dar una calificación de cada uno de los factores externos e internos dando continuación para realizar un análisis y diagnóstico del siguiente capítulo, en este capítulo se concentra lo más importante de la realización del presente trabajo, ya que se analizan los resultados y se presentan las estrategias como evidencia del proceso de análisis de los mismos.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

1. Planteamiento del Problema

Es posible que en la población trabajadora de la plaza de mercado existan personas que no estén familiarizadas en temas de responsabilidad social (RS) en seguridad y salud en el trabajo (SST), ni mucho menos que esto que tenga que ver frente al comportamiento ético que cada persona debe tener consigo mismo o con su entorno, de acuerdo con el Ministerio de Salud (2016); la Organización Mundial de la salud (OMS) “determina la responsabilidad social como la obligación de dirigir las actividades educativas, investigadoras y de servicio para atender las necesidades prioritarias de la comunidad” (párr. 3)

Considerando la situación actual es realmente importante plantear estrategias de responsabilidad social en todos los procesos que se encuentren ligados al funcionamiento de la plaza de mercado; ya que en su gran mayoría es considerada una población informal que trabaja de manera independiente, por lo tanto esto permite inferir y considerar que puede ser una de las causas para que no se identifique y aplique globalmente el concepto de responsabilidad social (RS) desde el componente de la seguridad y salud en el trabajo (SST), debido a que la plaza es un ente que presta un servicio a la comunidad mediante la venta de productos de primera necesidad.

De acuerdo con el documento titulado la responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades se puede decir que hoy en día la responsabilidad social de las empresas es considerada un elemento útil, donde se debe tener en cuenta ciertos principios fundamentales como lo cita Ryder (2003), “basados en los derechos humanos, la justicia social y la democracia” (p. 23); sin duda alguna los aspectos como la negociación colectiva y el diálogo social son factores claves de la democracia y de la responsabilidad social, que permite gestionar la prevención y mejora continua mediante una democracia política y laboral en la seguridad y salud en el trabajo.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Existen diferentes campos para implementar la responsabilidad social en una organización como lo son: salud, nutrición, educación, arte y cultura; estos aspectos tan importantes son muchas veces la brecha que abre la relación existente entre las organizaciones con la percepción que se tiene para tratar con el cliente; lo que permite que cada vez sean más las investigaciones realizadas en temas de RS para entrar en un ámbito de discusión de todas las áreas existentes.

1.1. Formulación Pregunta Problema

De dicha manera surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué es importante que la población informal de la plaza de mercado del Municipio de Zipaquirá se sensibilice en responsabilidad social en el componente de seguridad y salud en el trabajo?

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

2. Justificación

El presente proyecto de investigación tiene como propósito profundizar en temas de responsabilidad social en el componente de seguridad y salud en el trabajo en la población trabajadora de la plaza de mercado del municipio de Zipaquirá, para proponer estrategias que permita que esta organización se sensibilicen y culturicen en el autocuidado, la prevención y en la atención socialmente responsable.

Según Zwetsloot y Starren (2005): “la seguridad y salud en el trabajo es un aspecto impórtate de la (RS)” (p. 16). Estos factores permiten medir el progreso de las empresas en materia de responsabilidad social a nivel global, cabe resaltar que la población de la plaza de mercado debe conocer la importancia de estos aspectos en sus vidas cotidianas; puesto que unas condiciones deficientes en esta materia pueden llevar apareado un deterioro de su imagen y afectar a la comunidad en sus operaciones.

Hoy en día la responsabilidad social es un lineamiento básico para implementar estrategias en las organizaciones, lo cual permite que esta investigación integre el componente de la seguridad y salud en el trabajo en la población trabajadora de la plaza de mercado contribuyendo a la mejora esencial del éxito de las actividades laborales de los comerciantes.

Lo anterior permite adoptar estrategias en responsabilidad social (RS) con énfasis en la SST a nivel organizacional como un tema de mayor relevancia para la gestión y análisis del entorno, mediante el uso de técnicas como el POAM, el PCI, análisis y matriz DOFA.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Proponer estrategias de sensibilización en responsabilidad social en el componente de seguridad y salud en el trabajo en la población trabajadora de la plaza de mercado del Municipio de Zipaquirá.

3.2. Objetivos Específicos

Identificar las metodologías aplicables para la realización del análisis del entorno de la plaza de mercado.

Realizar un diagnóstico organizacional a partir de la información recolectada de manera observacional.

Evaluar los resultados del diagnóstico organizacional enfocado a la responsabilidad social en la seguridad y salud en el trabajo de la población trabajadora de la plaza de mercado.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

4. Marco de Referencia

En este capítulo se llevará a cabo cada uno de los diferentes marcos que son de gran importancia en la construcción de este proyecto, tales como el marco contextual donde se da a conocer la ubicación e historia del lugar en el cual se está desarrollando esta investigación, seguido del marco teórico el cual permite darle soporte a este trabajo de las diferentes investigaciones que se han realizado con respecto al tema de responsabilidad social en seguridad y salud en el trabajo, también se tiene en cuenta el marco conceptual en el que se especifican algunos conceptos claves que se usarán en la elaboración de este trabajo y por último, se cuenta con el marco legal que brinda una visión de la normativa aplicable al tema principal de la investigación.

4.1. Marco Contextual

La presente investigación se llevó a cabo en la zona urbana del Municipio de Zipaquirá-Cundinamarca, Provincia de la Sabana Centro:

De acuerdo con Municipios de Colombia (2018): El Municipio de Zipaquirá limita al norte con el Municipio de Cogua, al sur con los Municipios de Tabio, Cajicá y Tocancipá, por el occidente con los Municipios de Subachoque y Pacho y por el oriente con los Municipios de Tocancipá, Nemocón y Cogua; está ubicado a 47 km de Bogotá, el Municipio de Zipaquirá está situado a una altura de 2650 msnm, con una temperatura media de 14°C y ocupa una superficie de 197 km² (párr. 1).

La historia detrás de la plaza de mercado del Municipio de Zipaquirá, ha tenido un pequeño recorrido por algunos lugares de su Municipio; su nombre villa de la sal hace énfasis a su catedral de sal, por sus mártires, políticos y de grandes escritores del Municipio.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Según Vera (2016), la plaza de mercado estaba ubicada hace 60 años en la décima con esmeralda, al pasar el tiempo la infraestructura se fue deteriorando y debido a esto, tuvo que ser reubicada en la carrera séptima diagonal a la terminal de transporte municipal, contando con una segunda entrada por la carrera octava, la plaza cuenta con un promedio de 1200 metros cuadrados en las cuales está dotado por 350 puestos de mercado como: pescadería, cárnicos, pollo, ropa, especias, entre otros (párr. 1).



Figura 1. Ubicación geográfica de la plaza de mercado de Zipaquirá. Tomado de Google maps.

4.2. Marco Teórico

4.2.1. Estrategia.

De acuerdo con Moreno (2003):

La estrategia es un modelo coherente unificador de decisiones que determina y revela el propósito de la organización en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción, y propiedades en la asignación de recursos seleccionados.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Los negocios actuales o futuros de la organización, tratan de lograr una ventaja sostenible a largo plazo y respondiendo adecuadamente las oportunidades y amenazas surgidas en el medio externo de la empresa teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de la organización (p. 1).

Muchas de las empresas implementan estrategias para alcanzar el éxito de los objetivos o metas propuestas dentro de la organización, ya sea para lograr una buena producción o ejercer un buen servicio a sus clientes, estos objetivos son prolongados por un tiempo definido la cual pueden ser a corto plazo, mediano plazo o a largo plazo; todo depende de la finalidad que se quiera lograr.

Según Rodríguez (2006); la estrategia es usada en la actualidad, bajo la influencia de la especialización y la fragmentación de la ciencia, como la facultad de decisión hacia unos objetivos propuestos en áreas específicas de la actividad humana organizada; de este modo se podría hablar de estrategias de organización, estrategia de empresa, estrategias de producción, estrategias de seguridad, estrategias políticas, estrategias militares, técnicas o económicas (párr. 8).

Si bien hay diversidad de estrategias que pueden ser aplicadas desde diferentes ámbitos, de acuerdo Bernal y Sierra (2013) mencionan tres tipos de estrategias tales como: “genéricas, de integración y de diversificación” (pp. 125-127); cabe resaltar que todas las estrategias tienen un fin y un propósito, en la cual son orientadas para tener una buena gestión empresarial.

Como dice Pulido (2008), citando al autor Kenichi Ohmae en su libro La Mente del Estratega “una estrategia consiste en aproximarse a las condiciones más favorables a nuestro bando, juzgando con precisión el momento oportuno para atacar o retirarse, y evaluando siempre con corrección los límites de compromiso” (p. 20).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Si una estrategia no es bien ejecutada puede llevar a que una organización tenga pérdidas económicas, si bien el éxito o fracaso de una estrategia consiste en tener una sincronización con la cultura organizacional, de lo cual es de gran importancia el evaluar dichas estrategia antes de tomar una decisión inoportuna.

Teniendo en cuenta a Serna (2008) “Las estrategias son acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de una organización” (p.73). Sin embargo las estrategias permiten tener un aseguramiento de la competitividad en el mercado; ya que ayudan en el estilo de la gestión de una organización proactiva y de una buena planificación anticipatoria. Y estas permiten hacer realidad los resultados de cada proyecto que son planteados por una organización.

4.2.2. Gerencia estratégica.

De acuerdo Giraldo (s.f): “La Gerencia Estratégica es una herramienta que permite administrar y ordenar cambios en los objetivos de una organización, mediante el liderazgo y la puesta en marcha de la toma de decisiones” (párr. 1). Si bien la gerencia estratégica es como un conjunto donde se tiene en cuenta la planeación, análisis y evaluación para lograr las metas y objetivos propuestos por una organización.

Es importante saber que la gerencia estratégica es esencial en para funcionamiento efectivo de cualquier organización, debido a que esta le da vida estructural a las instituciones mediante la coordinación de ideas, la satisfacción social del entorno y la orientación de conflictos.

Ávila, Mendoza, Meza y Zambrano (2018) exponen que:

La Gerencia estratégica no es más que la planificación de contingencias tanto predecibles como inviabiles. Es aplicable tanto a organizaciones pequeñas como a

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

grandes, ya que incluso la organización más pequeña enfrenta competencia al formular e implementar estrategias que sean apropiadas, para poder lograr una ventaja competitiva sostenible (p. 88).

Teniendo en cuenta la opinión de los anteriores autores es relevante que la gerencia estratégica sea orientada mediante todas las PYMES y MYPES en la gestión y planificación de los objetivos, permitiendo obtener buenos resultados para llegar al éxito.

González, Salazar, Ortiz, y Verdugo (2019) explican que: “La gerencia estratégica es una herramienta que ayuda en la toma de decisiones de una organización, por lo tanto los gerentes deben de linear un buen direccionamiento que permita lograr la competitividad de la organización” (párr. 12).

La gerencia estratégica se puede aplicar desde las diferentes áreas de una organización bien sea en la parte financiera, administrativa, operativa, de recursos humanos o en la seguridad y salud en el trabajo. “El propósito de la gerencia estratégica es ayudar a la organización a encarar su medio-ambiente, prepararse para el futuro y facilitar cambios inevitables” (Miesing, 1990, p. 512)

4.2.3. Diagnóstico organizacional.

De acuerdo con Bravo, Valenzuela, Ramos y Tejada. (2019):

El diagnóstico organizacional implica el análisis de los aspectos externos e internos de una organización, evaluando cada uno de los escenarios para el diseño de estrategias de maximización de oportunidades y minimización de amenazas haciendo uso eficiente de los recursos organizacionales (párr. 7).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Al realizar un diagnóstico organizacional es importante tener en cuenta aspectos como las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas para analizar el entorno organizacional y así de esta manera orientar de manera oportuna la toma de decisiones en la organización.

Como plantea Rodríguez (2015), “el diagnóstico organizacional contribuye en una descripción, explicación hecha por el observador”, en la que permite realizar una adecuada operación organizacional, induciendo instrumentos que puedan servir para la validación de una comunicación científica y se puedan implementar procesos en el cambio organizacional (p. 30).

“Se puede definir al diagnóstico como un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas” (Meza y Carballeda, 2009, párr. 1). Cada vez que se realiza un diagnóstico organizacional los niveles de exigencia aumenta en las empresas, verificando así el buen cumplimiento y ejecución de los procesos, procedimientos y actividades, para que estos sean eficientes en una empresa se requiere el realizar un diagnóstico organizacional que cumpla con todos los debidos requisitos.

El diagnóstico organizacional puede ser definido como el proceso de medición de la efectividad de una organización desde una perspectiva sistémica, donde la efectividad incluye tanto las capacidades de desempeño de tareas como el impacto que tiene el sistema organizacional sobre sus miembros (Rodríguez, 2015, p. 42).

4.2.4. Cultura organizacional.

La cultura organizacional son factores claves que ayudan al éxito de una organización; con la ayuda de la gerencia contribuye a facilitar y diseñar estrategias que permita el apropiado aprovechamiento de inducir los cambios culturales dentro de una organización empezando por el buen trato que se les debe brindar a los trabajadores y empleados.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Según Serna (2008), la cultura organizacional está enfocada a lo que tiene que ver con “la parte corporativa de una organización como lo es su propia cultura” (p. 133); es decir que cada empresa incluye dentro de sus propias políticas que valores, creencias y comportamientos son consolidadas durante la vida empresarial. El liderazgo por parte de la alta gerencia juega un papel importante en esta labor, ya que este es encargado de verificar las normas y procedimientos en el cumplimiento de gestionar una buena cultura organizacional con cada uno de los miembros de la empresa.

Dentro del estudio del clima organizacional existen unos factores organizacionales de los cuales se encuentran los estructurales como lo son (procesos y procedimientos); las relaciones interpersonales de la cual se involucran (relación individuo- individuo/grupo) y el ambiente físico de la cual lo conforma (infraestructura y elementos de trabajos), todos estos elementos son constitutivos de una organización (García, 2009, p. 55).

García (2009) expresa que la cultura organizacional es empleada como un acuerdo de enfoque sistemático en todas las características de la organización y resalta que el clima y la cultura organizacional son los mismo cuando se define como la responsabilidad y el carácter de una organización (p. 58). Si bien la cultura organizacional tiene que ver con la estructura que ayuda a fomentar el clima organizacional, pero también se cree que la cultura organizacional está relacionada con la proyección de la empresa, enmarcando toda la parte de la identidad de una organización tales como: los valores, los principios, misión, visión, el estilo de liderazgo, las creencias, los comportamientos y estilo de dirección; ya que ayudan a situar el buen funcionamiento de la empresa.

4.2.5. Ética de las empresas o empresarial.

Alarcón, Valenzuela, Gutiérrez y Gil (2015) explican que: “la sensibilidad ética es un elemento clave para aquellos que debe responsabilizarse de las decisiones empresariales” (p. 50).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

La ética es abarcada mediante diferente contexto empresarial, donde se permite contribuir con los códigos de conducta, donde se tiene la habilidad de reconocer conflictos éticos, junto con la comprensión de la responsabilidad social de las organizaciones.

Rosario, Gálvez, Sáez y Caba (2017) mencionan “la importancia de implementar la ética en las empresas latinoamericanas y asumir el rol administrativo, mediante la elaboración y comunicación de los códigos de ética en los trabajos donde se presenta un doble objetivo” (p. 427). De acuerdo lo planteado por los autores es importante analizar los valores éticos que se rigen en una empresa, ya que estos ayudan en la fomentación de ejercer un buen código ético en cualquier empresa.

Como dice Ferrer (2020) “La ética empresarial es conocida como el estudio que una empresa debe tener para actuar frente a los dilemas éticos y situaciones controvertidas” (párr. 2). El regir un código de ética en las empresas demuestra un mayor interés en la promoción de los aspectos más importantes como el contar con una buena responsabilidad social en las empresas.

4.2.6. Responsabilidad social (RS).

De acuerdo a GlobalSTD (2014); la norma ISO 26000 define la responsabilidad social como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparencia que contribuya al desarrollo sostenible de la salud y bienestar de la sociedad (párr. 5).

La responsabilidad social es la teoría ética que una entidad debe tener para dirigirse de una manera responsable hacia la sociedad inmersa.

La responsabilidad social ha estado por muchos años como antigüedad a su concepto en la cual Fontalvo y Bolívar (2010) explican que:

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Ha avanzado muy poco en el comportamiento de algunas empresas, las cuales se han tenido en cuenta como un interés económico, dejando de un lado las prioridades de la ética y la gestión por los valores, evadiendo la responsabilidad del impacto generado en la sociedad (p. 14).

Según Zwetsloot y Starren (2005), la responsabilidad social se considera como “un principio esencial para el desarrollo de las buenas prácticas empresariales innovadoras” (p. 14). De dicha manera la RS ha evolucionado desde su origen, la cual se basó en la actualidad en la aplicación de normas y requisitos de los sistemas de gestión como lo son la ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015, ISO 4500: 2018 y la ISO 26000: 2010; en la que son orientadas a los principios de la gestión organizacional para realizar las cosas muy bien a primera mano.

Tabla 1

Cuadro comparativo en responsabilidad social de acuerdo a las ISO.

Cuadro comparativo en responsabilidad social de acuerdo a las ISO	
ISO 9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad.	Nuevas ISO (2014): explica la importancia de implementar en las empresas procesos éticos, asumir un sentido social y responder a la demanda de transparencia que la sociedad exige. Es cuestión de las organizaciones el hacer de su sistema una herramienta ética y socialmente responsable o simplemente implantar un “falso” Sistema de Gestión de la Calidad para obtener un certificado que les de prestigio (párr. 1).
ISO 14001:2015. Sistemas de gestión ambiental.	De acuerdo con la NTC-ISO 14001 (2015); las organizaciones deben asumir la responsabilidad y rendición de cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión ambiental cumpliendo con la integración de los requisitos que la norma exige (p. 7).
ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Toda organización debe contar con la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; manteniendo la identificación de que todos los procesos, procedimientos y actividades de cada una de las instalaciones no se presenten situaciones de peligro y no se vea afectada ninguna de las partes interesadas; y que de cierta manera no intervenga en el cumplimiento de las responsabilidades colectivas o individuales como los son sus respectivas obligaciones (ISO 45001, 2018, p. 14).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 1.

Cuadro comparativo en responsabilidad social de acuerdo a las ISO	
ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social.	<p>La visión de que la responsabilidad social es aplicable a todas las organizaciones surgió en la medida en que diferentes tipos de organizaciones, no sólo aquellas del mundo de los negocios, reconocieron que ellas también tenían responsabilidades en la contribución al desarrollo sostenible (ISO 26000, 2010, p. 4).</p> <p>La responsabilidad social se enfoca en la voluntad que las organizaciones tengan al incluir las consideraciones sociales y ambientales, en la toma de decisiones en las actividades de la sociedad y el medioambiente, lo cual que implica el tener un comportamiento transparente y ético que contribuya en el desarrollo sostenible.</p>

Nota: Elaboración propia. Basada en las normas ISO Colombiana e internacional.

Como se muestra en la tabla 1, cada una de estas normas ISO tiene que ver con la responsabilidad social que las empresas deben tener, tanto con el empleador como con el trabajador en las diferentes áreas tales como: la calidad, lo ambiental y en SST en el que se requiera de implementar de un buen sistema de gestión organizacional como dicta la norma ISO 26000 de realizar buenas prácticas de responsabilidad social.

Estos sistemas de gestión son de gran importancia para las empresas; ya que permiten llevar una buena planificación y un buen control apropiado de las actividades, permitiendo ejercer un mayor impulso a la RS como un aporte esencial en la toma de decisiones, en donde se tiene en cuenta los valores y la coherencia de los sistemas de prevención y de gestión del trabajo.

Rodríguez y Algarra (2008), comentan que la libertad hace un tiempo era considerada como la teoría de la responsabilidad social donde se apoyaba en un concepto de libertad positiva: reclamando la libertad como algo necesario para alcanzar el bienestar personal y el correcto funcionamiento de la sociedad. La teoría de la responsabilidad social se basa en una escuela de pensamiento que ve la libertad puramente negativa como insuficiente e ineficaz (pp. 160-161).

El concepto de responsabilidad social es visto de diferente manera donde diversidad de autores plantean teorías basadas en la responsabilidad social empresarial (RSE), responsabilidad

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá. social colectiva (RSC) y responsabilidad social individual (RSI). El autocuidado en la actualidad es un aspecto importante en el que entra en compartimiento con la responsabilidad social haciendo que el ser humano tome conciencia de los hechos o experiencias vividas por personas cercanas.

La responsabilidad social es integrada en las empresas de manera colectiva, donde se permite llevar a cabo acciones mediante prácticas inmediatas sobre las actividades de la organización.

4.2.7. Seguridad y salud en el trabajo (SST).

De acuerdo a la Ley 1562 del 2012; por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales: “la seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. (11 de julio de 2012, p. 1)

Noriega, Franco, Martínez, Cruz y Montoya (2009), explican que:

El estudiar la salud laboral es adentrarse en un campo de conocimiento que articula las condiciones de vida y de trabajo en su interacción con la integridad psicofísica de los trabajadores. Los avances logrados por disciplinas que se han ocupado tradicionalmente de los aspectos sanitarios relacionados con el trabajo, como: la medicina ocupacional, la ingeniería ambiental y la psicología industrial tienen como fundamento una explicación unívoca, la relación causa-efecto, por lo que su planteamiento se reduce a lo inmediato y, en consecuencia, a proponer la prevención de lo más evidente (p. 53).

La seguridad y salud en el trabajo y la prevención, nacieron de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos no explicados que causaban lesiones o muerte. Posteriormente

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá. se empezaron desarrollando procesos más complejos, avanzando a la época moderna donde la SST está en caminata a la responsabilidad que tiene tanto la empresa como el trabajador de velar por su seguridad y salud laboral.

Según Henao (2013): “En Colombia, en las tres últimas décadas, se le ha dado un gran impulso a la legislación laboral, con lo cual solo se pretende tener unos ambientes de trabajo con las condiciones mínimas aceptables de seguridad e higiene industrial” (p. IX).

Durante el año 1945 surge en Colombia el concepto de riesgos laborales, este concepto fue revocado por la ley 1562 de 2012 como salud ocupacional, lo que en la actualidad lo rige el decreto 1443 de 2014 como sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este progreso ha ido en paralelo al desarrollo de las legislaciones vigentes a un nivel global, donde la protección de los trabajadores es la garantía del progreso social.

“La SST puede ser clave para el logro de un desarrollo sostenible, y la inversión en SST puede ayudar al logro de los objetivos de una organización” (OIT, 2019, p. 1). Si bien la seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional trata de proteger el bienestar de los trabajadores tanto físico como mental y promover un trabajo seguro y sano.

4.2.8. Entornos laborales saludables.

La Organización Mundial de la salud (2010) indaga para que en las empresas implementen entornos laborales saludables, ya que muchas empresas solo están intercedas en el negocios de hacer dinero y no de atender la seguridad del trabajador en el ambiente laboral. “En la mayoría de los países tienen como mínimo alguna legislación que pide a los empresarios proteger a los trabajadores de accidentes en el ambiente de trabajo, que puedan causar daño o enfermedad” (p. 8). Muchos de estos países tienen regulaciones más extensas y sofisticadas, lo

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

que permite que actúen conforme lo estipula la ley y así evitar multas y encarcelamientos por no poner atención a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la Organización Mundial de la Salud (2010):

Es importante promocionar un buen ambiente de trabajo que sea saludable y que sea de sentido crítico, ya que permite impulsar en los empleados y trabajadores a adoptar un estilo de vida saludable de manera individual; para así reducir de cierta manera los costos de cuidado a la salud que debe costear la empresa (p. 18).

De acuerdo al Ministerio de Salud y Protección Social (2013):

La percepción de los colombianos sobre su estado de salud y las condiciones de bienestar general resaltan la necesidad del abordaje integral de todos los determinantes en salud, de manera que se garanticen todos los aspectos básicos de la seguridad humana, y se ejerza el desarrollo humano y social de las desigualdades e inequidades de la salud (p. 72). No obstante para generar un buen entorno saludable se debe tener presente aspectos importantes como la gestión integral de la salud pública en la parte de salud mental y salud ambiental y tener en cuenta la prevención y control de enfermedades a causa de la acumulación de residuos orgánicos.

El Ministerio de Protección Social (2006); parte de la base de que un entorno saludable minimiza la salud de la población y contribuye al desarrollo social, creando un entorno saludable permite que el gobierno nacional se oriente en realizar proyectos que permita la disminución de vulnerabilidad y mediante estos proyectos se planteen estrategias que permitan mejorar las condiciones de vida de los colombianos, especíame a lo de lo más desprotegidos (p. 12).

Para disfrutar de un entorno laboral saludable es importante tener presente aquellos factores como la alimentación, la vivienda, las condiciones de trabajo, el empleo, los hábitos

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá. personales y el ambiente físico de todo el personal de una empresa, puesto que por medio de estos factores se pueden identificar riesgos psicosociales intralaboral y extralaboral; y tomar las medidas de precaución necesaria para que la empresa no se ve afectada por la producción y los trabajadores por mal rendimiento.

El Ministerio de Protección Social (2006) citando a la OMS explica que: los entornos saludables son todos aquellos aspectos que permite realizar acciones de promoción, prevención y protección de “las personas frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a la salud” (p. 25); en la cual permite contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud de las poblaciones de diferentes entornos donde se puedan realizar intervenciones.

4.2.9. Trabajo informal.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013) dice que:

El trabajo informal o empleo informal; incluye todo trabajo remunerado (por ejemplo, tanto autoempleo como el empleo asalariado) que no se encuentran registrado, ni protegido por marcos legales o normativos, así como también el trabajo no remunerado estos son llevado a cabo como una empresa generadora de ingresos para el sustentito propio de muchas familias (párr. 1). Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación alguna de los trabajadores.

Las personas que trabajan en el sector informal muchas veces no saben diferenciar entre los conceptos que de termina la OIT como el autoempleo o asalariado, debido a que por su falta de oportunidades en educación y de tener un empleo formal solo les interesa el generar ingreso para poder sobrevivir.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

En 1993, la conferencia internacional del trabajo XV^a CIET describe el sector informal a aquellas empresas informales de trabajadores por cuenta propia (incluyendo profesionales y técnicos si no tienen condiciones de formalidad, en especial registro conforme a la legislación nacional). Pueden incluirse todas las empresas por cuenta propia o solamente las que no están registradas. Mientras que la conferencia XVII^a CIET describe el empleo informal a aquellos trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal (Guataquí, García y Rodríguez, 2011, p. 5).

Es cierto que la informalidad ha estado presente durante años y que los trabajadores que se encuentran en este sector, en su mayoría son personas que han presentado problemas como desplazamiento, víctimas de violencia; lo cual hace que su educación sea de nivel bajo y esto permite que tomen la decisión de pertenecer al sector informal.

De acuerdo a Puyana y Córdoba (2017) “la informalidad se define como una decisión autónoma y voluntaria de la población a desempeñar actividades informales, situación incentivada por los costos que generan las responsabilidades de legalización y funcionamiento con las empresas formales” (p. 15).

Muchas personas se ven obligadas a trabajar de manera informal, debido a la falta de oportunidades que se presentan en el país y por las infinidades de requisitos legales que se requieren a la hora de ejercer con un pequeño negocio.

Galvis (2012) explica que: La definición de informalidad del DANE está basada en la empleada por la OIT, de la cual hace referencia a unidades que trabajan en pequeña escala, cuya actividad está orientada primordialmente a la producción de bienes o servicios que generen ingresos para los participantes de dicha actividad,

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

con poca o ninguna acumulación de capital pues en muchos casos no hay diferenciación entre los factores trabajo y capital (p. 5).

El DANE (2009) plantea el trabajo informal como (empleo informal) de la cual explican diferentes características precisando la definición tal como se describen a continuación:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio;
2. Los trabajadores familiares sin remuneración;
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares;
4. Los empleados domésticos;
5. Los jornaleros o peones;
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales;
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos;
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno (pp. 10-11).

La informalidad en Colombia es nombrada en diferentes conceptos, en la cual la población perteneciente a este sector no cuenta con las debidas prestaciones de ley que se requieren, ya que en su gran mayoría el sueldo o salario que reciben no son suficientemente alcanzables para realizar pagos como pensión, salud, y seguridad social, sino que en ocasiones solo les es alcanzables para el sustento familiar.

4.2.10. Trabajo decente.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral; significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, s.f, párr. 1).

El trabajo decente se ha convertido en una meta global, en el que todos los gobiernos quieren aportar al crecimiento económico de cada uno de sus países; empoderando a las personas que mediante un trabajo decente se les puede apoyar desde la protección social y garantizar una estabilidad laboral a los pobres.

Según Gamero (s.f) citando a la OIT; el trabajo decente es manejado a través de un déficit global donde son presentados como un término de diferentes dimensiones tales como:

“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social” (p. 118).

El grado de vinculabilidad real del concepto de trabajo decente, hay que tener en cuenta que si bien se trata de un paradigma ético de alcance universal, basado en una concepción iusnaturalista de los derechos fundamentales de los trabajadores, con una indudable proyección política reflejada en su consideración como objetivo estratégico de la OIT, lo cierto es que dicho concepto no está expresamente tipificado en una norma internacional (Lozano y Salas, 2017, p. 2).

No obstante el trabajo decente así no se encuentre tipificado en una norma siempre va estar regida por paradigmas éticos, que contribuyen para que no se cometan injusticias con los trabajadores que hacen valer sus derechos laborales, como Norma de protección para cualquier tipo de empleo en Colombia se cuenta con el Decreto 1072 único reglamentario del sector trabajo.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Según los autores Gálvez, Gutiérrez, Picazzo y Osorio (2016):

La Organización Internacional del Trabajo elaboró la propuesta Trabajo decente, como alternativa para avanzar hacia una mayor igualdad, promover condiciones mínimas para que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas, laborar en el marco de la legislación vigente y fomentar el derecho a la participación sindical. En este artículo se tomó el caso de México para especificar cómo la globalización económica ha contribuido a profundizar en las desigualdades (p. 55).

Ahora bien la globalización y la igualdad son factores que permiten promover el trabajo decente en poblaciones vulnerables en donde se permite proteger los derechos de los trabajadores laborales y mediante las políticas que establece cada país, estas permiten que cada comercio tenga plena libertad de contribuir en el crecimiento económico, ya sea produciendo bienes o servicios.

4.2.11. Plaza de mercado.

Como dice (Bernal, 2013, p. 14) La plaza de mercado se entiende como el lugar de encuentro entre vecinos. Conservando una memoria cultural alimentaria, rica en tradiciones locales y regionales, es la base para fortalecer la identidad en una ciudad plural e incluyente. Hoy en día, las plazas de mercado se constituyen como espacios populares para intercambiar sabiduría tradicional, fomentar prácticas culturales, incrementar el sentido de pertenencia de comerciantes y vecinos, y garantizar la seguridad alimentaria a precio justo.

Las plazas de mercados han tenido una larga trayectoria en su historia cuando todos los viajeros extranjeros visitaban nuestro país, especialmente la ciudad de santa fe se encontraban en las calles unos quiosco donde ofrecían diversidad de productos que los campesinos exponían a la

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

venta, en la cual eran esparcidos de una manera sistemática donde algunas personas se agrupaban por amistad o por regiones.

Pico y Salazar (2008) afirma que:

La plaza de mercado es considerada un contexto margen o periférico y son aquellos espacios urbanos socialmente descritos como lugares de promiscuidad, suciedad y violencia, así mismo, ese término implica una posición de personas o grupos sociales que efectúan una ruptura respecto a lo normativo (p. 111).

Como dice Vargas (2015), en las ciudades y pueblos la plaza de mercado es un centro de abastecimiento, cultural y social que nos conecta con el campo y con el productor. La plaza de mercado es un centro activo de negocios, de encuentro entre los productores y los comerciantes, pero también entre el campo y la ciudad. La mayoría de los productos que se venden en las plazas de mercado han sido cosechados recientemente, es decir que son frescos y con menor presencia de agro químicos (párr. 6).

A medida que la ciencia ha ido avanzando los productos agrícolas que son llevados a las plazas de mercado muchos son cosechados con rapidez a causa de los agroquímicos que campesinos utilizan, tradiciones como el de arar la tierra con solo el personal de mano de obra se han ido perdiendo hoy por hoy, así como la cultura y tradición de muchas plazas de mercados en las cuales era el sustento de muchas familias en diversos pueblos de nuestro país, han desaparecido a causa de la violencia y terrorismo que ha frecuentado nuestro país.

Las plazas de mercado son establecimientos comerciales y de encuentro de la ciudad donde se abastece y ofertan productos agrícolas, cárnicos, de abarrotes, flores, hierbas, y productos misceláneos. Tienen la misión de garantizar el suministro de productos básicos de consumo doméstico a la comunidad (Fajardo, Hernández, González y Torres, 2018, p. 152).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

4.3. Marco Conceptual

Amenazas: Son los eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que inhiben, limitan o dificultan su desarrollo operativo (Serna, 2008, p. 76).

Autocuidado: El autocuidado es una función humana reguladora que debe aplicar cada individuo de forma deliberada con el fin de mantener su vida y su estado de salud, desarrollo y bienestar, por tanto es un sistema de acción (Naranjo, Concepción y Rodríguez, 2017, p. 1). Son las buenas prácticas que tiene cada persona para tener una buena salud y un buen bienestar consigo mismo.

Calidad de vida: Es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de las personas (Ardila, 2003, p. 163). Es el nivel que cada persona o sujeto genera para la supervivencia, ya sea desde el bienestar social, político, económico, físico o bienestar emocional.

Debilidades: son aquellas características propias de las empresas que constituyen obstáculos internos al logro de los objetivos (Di Santo, 2001, p 17).

Diagnóstico organizacional: Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de una empresa u organización, mediante el uso de métodos y técnicas de investigación (Meza y Carballada, 2009, párr. 1).

Estrategias: las estrategias suele ser una guía de acción para lograr los objetivos funcionales y operativos (Bernal y Sierra, 2013, p. 123).

Fortalezas: son las actividades y los atributos internos de una organización que contribuyen y apoyan el logro y los objetivos de una institución (Serna, 2008, p. 76).

Gestión: Es asumir o llevar acabo la responsabilidades sobre un proceso (Condori, 2018, p. 1).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Gerencia estratégica: es una herramienta para administrar y ordenar los cambios, donde se definen los objetivos de la organización y se establecen estrategias para lograrlos y se reconoce la participación basada en el liderazgo de los ejecutivos de la empresa para tomar las decisiones que correspondan a las demandas del ambiente inmediato y futuro (Giraldo, s.f, párr. 1).

Informalidad: Referente a unidades que trabajan en pequeña escala, cuya actividad está orientada primordialmente a la producción de bienes o servicios que generen ingresos para los participantes de dicha actividad, con poca o ninguna acumulación de capital pues en muchos casos no hay diferenciación entre los factores trabajo y capital (Galvis, 2012, p. 5).

Oportunidad: Son aquellas situaciones que se presentan en el entorno de las empresas y que podían favorecer el logro de los objetivos. (Di Santo, 2001, 17).

Plaza de mercado: Es considerado un espacio de interacciones entre la estética simbólica de lo que representa la plaza histórica/arquitectónica, por decir así plaza de comercio/mercado; en el cual significaba el principio de abastecimiento de las ciudades y donde se organizaban espacios para los pobres y campesinos (Castiblanco, 2012, p. 124). La plaza de mercado es un espacio donde se venden diversidad de productos de primera necesidad y es una cultura donde influyen las costumbres de muchas personas de las regiones de nuestro país colombiano de aportar en la economía familiar.

Responsabilidad social: Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad (ISO 26000, 2010, p. 3).

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

SST: La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Decreto 1443 del 2014: por la cual se dictan disposiciones, 31 de julio de 2014, p. 8).

Trabajo informal: El trabajo informal es una problemática en la que el individuo, por carecer de empleo formalmente legalizado, se ve en la necesidad de recurrir a diversos medios laborales inconstantes (Vásquez, Álvarez y Mera, 2015, p. 53).

4.4. Estado del Arte (Antecedentes)

Teniendo en cuenta uno de los objetivos de esta investigación, se tuvo en cuenta para la construcción de este estado del arte el identificar las bases o temas sólidos, en el que diera soporte frente a las investigaciones, que con anterioridad se han realizado con respecto a los temas propuestos en este proyecto de investigación.

4.4.1. Investigaciones internacionales.

En los resultados de la investigación que se llevó a cabo en Perú por Pezo, Vargas y Gallardo (2020):

Los entrevistados describieron que para llevar una buena cultura organizacional se debe contar con un buen clima laboral, donde la integridad, la vulnerabilidad y la responsabilidad son visto como los valores que contribuyen a que los colaboradores se sientan como en casa en la empresa (p. 133).

De acuerdo a un estudio realizado por la OIT (2019), las tendencias mundiales en seguridad y salud en el trabajo tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias no solo desde el punto de vista económico, sino que también en lo que tiene que ver con el bienestar

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá. físico y emocional a corto o largo plazo, donde la afectación de la productividad ha dañado la reputación de las empresas a lo largo de las cadena de suministros (p. 3).

Mediante un estudio realizado en empresas Ecuatorianas por Suasnavas, Andrade, Granda, Dávalos, Cárdenas y Gómez (2019); “La RS, en la cual se integra la SST, debe abordar desde un comienzo con la protección de la seguridad de los trabajadores y mejora de la calidad de vida laboral y extra-laboral”; donde el conjunto de una sociedad o comunidad que integre a una empresa siempre debe considerar los riesgos posibles que se puedan presentar con sus proveedores, consumidores y clientes (p. 7).

Según la OIT (2019): Los enfoques sistemáticos en la gestión de la SST se convirtieron en fundamentales tanto para el discurso de políticas como para el discurso normativo sobre la SST, y sus efectos se extendieron a través de reformas no sólo en Europa sino también en economías postindustriales de todo el mundo. Al mismo tiempo, se desarrollaban normas de carácter voluntario sobre plazos en los sistemas de gestión de la SST y se introducían sistemas para su certificación (p. 21).

Con base en la investigación que se llevó en Ecuador por Viteri, Peñaherrera y Vinueza, (2017):

Las empresa se han visto obligadas a buscar e implementar estrategias que les asegure su supervivencia a futuro; y es así como aparece la responsabilidad social desde la perspectiva empresarial para integrar sus objetivos con los objetivos de la sociedad garantizando la sostenibilidad y el buen vivir de su población (p. 26).

El estudio: “La responsabilidad social, motor del cambio empresarial- una propuesta Española para Europa y América Latina” conduce a que el objetivo de esta investigación se

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá. puedan ejercer estrategias españolas como un elemento de orientación y de apoyo al desarrollo de prácticas de todas las empresas, ya sea de administraciones públicas o privadas, de la cual va dirigida a la promoción de responsabilidad social en el mayor número de organizaciones, de forma que todas ellas incorporen la iniciativa en materia de su propia cultura y valores (Alfaro y Olcese, 2015, p. 6). (...) Si bien la capacidad de que las empresas actúen como agentes sociales ayuda a que desempeñen un papel muy relevante en el desarrollo de la sociedad en la que operan; ya que avanzan en la economía y ofrecen un mayor nivel de bienestar a sus ciudadanos teniendo un modelo de gestión empresarial más sostenible.

De acuerdo a la problemática planteada por Peña (2018) en su Magister describe los resultados encontrados sobre la problemática en Colombia respecto a la implementación de la RSE, en donde se observó el periodo 2013 al 2017; que al implementar una de las estrategias más utilizadas en las empresas como lo es la responsabilidad social ha permitido que se caracterice un enlace de la organización con el medio social, el incremento de la competitividad y en ser una potencializadora en la obtención de beneficios de imagen; pero poco es utilizada como estrategia para la mejora del clima y la cultura organizacional, el incremento del sentido de pertenencia y la motivación (p. 51).

De acuerdo a Guataquí, García y Rodríguez (2011):

El Programa Regional del Empleo para América Latina (PREALC), junto con las oficinas nacionales de estadísticas, desarrollaron una plataforma teórica para el estudio del sector informal. El fundamento conceptual partía de la heterogeneidad estructural de los países en desarrollo y como expresión de ello, la segmentación del mercado de trabajo. Dicha segmentación hacía referencia a la coexistencia de

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

diferentes sistemas de producción y empleo. En gran parte, esta plataforma teórica fue formalizada en el Enfoque de Mercados Segmentados de Piore en 1983 (p. 3).

4.4.2. Investigaciones nacionales.

En el artículo Perfil de responsabilidad social empresarial del sector solidario en Ibagué, Colombia; realizado por Vargas y León (2019): expresan que la situación actual de la responsabilidad social en las empresas solidarias hay un gran número de organizaciones que no cuentan con un área exclusiva para relacionar la RSE con el desarrollo de la cultura organizacional, por tanto las actividades son lideradas desde otras áreas de la organización en la que permite estar comprometida con los trabajadores y el entorno, asumiendo el interés y compromiso por cada una de las partes de la empresa; en donde avanzar hacia una correcta aplicación de las actividades responsables permite relacionar el bienestar social y laboral de sus colaboradores (p. 149).

De acuerdo a un estudio realizado por la Universidad Católica Luis Amigo de Medellín – Colombia, las empresas del sector minorista deben tener una mirada sobre la RS, en donde desde el interior de las compañías se demuestre el comportamiento que se relacione con su desempeño, con una gestión integral desde afuera; que permita lograr impactar la calidad de vida de los colaboradores y mejorar las condiciones sobre su entorno, medio ambiente y generar procesos productivos en la zona de impacto (Quintero, 2017, p. 148).

De acuerdo con Quintero (2017) en su artículo Responsabilidad social empresarial en las empresas del sector minorista de Medellín Colombia; relaciona la articulación del proceso estratégico organizacional, para que las empresas consideren dentro de su estructura empresarial el desarrollo de una RSE de forma

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

integral en cada uno de los colaboradores, interiorizando su filosofía y comprendiendo su aplicación conceptual y práctica (p. 154).

4.4.3. Investigaciones departamentales.

En la investigación que realizaron Zuluaga y Hernández (2020) en Girardot y en la Mesa Cundinamarca este estudio se relaciona con las plazas de mercado, donde la ausencia de políticas públicas de educación en lo relacionado al manejo, manipulación, almacenamiento, clasificación y depósito de los desechos orgánicos se ha visto afectada el medio ambiente, la salud y bienestar de las personas que se encuentran expuestas en estos ambientes laborales; lo que hace frente a que se fundamente más la responsabilidad social como una medida de prevención de riesgos laborales y reducción de impactos ambientales para garantizar el bienestar y la calidad de vida del ser humano (p. 5).

De acuerdo a un estudio realizado por: Fajardo et al (2018) en Bogotá Cundinamarca, en los últimos años la informalidad laboral se ha visto como uno de los mayores problemas de la sociedad colombiana, esta ha sido estudiada desde diversas perspectiva como segmentación de los distintos tipos de empresas o comercio informal, dentro de este grupo se encuentra las plazas de mercados que son aquellos comerciantes en menor escala (p. 151).

4.5. Marco legal

A continuación se presentará la legislación o normas más importantes con relación al trabajo que se está realizando.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Tabla 2

Marco legal

No.	Entidad Emisora	Descripción	Tipo de Legislación o Norma	Fecha de Expedición	Artículos Aplicables
1	Asamblea Nacional Constituyente	Constitución Política de Colombia	Norma	13 de junio de 1991	Artículos 25, 48, 49,53 y 54
2	Congreso de la República de Colombia	Ley 9 de 1979 por la cual se dictan medidas sanitarias.	Ley	16 de julio de 1979	Título III, Artículo 80.
3	Congreso de la República de Colombia	Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Ley	23 de diciembre de 1993	Artículos 1 y 3.
4	Congreso de la República de Colombia	Ley 1122 de 2007 por la cual se hacen algunas modificaciones en sistema general de seguridad social en salud se dictan otras disposiciones.	Ley	9 de enero de 2007	Artículo 33.
5	Congreso de la República de Colombia	Ley 1429 de 2010 por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.	Ley	29 de diciembre de 2010	Artículo 2.
6	Congreso de la República de Colombia	Ley 1562 de 2012 por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Ley	11 de julio de 2012	Artículo 1.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 2.

No.	Entidad Emisora	Descripción	Tipo de Legislación o Norma	Fecha de Expedición	Artículos Aplicables
7	Congreso de la República de Colombia	Ley 1988 de 2019 por la cual se establece los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informarles y se dictan otras disposiciones.	Ley	2 de agosto de 2019	Artículo 2, 3,4 y 8
8	Presidente de la República de Colombia	Decreto 205 de 2003 por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.	Decreto	3 de febrero de 2003	Artículo 28-numeral 1
9	Ministerio del Trabajo	Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Decreto	31 julio 2014	Artículo 3 y 4

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 2.

No.	Entidad Emisora	Descripción	Tipo de Legislación o Norma	Fecha de Expedición	Artículos Aplicables
10	Presidente de la República de Colombia	Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Decreto	27 de julio de 2015	Artículo 1.1.1.1, Libro2-Título 4-Capítulo 6 Artículos 2.2.4.6.3-2.2.4.6.2.
11	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Resolución 2400 de 1979 por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Resolución	22 de mayo de 1979	Artículos 29,34 y 38
12	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 1841 de 2013 por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Publica 2012-2021	Resolución	28 de mayo de 2013	Capítulo 3.2-7.2.3.1
13	Ministerio de Trabajo	Resolución 0312 de 2019 por la cual se modifican Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Resolución	13 de febrero de 2019	Artículo 2, 16

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 2.

No.	Entidad Emisora	Descripción	Tipo de Legislación o Norma	Fecha de Expedición	Artículos Aplicables
14	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 887 por el cual se adopta protocolos de bioseguridad para el manejo y control de riesgos del coronavirus COVID- 19 para centrales de abastos y plazas de mercados.	Resolución	2 de junio de 2020	Artículo (todos)
15	Organización Internacional de Normalización	Norma Internacional ISO 45001 de 2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y algunos requisitos con orientación para su uso.	Norma	Marzo de 2018	Capítulo 4,5 y 6.
16	Organización Internacional de Normalización	Norma Internacional ISO 26000 de 2010 Guía de Responsabilidad Social	Norma	01 de noviembre de 2010	Capítulo 2,3 y 4.
17	El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación,	Guía técnica Colombiana (GTC) 45 de 2012 “guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”.	Norma	15 de diciembre de 2010	Capítulo (todos)

Nota: Elaboración propia Basada en la normatividad Colombiana e Internacional.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

5. Metodología

En este capítulo se presenta la metodología aplicable al trabajo de investigación que se realiza con base a la responsabilidad social en el componente de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en el que se establecerán herramientas para la solución al planteamiento del problema y cada uno de los objetivos propuestos en este trabajo.

5.1. Tipo de estudio

Esta investigación, es de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y un diseño transversal en el que se busca desarrollar estrategias para un buen análisis y diagnóstico de la responsabilidad social (RS) en seguridad y salud en el trabajo (SST). De acuerdo a Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) “los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

5.2. Población y muestra de estudio

La población y muestra de estudio planteada en esta investigación es enfocada al análisis de la responsabilidad social desde el componente de seguridad y salud en el trabajo, está representada por los trabajadores de la plaza de mercado de Zipaquirá. La plaza de mercado cuenta con un total 377 puestos de mercados, está ubicada en la carrera séptima, diagonal a la terminal de transporte municipal, con calle 12.

5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

En vista del tipo de investigación implementada en este trabajo se abarcó diferentes técnicas e instrumentos para la realización de análisis y diagnóstico, los cuales se pueden observar en la tabla 3.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos

No	Técnicas	Instrumentos	Detalle
1	Perfil de oportunidades y amenazas del medio.	Perfil POAM	Efectuar un análisis externo identificando cada una de las oportunidades y amenazas.
2	Perfil de capacidad interna.	Perfil PCI	Realizar un análisis interno de la población trabajadora de la plaza donde se permita conocer las debilidades y fortalezas.
3	Análisis DOFA	Matriz DOFA	Identificar cada uno de los factores claves de la organización tanto internos como externos que pueden afectar en algún grado a la plaza.
4	Análisis de vulnerabilidad	Listas de chequeo y matriz	Analizar la capacidad de reacción de la plaza.

Nota: Elaboración propia.

5.4. Actividades previas en el cumplimiento de los objetivos específicos

En la tabla 4, se puede observar cada una de las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos específicos que se plantearon para la realización del trabajo investigativo.

Tabla 4

Actividades de cumplimiento de objetivos.

No	Objetivos de la investigación	Detalle de la actividad	Técnica de recolección de datos	Resultado
1	Identificar las metodologías aplicables para la realización del análisis del entorno de la plaza de mercado.	Reconocimiento de cada uno de los métodos aplicables para la realización de un análisis del entorno.	Observación directa. Revisión bibliográfica. Fuentes de datos secundarias.	Perfil POAM Perfil PCI Matriz DOFA

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 4.

No	Objetivos de la investigación	Detalle de la actividad	Técnica de recolección de datos	Resultado
2	Realizar un diagnóstico organizacional a partir de la información recolectada de manera observacional.	Priorizar todos los factores externos e internos de la organización mediante la calificación del impacto que tiene cada perfil.	Diseño y estructuración de cada una de las matrices. Evaluación del impacto obtenido en las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas.	Análisis externo. Análisis interno Análisis DOFA
3	Evaluar los resultados del diagnóstico organizacional enfocado a la responsabilidad social en la seguridad y salud en el trabajo de la población trabajadora de la plaza de mercado.	Analizar los resultados mediante la utilización de herramientas que permitan arrojar un valor de cómo se encuentra la plaza de mercado en la parte de diagnóstico de toda la organización.	Análisis de resultados. Técnicas de análisis estratégico.	Análisis de vulnerabilidad.

Nota: Elaboración propia.

5.5. Fases de la proyección del trabajo

Para la realización de la tabla 5, se llevó a cabo un cronograma de actividades previas de cada una de las fases o fechas en la que se fue desarrollando el trabajo investigativo y mediante la observaciones ejecutas en la mismas se detallan algunos imprevistos que ocurrían a media que se desarrollaba el trabajo.

Tabla 5

Cronograma de actividades.

Actividad a desarrollar	Tiempo (mes)										Observaciones	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Identificación del tema a trabajar.												Esta actividad dio inicio en el primer semestre de este año, de la cual se cuenta con el formato de asistencia de asesorías y con la consecución de la idea del tema a trabajar en este proyecto.
Reconocer el lugar donde sería aplicado el proyecto y socializar con el personal de la plaza de mercado.												El realizar previo reconocimiento de la plaza de mercado de sus condiciones y como son llevadas a cabo las actividades por cada uno de los comerciantes de la plaza de mercado.
Investigación de antecedentes y marco de referencia.												En la realización de esta actividad se ha ido trabajando desde la fecha de inicio a la actualidad, organizando en una base de datos de Excel cada una de información o documentos más aplicables para la realización de este proyecto.
Consulta de fuentes secundarias.												A medida que se va avanzando con la consulta o investigación de fuentes secundarias son organizadas en la base de datos, llevando así un control de las fuentes consultadas.
Realización de matriz DOFA.												En esta actividad se desarrolló un adelanto de la matriz DOFA teniendo en cuenta la observación directa que se realizó en el entorno de la plaza sin tener presente que esta debía ir conectada a los diferentes perfiles.
Implementación del perfil oportunidades y amenazas del medio (POAM).												Esta actividad planteo mediante la revisión de la matriz DOFA, ya que no tenía una linealidad de donde surgían las estrategias, por ende se optó en realizar el perfil POAM

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

6. Resultados

Para realizar el análisis y diagnóstico en responsabilidad social en el componente de la seguridad y salud en el trabajo de la plaza de mercado de Zipaquirá fue importante realizar una auditoría interna y externa, enfocadas a la identificación de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, que ayuden a valorar la condición actual del sitio de estudio y posteriormente plantear estrategias enfocadas a la RS en SST.

6.1. Análisis Externo: Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio (POAM)

El perfil de oportunidades y amenazas (POAM) es la metodología que permite identificar y valorar las amenazas y oportunidades potenciales de una empresa (Serna, 2008, p. 150).

Tabla 6

Perfil de oportunidades y amenazas del medio -POAM.

Perfil de oportunidades y amenazas del medio– POAM										
Factores	Calificación	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
		A	M	B	A	M	B	A	M	B
1. Cumplimiento de costos y beneficios económicos en seguridad y salud en el trabajo.					X			X		
2. Inversión de modernización de vacunas mediante el programa ampliado de inmunización (PAI).					X			X		
3. Costos de la prestación de los servicios sistema general de salud.	X								X	
4. Disminución en el pago de impuestos.	X								X	
5. Rentabilidad en la mejora de las condiciones laborales.	X							X		
6. La política laboral (reforma).					X			X		
7. Tendencia al ingreso por capital vital.					X			X		
8. Impacto económico relacionados con el covid -19.					X			X		
9. Política de cumplimiento de la normatividad del SG-SST.			X						X	
10. Actualización de los cambios en la implementación del SG-SST.			X						X	

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 6.

Perfil de oportunidades y amenazas del medio- POAM										
Factores	Calificación	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
		A	M	B	A	M	B	A	M	B
11. La responsabilidad pública de los políticos.					X			X		
12. Transparencia, solidez y madurez del sistema político del país.					X			X		
13. Relaciones del gobierno con las industrias.	X							X		
14. Normatividad en SST.	X							X		
15. Políticas de bienestar.					X			X		
16. Incremento de la participación electoral.					X			X		
17. Descoordinación entre los frentes políticos, económicos y sociales.					X			X		
18. Determinante social de la salud de la pública.					X			X		
19. Reformas al sistema de seguridad social.	X								X	
20. Presencia de clase media.					X			X		
21. Liderar proyectos innovadores con impacto social.	X							X		
22. Bajo nivel de reemplazo.					X			X		
23. Aumento a la inversión en seguridad.	X							X		
24. Incremento del índice de desempleo.					X			X		
25. Incremento del índice delincencial.					X			X		
26. Debilidad estructural en el sistema educativo.					X			X		
27. Política salarial.					X			X		
28. Incremento de migración a las ciudades principales.					X				X	
29. Conformismo de la sociedad con las situaciones dadas.					X			X		
30. Aceptabilidad a productos con alto contenido tecnológico.	X								X	
31. Automatización de procesos como medio para optimizar el uso del tiempo.	X							X		
32. Facilidad de acceso a la tecnología.	X							X		
33. Comunicaciones deficientes.					X			X		
34. Síndrome de la tecnología.					X				X	
35. Velocidad en el desarrollo tecnológico.					X			X		
36. Resistencia a cambios tecnológicos.					X				X	

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 6.

Perfil de oportunidades y amenazas del medio- POAM												
Factores	Calificación			Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B
37. Dificultad de transporte aéreo-terrestre.				X								X
38. Ubicación.	X										X	
39. Clima.	X										X	
40. Vías de acceso.	X										X	
TOTAL	14	2	0	24	0	0	27	12	1			
	16			24			40					

Nota: Elaboración propia.

El perfil de oportunidades y amenazas del medio (POAM), permite identificar factores externos de la plaza de mercado, en donde se analizan las oportunidades y amenazas. Para la adquisición de la información se tomó en cuenta factores externos, priorizando los aplicables a la plaza de mercado desde el punto de responsabilidad social y seguridad y salud en el trabajo, calificándolas mediante un impacto alto (A), medio (M) y bajo (B).

6.2. Análisis Interno: Perfil de Capacidad Interna (PCI).

De acuerdo con serna (2008):

El perfil de capacidad interna (PCI) es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades en relación con las oportunidades y manazas que le presenta el medio externo. Es una manera de hacer el diagnostico estratégico de una empresa involucrando en el todos los factores que afectan sus operación corporativa. (p. 168)

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Tabla 7

Perfil de capacidad interna PCI.

Perfil de capacidad interna – PCI										
Factores	Calificación	Fortalezas			Debilidades			Impacto		
		A	M	B	A	M	B	A	M	B
1. Imagen corporativa.					X			X		
2. Uso de planes estratégicos y análisis estratégico.					X			X		
3. Seguimiento a la toma de decisiones.					X			X		
4. Involucramiento de las partes interesadas.					X					X
5. Flexibilidad de la estructura organizacional.					X			X		
6. Comunicación y control general.	X							X		
7. Implementación del SG-SST.					X			X		
8. Evaluación inicial del SG-SST.					X			X		
9. Revisión del SG-SST por parte de la misma gerencia.					X			X		
10. La cultura organizacional.					X			X		
11. Actualización de normativa en higiene y saneamiento.					X			X		
12. Responsabilidad social.					X			X		
13. Distribución geográfica de los puestos de mercados o locales.					X			X		
14. Sistemas de recolección selectiva y gestión de los residuos sólidos.					X			X		
15. Sistema de evacuación y plan de emergencias.					X			X		
16. Disponibilidad de insumos para combatir sulfuro de hidrógeno (H ₂ S) o gas de alcantarilla.					X			X		
17. Lealtad y satisfacción del cliente.				X					X	
18. Participación activa y desarrollo de la comunidad.					X				X	
19. Bajos costos de distribución y ventas.				X					X	
20. Uso de la curva de experiencia.			X					X		
21. Uso del ciclo de vida del producto y del ciclo de reposición.					X			X		

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 7.

Perfil de capacidad interna – PCI										
Factores	Calificación	Fortalezas			Debilidades			Impacto		
		A	M	B	A	M	B	A	M	B
22. Ventaja sacada del potencial de crecimiento del mercado.		X						X		
23. Fortaleza del (los) proveedor (es) y disponibilidad de insumos.			X							X
24. Concentración de consumidores de sustancias psicoactiva.					X			X		
25. Programa de posventa.					X			X		
26. Cuidado del patrimonio cultural.		X						X		
27. Modernización en seguridad y salud en el trabajo.					X			X		
28. Acceso a capital cuando lo requiere.					X			X		
29. Grado de utilización de su capacidad de endeudamiento.					X			X		
30. Liquidez y disponibilidad de fondos internos en situaciones de emergencia.					X			X		
31. Estado de la infraestructura.					X			X		
32. Sistema de manejo de las finanzas.					X			X		
33. Habilidad técnica de manufactura.					X			X		
34. Capacidad de innovación.					X			X		
35. Nivel de tecnología utilizado en los productos.					X			X		
36. Nivel tecnológico.					X			X		
37. Nivel de coordinación e integración con otras áreas.					X			X		
38. Nivel académico del talento humano.					X			X		
39. Prácticas laborales.					X			X		
40. Nivel de rotación del personal.	X								X	
41. Jornada laboral y horario de trabajo.	X							X		
42. Grado de accidentalidad.					X			X		
43. Gestión del cambio.					X				X	
44. Índice de desempeño.	X							X		
45. Estilo de contrato.					X			X		

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Continuación Tabla 7.

Perfil de capacidad interna – PCI										
Factores	Calificación	Fortalezas			Debilidades			Impacto		
		A	M	B	A	M	B	A	M	B
46. Exposición a riesgos biológicos, ergonómicos, públicos y otros que pueden afectar la salud individual y colectiva.					X			X		
47. Condiciones de salud y bienestar laboral.					X			X		
48. Sentido de pertenencia al sector público.					X			X		
49. Clima organizacional.	X								X	
TOTAL		5	3	3	37	0	1	40	7	2
		11			38			49		

Nota: Elaboración propia.

Para el análisis interno de la plaza de mercado se usó el perfil de capacidad interna (PCI), la cual es una herramienta para evaluar las fortalezas y debilidades, en donde se representa gráficamente mediante la calificación a su grado de escala de alto (A), medio (M) y bajo (B) y luego ser valorada con respecto a su impacto.

Mediante la implementación de este perfil, se permite tener un aspecto crítico en el desarrollo de nuevas estrategias, que permitan identificar los vacíos entre el desempeño de la plaza de mercado con relación en la responsabilidad social y la seguridad y salud en el trabajo.

6.3. Análisis de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA)

Este análisis se agrupa los factores con base al análisis interno (PCI) y el análisis externo (POAM). “El análisis Dofa está diseñado para ayudar al estratega a encontrar el mejor acoplamiento entre las tendencias del medio, las oportunidades y amenazas y las capacidades internas, fortalezas y debilidades de la empresa”. (Serna, 2008, p. 185)

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

Tabla 8

Análisis DOFA.

Oportunidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Rentabilidad en la mejora de las condiciones laborales. 2. Relaciones del gobierno con las industrias. 3. Normatividad en SST. 4. Liderar proyectos innovadores con impacto social. 5. Aumento a la inversión en seguridad. 6. Automatización de procesos como medio para optimizar el uso del tiempo. 7. Facilidad de acceso a la tecnología. 8. Ubicación. 9. Vías de acceso. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inversión de modernización de vacunas mediante el programa ampliado de inmunización (PAI). 2. Impacto relacionados con el covid -19. 3. La responsabilidad pública de los políticos. 4. Transparencia, solidez y madurez del sistema político del país. 5. Determinante social de la salud pública. 6. Presencia de clase media. 7. Incremento del índice delincriminal. 8. Síndrome de la tecnología.
Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación y control general. 2. Nivel de rotación del personal. 3. Jornada laboral y horario de trabajo. 4. Índice de desempeño. 5. Clima organizacional. 6. Cuidado del Patrimonio cultural. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imagen corporativa. 2. Implementación del SG-SST. 3. La cultura organizacional. 4. Actualización de normativa en higiene y saneamiento. 5. Responsabilidad social. 6. Sistemas de recolección selectiva y gestión de los residuos sólidos. 7. Sistema de evacuación y plan de emergencias. 8. Prácticas laborales. 9. Exposición a riesgos biológicos, ergonómicos, públicos y otros que pueden afectar la salud individual y colectiva. 10. Condiciones de salud y bienestar laboral.

Nota: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 8, en este análisis DOFA se priorizaron las oportunidades y amenazas realizadas en el análisis POAM y se priorizaron las debilidades y fortalezas implementadas en el análisis PCI, resaltando los resultado en las cuales se obtuvo un mayor impacto y que se requería de hacer una pronta intervención.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.

7. Resultados y Análisis de Resultados

Mediante el análisis realizado a través de perfil de oportunidades y amenazas del medio (POAM), el perfil de capacidad interna (PCI) y análisis DOFA, se realiza la matriz DOFA en la cual se formulan las estrategias enfocadas en responsabilidad social, específicamente en el componente de seguridad y salud en el trabajo; ya que la responsabilidad social es un punto que toda empresa formal o informal tiene que cumplir para aumentar el bienestar social y cultural de las comunidades donde operan.

Las estrategias están diseñadas de tal manera que brinden un beneficio a la población trabajadora de la plaza de mercado del municipio de Zipaquirá, ayudando a mejorar la calidad de vida, influyendo directamente en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y generando una cultura de autocuidado en el personal.

7.1. Matiz DOFA

Los factores claves de éxito se categorizan en el análisis DOFA de acuerdo a la calificación dada en el POAM y PCI, esta categorización se realiza a partir del impacto de cada uno de ellos, la finalidad de la matriz DOFA es relacionar debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, para que de esta manera se conviertan aquellos factores negativos en positivos y se aprovechen aquellos factores positivos; de allí la importancia de plantear las estrategias adecuadas que propendan por el mejoramiento de la plaza de mercado del municipio Zipaquirá en responsabilidad social.

Como parte del análisis de los resultados se realiza la confrontación de los factores claves de éxito encontrados y categorizados en el análisis DOFA y posteriormente se determinan las estrategias FO – FA – DO – DA, las cuales se pueden observar en la tabla 9.

Tabla 9

Análisis y matriz DOFA.

		Oportunidades	Amenazas
Matriz DOFA			
		1. Rentabilidad en la mejora de las condiciones laborales.	1. Inversión de modernización de vacunas mediante el programa ampliado de inmunización (PAI).
		2. Relaciones del gobierno con las industrias.	2. Impacto relacionados con el covid - 19.
		3. Normatividad en SST.	3. La responsabilidad pública de los políticos.
		4. Liderar proyectos innovadores con impacto social.	4. Transparencia, solidez y madurez del sistema político del país.
		5. Aumento a la inversión en seguridad.	5. Determinante social de la salud pública.
		6. Automatización de procesos como medio para optimizar el uso del tiempo.	6. Presencia de clase media.
		7. Facilidad de acceso a la tecnología.	7. Incremento del índice delincuencia.
		8. Ubicación.	8. Síndrome de la tecnología.
		9. Vías de acceso.	
	Fortalezas	Estrategias FO	Estrategias FA
1. Comunicación y control general.	Implementar un programa en el que se fortalezca la comunicación tanto con la parte administrativa de la plaza, como la parte intermunicipal en relación a condiciones laborales. (F1, O1, O2)	Implementar canales de comunicación y señalización preventivas, para mitigar y controlar un adecuado manejo de enfermedades. (F1, A1, A2)	
2. Nivel de rotación del personal.	Ejecutar un programa de protección social en el que se fortalezca el respeto de los derechos de los trabajadores a cumplir horarios laboral normal, acordados en la normatividad en SST. (F2, F3, O3, O4)	Realizar un estudio de cumplimiento de las políticas públicas referentes a las jornadas laborales. (F2, F3, A3, A4)	
3. Jornada laboral y horario de trabajo.			

Continuación Tabla 9.

Fortalezas	Estrategias FO	Estrategias FA
4. Índice de desempeño.	Diseñar herramientas de acondicionamiento tecnológico que fomenten el crecimiento de un buen clima organizacional y de la seguridad de la plaza. (F4, F5, O5, O6, O7)	Brindar herramientas que fortalezcan el desempeño organizacional y programas de bienestar de la salud en poblaciones de clase medias. (F4, F5, A5, A6)
5. Clima organizacional.		
6. Cuidado del Patrimonio cultural.	Implementar estrategias para conservación del patrimonio cultural y aprovechando de las vías de acceso. (F6, O8, O9)	Diseñar un sistema de video- vigilancia para el cuidado del patrimonio cultural y reducir el índice delincinencial. (F6, A7, A8)
Debilidades	Estrategias DO	Estrategias DA
1. Imagen corporativa.	Diseñar un SG-SST bajo el Decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019 que ayude en el fortalecimiento de las relaciones gubernamentales de mantener entornos laborales saludables conforme lo dicta la ley. (D1, D2, O1, O2)	Diseñar estrategias de comunicación para la intervención de vacunas contra enfermedades infecciosas o no infecciosas para que la población más vulnerable tenga accesibilidad a la inmunización sin ningún costo y diseñar el esquema de la identidad corporativa, si aún no se cuenta con uno estructurado. (D1, D2, A1, A2)
3. La cultura organizacional.	Elaborar un plan de comunicación en el que se establezcan estrategias para llevar una nueva operación y forma de trabajo donde se fomente la formación de líderes, el sentido de identidad y compromiso de cada uno de los miembros de la plaza y ejecuten programas de seguimiento y control de los requisitos legales. (D3, D4, O3, O4)	Ejecutar un plan de acción en el que las partes interesadas tengan accesibilidad de la información sobre las políticas, decisiones y actividades de la organización, en donde se evalúe el desempeño en asuntos pertinentes y significativos de responsabilidad social. (D3, D4, A3, A4)
4. Actualización de normativa en higiene y saneamiento.		

Continuación Tabla 9.

Debilidades	Estrategias DO	Estrategias DA
5. Responsabilidad social.	Diseñar un sistema de recolección de residuos sólidos para el mejoramiento de la higiene y saneamiento básico ambiental e implementar herramientas que ayuden a mejorar el desempeño de la infraestructura y la seguridad de la plaza. (D5, D4, O5, O6)	Implementar estrategias comunicativas y educativas que brinden la información necesaria a los trabajadores informales acerca de comunicación de los peligros a los cuales están expuestos por la actividad económica asociados a las condiciones de trabajo, aplicando buenas prácticas operativas, higiénicas y sanitarias. (D5,D6, D7, A5, A6)
6. Sistemas de recolección selectiva y gestión de los residuos sólidos.		
7. Sistema de evacuación y plan de emergencias.	Diseñar un plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias con un sistema de tecnología avanzada en la detección de alarma y comunicación que proporcione una información asegurable para las poblaciones con baja vulnerabilidad. (D7, D8, O7)	Generar planes de acción para mejorar las condiciones físicas, ambientales y sociales de los trabajadores informales, dirigidas al desarrollo y fortalecimiento de la cultura de autocuidado, de habilidades y prácticas individuales o grupales para prevenir todo daño a la salud de las personas y fomentar un entorno laboral saludable. (D8, D9, D10, A7, A8)
8. Prácticas laborales.		
9. Exposición a riesgos biológicos, ergonómicos, públicos y otros que pueden afectar la salud individual y colectiva.	Implementar estrategias de promoción y prevención que ayuden en la mitigación de la exposición riesgos, proporcionando una formación adecuada en todos los aspectos pertinentes y buscar asesoramiento externo de organizaciones cercanas que tengan conocimientos del tema en lo que respecta al cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales en coherencia con las normas laborales aplicables en las plazas de mercados. (D9, D10, O8, O9)	
10. Condiciones de salud y bienestar laboral.		

Nota: Elaboración propia.

7.2. Análisis de Vulnerabilidad

Análisis de Vulnerabilidad es un proceso mediante el cual la organización determina e nivel de exposición y la predisposición a la pérdida de un elemento o grupo de elementos ante una amenaza específica (Escalante, 2014, párr. 1).

El análisis de vulnerabilidad es un trabajo que desarrolla el nivel ejecutivo de un compañía permitiendo realizar un diagnóstico estratégico (serna, 2008, p. 191)

Tabla 10

Análisis de vulnerabilidad.

Puntal	Amenaza	Consecuencia	Impacto de amenaza (0-10)	Probabilidad de ocurrencia (0-1)	Probabilidad de ocurrencia por impacto de la amenaza	Capacidad de reacción (0-10)	Grado de vulnerabilidad
Imagen corporativa	Perdida del consumidor por las condiciones en higiene, SST.	Disminución de las ventas, cierre de puestos de mercado, desempleo.	10	1	10	6	II
La cultura organizacional.	Las fronteras entre comportamiento competitivo y no ético.	Frecuentes conflictos internos, desmotivación, baja productividad.	7	1	7	4	I
Implementación del SG-SST.	Incumplimiento de los requisitos legales.	Cierre total de la plaza de mercado, multas y sanciones.	10	1	10	4	I
Responsabilidad social.	El no desarrollar buenas prácticas laborales en SST.	Condiciones de trabajo deficientes, deterioro en la salud.	10	1	10	0	I

Continuación Tabla10.

Puntal	Amenaza	Consecuencia	Impacto de amenaza (0-10)	Probabilidad de ocurrencia (0-1)	Probabilidad de ocurrencia por impacto de la amenaza	Capacidad de reacción (0-10)	Grado de vulnerabilidad
Discriminación de grupos vulnerables	La no afiliación al sistema de riesgos laborales como lo establece la ley.	La población se puede ver afectada en accidentes o enfermedades que no pueden ser costeadas por ellos mismo.	8	1	8	2	I
Plan de emergencias y evacuación.	Incumplimiento de los requisitos formales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como lo establece el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.25.	Se pueden presentar situaciones que tienen potencialidad para causar un grave daño a la población o a las instalaciones de la plaza, o bien sea estar expuestos a riesgos naturales y sociales. Llevar a pérdidas serias tales como casualidades múltiples y posible colapso financiero de la organización.	10	1	10	0	I

Continuación Tabla 10.

Puntal	Amenaza	Consecuencia	Impacto de amenaza (0-10)	Probabilidad de ocurrencia (0-1)	Probabilidad de ocurrencia por impacto de la amenaza	Capacidad de reacción (0-10)	Grado de vulnerabilidad
Incremento del índice delincriminal.	La no prestación adecuada de las autoridades de atender a las quejas por hechos delincuenciales.	Violencia social, lesiones personales, hurto, riñas.	9	1	9	6	II
Síndrome de la tecnología.	La adicción a los teléfonos móviles y utilización de termómetros con mercurio.	La obsesión de jóvenes y adultos por el internet puede llegar a poner en peligro sus responsabilidades (estudios, trabajos), presentar afectaciones en la salud mental, Síndrome del Túnel Carpiano.	8	1	8	0	I

Nota: Elaboración propia.

7.3. Valoración del Impacto

La calificación que resulte en el cuadrante I, indica que la empresa esta indefensa; en el cuadrante II, indica que la empresa está en peligro; en el cuadrante III, indica que la empresa esta prepara para reaccionar y en cuadrante IV, revela amenazas moderadas que no tienen un impacto fuerte sobre la empresa, pero que deben de atenderse (Serna, 2014, p. 424).

Tabla 11

Valoración del impacto.

		Capacidad de reacción	
		Valores	
		(0-5)	(5-10)
Probabilidad de ocurrencia por impacto de la amenaza	(5-10)	Indefensa I	En peligro II
	(0-5)	Vulnerable IV	Preparada III

Nota: Elaboración propia Basada en (Serna, 2014)

De acuerdo con la valoración del impacto mostrado en la tabla 11 y los resultados del análisis de vulnerabilidad evidenciado en la tabla número 10 se encuentra que: los puntajes relacionados con cultura organizacional, implementación del SG-SST, Responsabilidad social, discriminación de grupos vulnerables, plan de emergencia y evacuación y síndrome de la tecnología, tienen un grado de vulnerabilidad dentro del cuadrante I: lo cual significa que la plaza de mercado de Zipaquirá se encuentra en una posición indefensa o en grado de vulnerabilidad indefensa, lo que señala que se deben tomar acciones inmediatas frente a estas amenazas detectadas, al estar en este cuadrante la capacidad de reacción de la empresa es muy baja, es decir que estos puntajes tienen una calificación en la capacidad de reacción menor a 5; lo cual está relacionado con la dependencia de la plaza de mercado de la administración pública y no directamente de la administración plaza, ya que esta realiza sugerencias a partir de los direccionamientos que viene de la administración municipal.

Dentro de los puntales del cuadrante II se encuentra la imagen corporativa e incremento del índice delincencial, lo cual indica que la plaza de mercado está en peligro y debe tomar acciones para mejorar en ese sentido, al estar en este cuadrante la capacidad de reacción de la plaza es baja, es decir que estos puntales tienen una calificación en la capacidad de reacción mayor a 5, lo cual permite que la administración de la plaza de mercado reaccione de una forma más pronta.

8. Conclusiones y recomendaciones

Muchos países han desarrollado optar estrategias de responsabilidad social en las empresas para mejorar la economía y la imagen, sin saber que la gestión, el clima y la cultura organizacional juegan un papel sumamente importante en la seguridad y salud en el trabajo, ya que ayuda en gran parte a mejorar las condiciones salud, el bienestar de la calidad de vida y mejorar las condiciones de trabajo de cada una de las parte interesadas de una organización.

Debido a las pocas investigaciones que se encontraron en temas de responsabilidad social en plazas de mercado, es evidente que el componente de la seguridad y salud en el trabajo no se tiene muy presente en investigaciones actualizada, ya que estos dos componentes como lo es la RS y SST son tomado en investigaciones cada una por de aparte; lo cual hizo que esta investigación no obtuviera mayor información de antecedentes.

Cabe resaltar que algunos artículos o investigaciones que se revisaron tuvieron cierta similitud en cuanto a responsabilidad social con cultura organizacional, lo cual hace que sea de gran importancia para el fortalecimiento de esta investigación y que de cierta manera sirvió de gran ayuda para la complementación y cumplimiento de los objetivos propuestos en esta investigación.

La responsabilidad social, tanto para las empresas como administraciones públicas ha contribuido para generar modelos de gestión sostenibles e implementar estrategias que sean de gran beneficio para la sociedad, velando tanto por la competitividad y el crecimiento de la economía como desarrollo de las personas y del medio ambiente. Para que todo esto se pueda lograr en una organización es necesario que se tengan medidas de prevención y autocuidado tanto con el personal que tiene un trabajo decente como al que no lo tiene.

Muchos de los trabajadores de la economía informal son mujeres y niños, algunos trabajan en microempresas y pequeñas empresas, mientras que otros simplemente trabajan por cuenta propia. Sus condiciones de trabajo no suelen cumplir las reglamentaciones formales. La organización y el control de disposiciones adecuadas en materia de seguridad y salud en las empresas informales siguen siendo todo un reto (Organización internacional del trabajo, 2019, p 22).

“Los trabajadores del sector informal de las plazas de mercado son personas que realizan actividades mal remuneradas, cumplen jornadas extenuantes y muchas veces en condiciones que pueden afectar su salud y seguridad” (Fajardo et al, 2018, p. 152).

En general, los trabajadores informales son más propensos a ser una población altamente vulnerable de no contar con un entorno laboral saludable, debido a que en esta población trabajadora siempre existe mayor exposición a riesgos a la salud y cuentan con unas condiciones ambientales desagradables en el lugar de trabajo, muchas veces debido a la falta de presencia de autoridad de la seguridad y bienestar de la salud pública. Además, el escenario laboral del trabajador informal, generalmente, no presenta las condiciones de infraestructura física, seguridad y sanitarias adecuadas, lo cual puede tener un gran impacto en la salud física y psicosocial del trabajador, su familia y su comunidad, y a su vez en la calidad de vida de todos ellos. (Ministerio de salud, 2018, p. 16)

De acuerdo a la ISO 26000 de responsabilidad social involucra otras apartes como el medio ambiente, gobernanza de la organización, participación y desarrollo en la comunidad, y demás materias que también son importantes para el desarrollo de la plaza de mercado y para mejorar la competitividad, de esta manera se sugiere que son unos buenos ítem para realizar nuevas investigaciones y aportar al desarrollo social de la plaza de mercado.

Realizar un perfil organizacional en el que se permita establecer un direccionamiento estratégico que ayude en la revisión de los valores, misión, visión y sus políticas; lo cual permite que se identifiquen problemas relacionados como la cultura y clima organizacional y esto facilite que los procedimientos que le corresponden a la alta gerencia pueda realizar una planeación operativa más eficiente para la plaza.

De acuerdo a estudios realizados por el semillero de investigación seguridad, salud y ambiente laboral (S&AL) de la Corporación un Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO, se evidencia que la mayoría de las personas que laboran en la plaza de mercado se encuentra en estrato 1 y 2; adicional a esto se encuentran en un régimen subsidiado en cuanto salud y la mayoría de estas personas no cotizan pensión; en relación al componente en SST se evidencia una exposición a todos riesgos presentes en la GTC 45, adicional esto refieren que no reconocen la diferencia de los riesgos ni a cuales riesgos están expuestos y de que no han recibido capacitación en cuanto a exposición a riesgos, ni simulacros de reacción ante emergencias.

9. Referencias bibliográficas

- *Alarcón, C., Valenzuela, L., Gutiérrez, A., & Gil, J. (2015). Sensibilidad ética empresarial1. *Innovar*, 25(58). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512015000400005&lang=es
- *Alfaro, J. & Olcese, A. (2015). La responsabilidad social, motor del cambio empresarial- una propuesta Española para Europa y América Latina. Madrid –España: Mc Graw Hill Education. Recuperado de: <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- *Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=calidad+de+vida&btnG=
- *Ávila, P., Mendoza, A., Meza, J., & Zambrano, M. (2018). Análisis del enfoque de la gerencia estratégica. *Eumed*. Recuperado de https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&ei=YbzWXp70K8S2ggfe77_YAg&q=teorias+sobre+gerencia+estrategica&oq=teorias+sobre+gerencia+estrategica&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIGCAAQFhAeMgYIABAWEB46BAgAEEc6AggAOggIIRAWEB0QHIDX4d8HWNSC4Adg5ITgB2gAcAJ4AIABlgKIAflckgEGMC4xNy4zmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpeg&sclient=psy-ab&ved=0ahUKEwjeqOjfgeTpAhVEm-AKHd73DysQ4dUDCAw&uact=5
- *Bernal, A. (2013) ampliación plaza de mercado de Zipaquirá encuentro de saberes entre lo urbano y lo rural. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- *Bernal, C. & Sierra, H. (2013). Procesos administrativos para las organizaciones del siglo XXI. Bogotá, Colombia. Segunda edición: Pearson.

*Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de gerencia*, 24(88). Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2906205102>

*Castiblanco, A. (2012). Las plazas de mercado como lugares de memoria en la ciudad: anclajes, pervivencias y luchas. *Pensando las regiones*, 4(2), 123-132. Recuperado de:

<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/cpaz/article/view/7325/9041>

*Colombia. Constitución Política de Colombia. Constitución Política de la República de Colombia esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Diario Oficial 51456 (3 de octubre de 2020).

*Colombia. El Congreso de la República de Colombia. Ley 9 de 1979 por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Diario Oficial No. 35308 (16 de julio de 1979).

*Colombia. El Congreso de la Republica de Colombia. Ley número 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148 (23 de diciembre de 1993).

*Colombia. El Congreso de la Republica de Colombia. Ley número 1122 de 2007 por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. (9 de enero de 2007).

*Colombia. El Congreso de la Republica de Colombia. Ley 1429 de 2010 por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial No. 47.937 (29 de diciembre de 2010).

- *Colombia. Congreso de la República de Colombia. Ley 1562 del 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial No. 48.488. (11 de julio de 2012).
- *Colombia. El Congreso de la Republica de Colombia. Ley 1988 de 2019 por la cual se establecen los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.033 (2 de agosto de 2019).
- *Colombia. El Presidente de la República de Colombia. Decreto 205 de 2003 por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.086 (3 de febrero de 2003).
- *Colombia. El Presidente de la República de Colombia. Decreto número 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49523. (26 de mayo de 2015).
- *Colombia. El Presidente de la República de Colombia. Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial No. 49.229 (31 de julio de 2014).
- *Colombia. El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. Guia Técnica Colombiana GTC 45: Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. (15 de diciembre de 2010).
- *Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 de 1979 por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. (22 de mayo de 1979).

- *Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 1841 de 2013 por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021. (28 de mayo de 2013).
- *Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 0312 de 2019 por la cual se modifican Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (13 de febrero de 2019).
- *Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 887 de 2020 por el cual se adopta protocolos de bioseguridad para el manejo y control de riesgos del coronavirus COVID-19 para centrales de abastos y plazas de mercados. Diario Oficial No. 51333 (2 de junio de 2020).
- *Condori, M. (2018) Gestión se asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/393142745/Gestion-Es-Asumir-y-Llevar-a-Cabo-Las-Responsabilidades-Sobre-Un-Proceso>
- *DANE. (2009). Metodología informalidad gran encuesta integrada de hogares – GEIH. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- *Di Santo, R. (2001). Diagnostico organizacional para MY PYMES. (Posgrado de especialización). Universidad de Buenos Aires.
- *Escalante, J. (2014). Análisis de vulnerabilidad. [Sitio web]. SlideShare. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jeancarloslorescalante/anlisis-de-vulnerabilidad#:~:text=3.,elementos%20ante%20una%20amenaza%20especifica>.
- *Fajardo, A., Hernández, J., González, Y. & Torres, M. (2018). Caracterización y Percepción del Riesgo en Vendedores Informales de las Plazas de Mercado de la Ciudad de Bogotá, D.c. Ciencia & trabajo, (63), 151-154. Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300151&lang=es

- *Ferrer, C. (2020). La Ética empresarial y sus componentes principales. [Sitio Web]. Grupo Atico 34. Recuperado de: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/etica-empresarial/>
- *Fontalvo, T. & Bolívar, M. (2010). El sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial como una estrategia para la prevención de la contaminación y de los riesgos profesionales. Escenarios, 8(2), 13-20. Recuperado de: https://dialnet.ezproxy.uniminuto.edu/buscar/documentos?querry=Dismax.DOCUMEDOCU_TODO=El+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+responsabilidad+social+emempresari+como+una+estrategia+para+la+prevenci%C3%B3n+de+la+contaminaci%C3%B3n+y+de+los+riesgos+profesionales
- *Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E., & Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. Scielo: México.
- *Galvis, L. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social: Cartagena.
- *Gamero, J. (s.f). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. Derecho & Sociedad. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165/13778>
- *García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42) 43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- *Giraldo, J. (s.f). Gerencia estratégica. Notas de cursos. [Sitio Web]. Recuperado de <https://juliangiraldo.wordpress.com/gerencia/gerenciaestrategica/>

- *Ginebra. Organización Internacional de Normalización. Norma Internacional ISO 45001 de 2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y algunos requisitos con orientación para su uso. (Marzo de 2018).
- *Ginebra. Organización Internacional de Normalización. Norma Internacional ISO 26000 de 2010 Guía de Responsabilidad Social. (01 de noviembre de 2010).
- *GlobalSTD. (2014). Guía ISO 26000 Responsabilidad Social. [Sitio Web]. Recuperado de: <https://www.globalstd.com/blog/guia-iso-26000-responsabilidad-social/>
- *González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Telos, 21(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/index.html>
- *Google maps. Ubicación geográfica de la plaza de mercado de Zipaquirá. Tomado de <https://www.google.com/maps/place/Plaza+de+Mercado,+Zipaquir%C3%A1,+Cundinamarca/@5.02881,-74.0012171,174m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x8e406fdecb3707fd:0xf00ccf7c1770b8c1!8m2!3d5.0288822!4d-74.0008164>
- *Guataquí, J. García, A. & Rodríguez, M. (2011). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. Facultad de economía. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=EL+PERFIL+DE+LA+INFORMALIDAD+LABORAL+EN+COLOMBIA+Juan+Carlos&btnG=
- *Henao, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos. Bogotá: 2ª. Ed. Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=183&pg=&ed=>

- * Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: 6ª edición Mc Graw Hill Eduquation.
- *Lozano, L. & Salas, M. (2017). Trabajo decente para un futuro sin trabajo. OIT. Recuperado de:
https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-decente-para-todos/WCMS_548598/lang-es/index.htm
- *Meza, A & Carballada, P (2009). El Diagnóstico Organizacional: elementos, métodos y técnicas. Mi espacio. [Sitio web]. Recuperado de
https://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Investigacion/El-Diagnostico-Organizacional-elementos.html#.Xs8iWVXTvDc
- *Miesing, P. (1990). Una revisión de la teoría e investigación de gerencia estratégica. Ciencia y Sociedad, 15(4), 508-544. Recuperado de
<https://dialnet.ezproxy.uniminuto.edu/servlet/articulo?codigo=7477955>
- *Ministerio de Protección Social. (2006). Lineamientos Nacionales para la Aplicación y el Desarrollo de las Estrategias de Entornos Saludables. Recuperado de
https://www.paho.org/col/index.php?option=com_content&view=article&id=254:lineamientos-nacionales-para-la-aplicacion-y-el-desarrollo-de-las-estrategias-de-entornos-saludables&Itemid=361
- *Ministerio de salud. (2016). Responsabilidad Social Empresarial. Icontec. Recuperado de
<https://acreditacionensalud.org.co/responsabilidad-social-empresarial/>
- *Ministerio de Salud y Protección Social (2013). Plan Decenal de Salud Pública 2012 - 2021. Ministerio de salud: Bogotá. Recuperado de
<https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Paginas/home2013.aspx>

*Ministerio de salud. (2018). Estrategia de entorno laboral saludable – Énfasis en la informalidad

Dirección de Promoción y Prevención Subdirección de Salud Ambiental. Minsalud.

Minsalud: [informe]. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/Forms/DispForm.aspx?ID=18975>

*Moreno, C. (2003) Teoría de la estrategia empresarial. Gestipolis. Recuperado de:

<https://www.gestipolis.com/teoria-de-la-estrategia-empresarial/>

*Municipios de Colombia. (2018). El municipio de Zipaquirá. [Sitio Web], Copyright.

Recuperado de <https://www.municipio.com.co/municipio-zipaquira.html#demography>

*Naranjo, Y., Concepción, J. & Rodríguez, M. (2017). La teoría Déficit de autocuidado:

Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana, 19(3). Recuperado de:

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77397>

*Noriega, M., Franco, J., Martínez, S., Cruz, A., Montoya, A. (2009). De la clínica a lo social, luces y sombras a 35 años. México: UAM-X, Departamento de atención a la salud.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/318866538_La_realidad_de_la_salud_en_el_trabajo_bajo_en_Mexico

*NTC-ISO 14001. (2015). Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con Orientación para su uso. ICONTEC. Recuperado de:

https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&ei=KMdSX_G1HaSu5wKc-

[ovIAQ&q=responsabilidad+social+de+acuerdo+a+la+iso+14001+pdf&oq=responsabilidad+social+de+acuerdo+a+la+iso+14001+pdf&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzoECAAQRzo](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&ei=KMdSX_G1HaSu5wKc-ovIAQ&q=responsabilidad+social+de+acuerdo+a+la+iso+14001+pdf&oq=responsabilidad+social+de+acuerdo+a+la+iso+14001+pdf&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzoECAAQRzo)

FCAAQzQI6BwghEAoQoAFQi_EBWKH2vgFg5b-
_AWgBcAF4AYABswOIAc8LkgEJMC4zLjEuMS4xmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpesA
BAQ&scient=psy-
ab&ved=0ahUKEwjx6aW7zdDrAhUk11kKHRz9AhkQ4dUDCA0&uact=5

*Nuevas ISO. (2014). ISO 9001: Responsabilidad de un Sistema de Gestión de la Calidad.

BLOG9001. Recuperado de: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2014/11/iso-9001-responsabilidad-sistema-gestion-calidad/>

*OIT. (s.f). Trabajo decente. [Sitio Web]. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

*OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:

https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686762/lang--es/index.htm

*Organización Internacional del Trabajo. (2013). Empleo informal. América Latina: OIT CINTERFOR. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

*Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. World Health Organisation. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Entornos+Laborales+Saludables%3A+Fundamentos+y+Modelo+de+la+OMS&btnG=

*Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. OIT. Recuperado de

https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686762/lang--es/index.htm

- *Peña, D. (2018). Responsabilidad social empresarial en Colombia, una visión actual frente a Latinoamérica y España. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Manizales. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/69875/>
- *Pezo, A., Vargas, J. & Gallardo, E. (2020). Comunicación Interna, Cultura Organizacional y Promoción de la Salud: La Visión de los Promotores Peruanos de Salud. Ediciones Universidad de Salamanca, (20), 125-142. Recuperado de: https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=responsabilidad+social+y+cultura+organizacional+2015a+2020&btnG=
- *Pico, M. & Salazar, M. (2008). El Trabajo Infantil como Práctica de Crianza: Contexto de una Plaza de Mercado. Revista Hacia la Promoción de la Salud, 13, 95-120. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126690007>
- *Pulido, M. (2008) Estrategia y Modelos Estratégicos: Aproximación desde la teoría. Uexternado. Recuperado de https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&ei=SQu8XoDJPKO3gge4kpCoCw&q=teorias+sobre+estrategias&oq=teorias+sobre+estrategias&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIECAAQDTIECAAQDTIECAAQDTIECAAQDTIGCAAQDRAeMgYIABANEB4yBggAEA0QHjIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAEBYQHjoHCAAQgwEQQzoECAAQzoCCAA6CQgAEEMQRhD5AToFCAAQgwFQ2pwMWJLdDG DY6QxoAHAAeACAAaACiAH5IJBBjAuMjMuM5gBAKABAaoBB2d3cy13aXo&scient=psy-ab&ved=0ahUKEwjAkYeajbHpAhWjm-AKHTgJBLUQ4dUDCAw&uact=5
- *Puyana, R. & Córdoba, R. (2017). Informalidad una Nueva Visión para Colombia. (Informe) Puntoaparte, Consejo privado de competitividad: Bogotá. Recuperado de: <https://compite.com.co/proyecto/informalidad-una-nueva-vision-para-colombia/>

*Quintero, L. (2017). Responsabilidad social empresarial en las empresas del sector minorista.

Revista Clío América, 11(22), 146 – 159. Recuperado de:

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliioamerica/article/view/2436/2037>

Riaño, M. (2017). Economía de la salud y seguridad en el trabajo: un análisis de costos y beneficios desde las perspectivas del asegurador y de la empresa. (Tesis de doctorado).

Universidad nacional de Colombia, Bogotá. Recuperado de

https://www.google.com/search?q=factores+economico+en+sst&rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&oq=factores+economico+en+sst&aqs=chrome..69i57j33i10i22i29i30.14846j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

*Rodríguez, J. (2006). Estrategia: Teoría general. Recuperado de:

<https://supervivir.org/dsr/estra00.html>

*Rodríguez, D. (2015). Diagnóstico organizacional. Santiago, Chile: 8^a edición Ediciones

universidad católica de Chile. Recuperado de

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=YtJTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=diagnostico+organizacional&ots=nZFiW1VQ5-&sig=c3QL3YYfmkR6sVF8--_2O_T4tl8&redir_esc=y#v=onepage&q=Diagnostico%20organizacional&f=false

*Rodríguez, X., & Algarra, M. (2008). Medios y democracia: La teoría de la Responsabilidad

Social. Revista de Comunicación. Recuperado de:

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/detail/detail?vid=3&sid=61f9661c-be26-44f6-8122-6ee469dd136a%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#db=a9h&AN=35811329>

*Rosario, A., Gálvez, M, Sáez, A., & Caba, C. (2017). El rol del consejo de administración en la

ética empresarial en países de Latinoamérica. *Revista de Administração de Empresas*, 57(5). Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902017000500426&lang=es

*Ryder, G. (2003). La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades- La

responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores. *Educación Obrera*, (130). Recuperado de:

[https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&ei=ef3WXp2JG5SstQbc7rCgCw&q=LA+RESPONSABILIDAD+SOCIAL+MITOS+Y+REALIZADDES&oq=LA+RESPONSABILIDAD+SOCIAL+MITOS+Y+REALIZADDES&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIHCCEQChCgATIHCCEQChCgAToECAAQQzoCCAA6BQgAEIMBOgcIABCDARBDogYIABAWEB46BQghEKABOgQIIRAVOgQIIRAKUNGzaViDn2pg4qhqaAFwAHgAgAhrCIgBg1mSAREwLjIyLjEzLjIuMS4yLjEuMZgBAKABAaoBB2d3cy13aXqwAQA&scient=psy-ab&ved=0ahUKEwjddnpv-](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&ei=ef3WXp2JG5SstQbc7rCgCw&q=LA+RESPONSABILIDAD+SOCIAL+MITOS+Y+REALIZADDES&oq=LA+RESPONSABILIDAD+SOCIAL+MITOS+Y+REALIZADDES&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIHCCEQChCgATIHCCEQChCgAToECAAQQzoCCAA6BQgAEIMBOgcIABCDARBDogYIABAWEB46BQghEKABOgQIIRAVOgQIIRAKUNGzaViDn2pg4qhqaAFwAHgAgAhrCIgBg1mSAREwLjIyLjEzLjIuMS4yLjEuMZgBAKABAaoBB2d3cy13aXqwAQA&scient=psy-ab&ved=0ahUKEwjddnpv-TpAhUUVs0KHVw3DLQQ4dUDCAw&uact=5)

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=YtJTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=diagnostico+organizacional+concepto&ots=nYOhP2TQ31&sig=VMD7WR1VRpzUIdpUvnPxzkFjqDM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

*Rodríguez, D. (2015). *Diagnostico organizacional*. Chile: 8ª Edición. Ediciones Universidad Católica. Recuperado de:

*Serna, H. (2008). *Gerencia Estratégica: Teoría- metodología- alineamiento, implementación y*

mapas estratégicos. Bogotá-Colombia: 10ª 3R Editores.

*Serna, H. (2014). Gerencia Estratégica: Teoría, metodología, mapas estratégicos, índice de gestión, alineamiento, ejecución estratégica. Bogotá- Colombia: 11ª Panamericana Editorial

*Suasnavas, P., Andrade, A., Granda, K., Dávalos, H., Cárdenas, H. & Gómez, A. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. Revista espacios, 40(4), 18. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/331043859_Responsabilidad_social_y_gestion_de_la_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_panorama_actual_de_las_empresas_ecuatorianas_Social_responsibility_and_management_of_occupational_safety_and_health_current_panor

*Vargas, A. & León, D. (2019). Perfil de responsabilidad social empresarial del sector solidario en Ibagué, Colombia. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 27(1), 141-150. Recuperado de: <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2418336287/5EB27E916B074961PQ/3?accountid=48797>

*Vargas, K. (2015). La Plaza de mercado. Periódico el campesino. Recuperado de: <https://www.elcampesino.co/la-plaza-de-mercado-2/>

*Vásquez, F., Álvarez, L. & Mera, A. (2015). El Trabajo Informal en Colombia: Drama Social Humano. Inclusión & Desarrollo; Bogotá, (2), 52-61. Recuperado de: <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2184617336/abstract/7D1D4E72A4C24237PQ/1?accountid=48797>

*Vera, D. (2016). Reconstruyendo la memoria Histórica de Zipaquirá. [Blogger], Unknown.

Recuperado de <http://memoriahistoricadezipaquiria.blogspot.com/2016/10/la-plaza-un-patrimonio-olvidado.html>

*Viteri, D., Peñaherrera, P. & Vinueza, J. (2017). La Equidad de Género como Parte de la Responsabilidad Social en el Mercado Laboral de la Industria Turística del Ecuador.

Revista ibero - Americana de Estrategia. São Paulo, (4), 23-36. Recuperado de:

<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2045654148/fulltextPDF/52AF87E6A80B4047PQ/5?accountid=48797>

*Zuluaga, B. & Hernández, S. (2020). La educación ambiental y de seguridad y salud en el trabajo como un factor transformador de cultura en las plazas de mercado. Sinergias educativas, 1(5). Recuperado de:

<http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/64>

*Zwetsloot, G. & Starren, A. (2005). La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Recuperado de:

https://www.google.com/search?q=La+responsabilidad+social+de+las+empresas+y+la+seguridad+y+la+salud+en+el+trabajo&rlz=1C1CHBD_esCO796CO796&oq=La+responsabilidad+social+de+las+empresas+y+la+seguridad+y+la+salud+en+el+trabajo&aqs=chrome.69i59j69i60l2.1167j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

10. Apéndices



Figura 2. Evidencia de residuos sólidos de la plaza de mercado.



Figura 3. Evidencia de residuos sólidos de la plaza de mercado.



Figura 4. Evidencia de proceso de limpieza y desinfección de la plaza de mercado.



Figura 5. Evidencia de proceso de limpieza y desinfección de la plaza de mercado.



Figura 6. Evidencia del día de menor congestión de la plaza de mercado.

Estrategias de Sensibilización en Responsabilidad Social en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Población trabajadora de la Plaza de Mercado del Municipio de Zipaquirá.