

**Sistematización de experiencias basada en la promoción del autocuidado para la
prevención de accidentes laborales en los colaboradores de la empresa JYG S.A.S**

Lissa Fernanda Cruz Chara

**Sistematización de una experiencia para optar al título de Profesional en Salud
Ocupacional**

Asesor: Iván Darío López

Institución Universitaria Antonio José Camacho

Facultad de Educación a Distancia y Virtual

Programa Salud Ocupacional

Santiago de Cali

2022

Nota de aceptación:

Firma del jurado 1

Firma del jurado 2

Santiago de Cali, enero de 2022

Tabla de contenido

Introducción	6
Capítulo I.	8
1.1. Intención.	8
1.2. Justificación	9
1.3. Objetivos.	11
1.3.1 Objetivo general.	11
1.3.2. Objetivo Específicos.	11
Capítulo II.	12
2.1. Contexto De La Experiencia.	12
2.2. Objeto de la sistematización	13
2.2.1. Eje de la sistematización	13
2.2.1 1. Sub ejes.	14
Capítulo III	15
3.1. Diseño Metodológico.	15
3.1 Enfoque de la sistematización	16
3.2 Tipo de sistematización.	17
3.3 Categorías de análisis	18
3.3.1 Cultura de autocuidado o prevención (Cuidado integral de su salud).	19
3.3.2 Condiciones y medio ambiente de trabajo.	20
3.3.3 Condiciones de salud.	21

3.3.4 Estrategias didácticas en la enseñanza de prevención.	22
3.3.5 Educación para la salud.	23
3.3.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	25
3.3.7 Contexto del sector de la construcción y la seguridad y salud en el trabajo.	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección	29
3.1 Propuesta de 29	
Capítulo IV:	34
4.1. Construcción y divulgación.	34
4.1.1. Momento 1: “Encaminando a una experiencia desconocida”	34
4.2 Momento 2: “Algo se tiene que hacer”	36
4.3 Momento 3 ‘Una experiencia con un resultado gratificante’	38
4.4 Ordenar y clasificar la información.	40
4.5 Discusión y construcción de saberes	41
4.6 Aprendizajes	43
V.Conclusión	46
Referencias bibliográficas	47

Lista de imágenes

Imagen 1. Riesgo en el sector construcción	8
Imagen 2. Tasa de mortalidad por año y mes.	28
Imagen 3. Mi seguridad primero .	36
Imagen 4. Pausas activas lúdicas.	38
Imagen 5. Resultados del antes y durante de la sistematización	39

Índice de tablas

Tabla 1. Formato de registro de actividades.	30
Tabla 2. Ficha de recuperación de aprendizaje.	31
Tabla 3. Matriz de ordenamiento y descripción	31
Tabla 4. Propuesta de implementación.	32

Anexos

Anexo A. Cuestionario para evaluar el nivel de conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo	51
Anexo B. Evaluación o lista de chequeo	56

Introducción

En el siguiente trabajo busca generar un aporte al autocuidado y la profesión de trabajo para prevenir en el ámbito en el sector construcción, a través de la sistematización de experiencia la cual se desarrolló en la empresa estructuras y urbanismo JYG S.A.S. Donde se busca minimizar los riesgos los cuales son muy latentes ya que a simple vista se veía la exposición de los trabajadores a riesgos como: caídas, tropezones, resbalones, golpes los cuales se producen por el desorden del material y herramientas donde también ocurrían accidentes por partículas del material de trabajo donde los trabajadores corren el riesgo con conexiones eléctricas que son provisionales, el sobre esfuerzo que realizan los trabajadores por levantar cargas pesadas

La sistematización de esta experiencia surge gracias a una experiencia laboral en inspección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el transcurso de 4 meses desde junio 2021 hasta septiembre 2021; donde se puede analizar las condiciones de trabajo de los colaboradores de la empresa JYG S.A.S , empresa ubicada en la Ciudad de Cali departamento del Valle del Cauca, donde se evidenció una serie de no conformidades en el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual se ve reflejado en la experiencia de campo donde las buenas prácticas carecen a la hora de ejecutar las actividades diarias.

Con la apuesta de la sistematización y las categorías de análisis de intervención las cuales se propone cuyas condiciones

Durante el proceso de ejecución de las practicas se buscó mejorar e inducir a los

colaboradores de la empresa Estructura y Urbanismo JYG. S.A.S a participar, interactuar y conocer de manera consciente, responsable las nuevas prácticas a la hora de la ejecución de cada actividad y de esta manera aportar a la prevención y autocuidado del personal contratado; involucrado en cada una de las actividades diaria el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST.)

Para la ejecución del siguiente trabajo se especifican una serie de capítulos, que ayudan a exponer como se dio el cumplimiento del objetivo de esta práctica la cual busca la concientización y la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los colaboradores de la empresa JYG S.A.S.

Capítulo I: Se expone la Intención, que refleja el punto de partida para sistematizar una experiencia y contiene la introducción, justificación y objetivos.

Capítulo II: Contexto de la experiencia, este apartado comienza con la descripción y narración del escenario de la experiencia seleccionada, es decir, cómo es el entorno donde se desarrolla, su comunidad, quiénes son los participantes, cuál es el periodo, tiempo, lugar y cuáles son las características de estos. También se describe el objeto de la sistematización y eje de la sistematización.

Capítulo III: En el diseño metodológico se definen las actividades, sus tiempos, los recursos, los productos, el equipo de trabajo, las fuentes y los instrumentos para la recolección de información. Se describe el enfoque y tipo de la sistematización, las categorías de análisis, técnicas e instrumentos de recolección, propuesta de implementación y las referencias.

Capítulo IV: Se expone la construcción y divulgación, se observa la reconstrucción de la experiencia, que muestra cómo transcurrió su desarrollo; se describen temas como ordenar y clasificar información, la discusión y construcción de saberes, aprendizajes y conclusión.

Capítulo I.

1.1.Intención.

La intención que se tiene frente a la sistematización de este proceso es documentar y recopilar los aprendizajes de los trabajadores en la experiencia laboral, ya que es una empresa dedicada al sector construcción donde los riesgos son muy latentes ya que a simple vista se veía la exposición de los trabajadores a riesgos como: caídas, tropezones, resbalones, golpes los cuales eran producidos por el desorden del material y herramientas donde también ocurrían accidentes por partículas del material de trabajo, incluso los trabajadores corren el riesgo con conexiones eléctricas que son provisionales, el sobre esfuerzo que realizan los trabajadores por levantar cargas pesadas; de aquí nació la intención de aplicar la sistematización ya que es una herramienta la cual logra un cambio para a si poder lograr un objetivo específico.

Imagen 1: riesgos del sector construcción



Fuente: imagen propia

1.2.Justificación

El estudio de experiencias basadas en la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los colaboradores de la empresa JYG S.A.S, busca la

construcción de un plan de trabajo, en el cual se incentive y se cree un ambiente de bienestar y cultura del autocuidado en los trabajadores.

La ejecución de las prácticas profesionales durante cuatro meses que fueron desarrollados en la empresa, busca enriquecer el proceso de estudiante en el ejercicio profesional, como también minimizar los riesgos que ocurren en la empresa con relación a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

La organización de la información no es una evaluación, es una forma de investigación diferente a la investigación clásica, se asemeja mucho más a la investigación acción y a la investigación participante, ya que el punto de partida es la experiencia laboral, que permite rescatar la experiencia por sus propios actores en los respectivos niveles en donde ellos han realizado dicha práctica.

La automatización se concibe como un proceso permanente de pensamiento y escritura reflexiva sobre la práctica y los saberes de las experiencias significativas, es entonces una oportunidad para reconstruir la práctica, aprender de los hechos, construir significado, mejorar la comprensión de lo realizado y encontrar formas de dar a conocer a otros, para así generar procesos de transferencia, adaptación y construcción de conocimientos, partiendo de los aprendizajes encontrados, por consiguiente, se puede inferir que la sistematización de experiencia va más allá de clasificar, agrupar u ordenar información.

La educación popular, el adquirir nuevos aprendizajes críticos a partir de las prácticas y pasantías, depende de múltiples factores como: quién va realizar la sistematización, cuál es el contexto, qué tipo de situación se pretende resaltar, qué es importante tener en cuenta, cuáles son los resultados obtenidos y cómo analizar las interpretaciones individuales y grupales.

Con el fin de aprovechar la experiencia y generar una crítica constructiva que aporte a la transformación de la realidad valorando los saberes de los trabajadores que son sujetos de la

misma e identifica los principales cambios que se han presentado a lo largo del proceso, por lo tanto, esta permite obtener conocimientos consistentes y sustentados, confrontando la experiencia con otras y con el conocimiento teórico existente, contribuyendo así a una acumulación de conocimientos generados desde y para la práctica.

1.3. Objetivos.

1.3.1 Objetivo general.

Promover una cultura de autocuidado y un ambiente sano en la seguridad y la integridad física en los trabajadores de la empresa Estructura y urbanismo JYG SAS.

1.3.2. Objetivo Específicos.

- Caracterizar el cumplimiento del SG-SST en la empresa Estructuras y urbanismos JYG SAS de la ciudad de Cali.
- Promover el autocuidado por medio de actividades lúdicas y didácticas desarrolladas con los trabajadores

Capítulo II.

2.1. Contexto De La Experiencia.

frente a la sistematización de este proceso es documentar y recopilar los aprendizajes de los trabajadores en la experiencia laboral ya que es una empresa dedicada al sector construcción donde los riesgos son muy latentes ya que a simple vista se veía la exposición de los trabajadores a riesgos como: caídas, tropezones, resbalones, golpes los cuales eran producidos por el desorden del material y herramientas donde también ocurrían accidentes por partículas del material de trabajo, incluso los trabajadores corren el riesgo con conexiones eléctricas que son provisionales, el sobre esfuerzo que realizan los trabajadores por levantar cargas pesadas, los horarios de trabajo son de lunes a viernes de 5:00 am a 4:00 pm con un respetivo espacio de 1 hora para el almuerzo; y sábados media jornada de 5:00 am a 1:00 pm, el rango de las edades de los trabajadores son entre los 18 a 45 años de edad. De aquí nace la intención de aplicar la sistematización ya que es una herramienta la cual logra un cambio para así poder lograr un objetivo logrando minimizar la accidentalidad.

La práctica profesional fue desarrollada en la empresa Estructuras y urbanismos JYG SAS, dedicada a la construcción de edificios residenciales, como también en acabados de obras arquitectónicas para toda clase de edificaciones, cuenta con un frente de trabajo a nivel nacional en la ciudad de Santiago de Cali. La empresa cuenta con la sede principal en la dirección calle 72 U No. 27-88 Barrio la Paz. Como también los trabajos de campo que se desarrollan en diferentes lugres en el departamento del valle del cauca. La empresa cuenta con un recurso humano de 49 personas; dos en la parte administrativa y 47 operarios de campo

Los trabajadores de campo de la empresa provienen de los barrios Mojica, vergel, morichal, Alfonso López, Capri, el Guabal, alameda, los cuales les permite una movilidad fluida desde sus hogares hasta los sitios de trabajo.

Dentro de sus actividades diarias se exponen a diversos riesgos propios de la actividad como lo son: riesgo mecánico, riesgo físico, manipulación de cargas, riesgos por trabajo en alturas, etc.

El periodo en el cual se ejecutó el desarrollo de la práctica profesional, fue de junio de 2021 a septiembre de 2021, en un horario de lunes a viernes de 5:00 am a 4:00 pm y sábados media jornada.

2.2. Objeto de la sistematización

A través del proceso de sistematización de experiencias, se pretende concientizar a los trabajadores de la empresa Estructura y urbanismo JYG SAS, frente al alto nivel de riesgo al que están expuestos y ante la poca participación en las ejecuciones de los procedimientos de seguridad. Esto debido a la importancia que tiene mantener la integridad de los trabajadores y contribuir en la generación de un buen ambiente laboral adoptando una cultura de autocuidado en los entornos laborales; por lo tanto, al sistematizar esta experiencia, permite que se pueda tomar como ejemplo en otros sectores y empresas, influyendo en estas el cambio en las buenas prácticas y prevención de riesgos, y contribuyendo a que pueda minimizarse el índice de accidentes graves, leves y enfermedades profesionales, a partir del eje y sub-ejes que se presentan a continuación, se pretende rescatar los aprendizajes que reflejan la vinculación de los trabajadores en la experiencia.

2.2.1. Ejes de la sistematización

¿Cómo se promueve una cultura de autocuidado y un ambiente sano en la seguridad y la integridad física de los trabajadores de la empresa Estructuras y urbanismo JYG SAS?

2.2.1 1. Sub ejes.

¿El cumplimiento del SG- SST genera una cultura de autocuidado?

¿La estrategia de capacitación utilizada para la prevención de los riesgos en el sector construcción permite obtener un mayor grado de receptividad de los participantes?

¿Cómo es la participación de los trabajadores en el programa de capacitaciones?

Capítulo III

3.1. Diseño Metodológico.

El diseño metodológico inicio con: la identificación de los riesgos que presentaban los trabajadores, luego se hizo un análisis de cómo podían minimizar los riesgos, luego se planearon unas actividades que fueran con el propósito de minimizar esos riesgos.

Debido a la percepción que se tuvo en los primeros días como practicante en la empresa, se pudo evidenciar malas prácticas de seguridad y prevención de riesgos, falta de capacitación y actos inseguros como también condiciones inseguras se decidió que las actividades que se llevarían a cabo para la sistematización de esta experiencia laboral serían, primeramente, la realización de una evaluación inicial para identificar el estado de la empresa en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo según su sistema de gestión, y el nivel de concientización en las prácticas de autocuidado del personal. Con base en los resultados arrojados se creó un programa de actividades lúdicas, charlas, ejercicios y capacitaciones orientadas a la promoción del autocuidado junto con un programa de estilo de vida saludable, posteriormente se realizaron actividades encaminadas a evaluar la efectividad de la receptividad de la información compartida con los actores involucrados en el proceso.

Se realizaron evaluaciones a los trabajadores para analizar el rendimiento y la aceptación del programa. El tiempo de la ejecución del programa se llevó a cabo dentro de los 2 meses correspondientes a la labor en el periodo Junio - septiembre del 2021.

Los recursos utilizados fueron: económico, en la ejecución del programa; se designó un presupuesto para la reposición de equipos de protección en alturas, compra de elementos de protección personal, se designó también para papelería en la utilización de folletos, letreros, incentivos, evaluaciones etc.

Además de recursos económicos, también se requirió del recurso humano con el apoyo del departamento de recursos humanos, operativo y logístico. El equipo de trabajo se conformó por la siso profesional de las instalaciones de la constructora a la cual se le prestaban los servicios como contratista.

3.1 Enfoque de la sistematización

Para determinar metodológicamente la sistematización de experiencia, se ha dispuesto el enfoque hermenéutico, entendida como la interpretación de la problemática y la comprensión en toda su generalidad y amplitud para su orientación.

Según Barbosa-Chacón & Otros (2015), “La sistematización de experiencia es labor de interpretación (intencionalidades, sentidos y dinámicas) de la práctica desde quienes la viven. Desde este enfoque se pone en consideración la necesidad de entender a los participantes en el desarrollo de razones prácticas reflexivas, es decir, es relevante poder descifrar a los ejecutores de los proyectos de desarrollo social, cultural y pedagógico en el desarrollo de las razones prácticas reflexivas. Este enfoque trata de entender los actos reales de los participantes por medio de diferentes actividades y procesos, donde permitirá entender de una mejor manera los motivos de su actuar dentro de la experiencia, como lo observado en la sistematización de experiencias basada en la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los trabajadores de la empresa Estructura y urbanismos JYG.

De tal modo, al inicio del proyecto se identificaron ciertos comportamientos y desempeños los cuales se logran identificar mediante una evolución de desempeño (Anexo B) para los trabajadores buscando conocer los aspectos de comportamiento que la empresa resalta en sus funciones logrando aprovechar en favor del desarrollo del proyecto para poder construir un programa de trabajo con estrategias de enseñanzas a tener en cuenta al momento de la

ejecución de acuerdo a las necesidades identificadas.

A medida que se desarrollaba el programa de promoción del autocuidado para la prevención de accidentes, se iban modificando y mejorando algunos puntos a medida que los mismos trabajadores expresaban puntos de vista y recomendaciones en cada capacitación.

Según Torres Carrillo & Cendales González (2017), “La sistematización de experiencia es concebida como actualización de la memoria individual y colectiva, en donde se potencia la capacidad de los grupos para representarse y representar su experiencia”, esto en relación con la sistematización de experiencia de la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de la empresa Estructura y urbanismo JYG, luego de participar activamente con el grupo de trabajadores, al momento de finalizar cada capacitación se adquirirían diferentes apreciaciones y puntos de vista de cada trabajador desde una óptica diferente que, desde su individualidad y experiencia al trabajar en diferentes proyectos, comprende la importancia de conocer las diferentes prácticas de autocuidado y cómo puede esto mejorar en el bienestar propio y colectivo.

3.2 Tipo de sistematización.

De acuerdo con el proceso de intervención, la presente sistematización de experiencia se desarrolló a través de la modalidad retrospectiva, esta es realizada cuando la experiencia ya ha sido concluida y se reconstruye su ruta hacia atrás implicando el rescate y reconstrucción de aciertos y errores, orientando a mejorar futuras intervenciones similares; siendo esto lo que se llevó a cabo en la enseñanza en la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los trabajadores, sistematizada durante este tiempo, después de su culminación con el fin de dar a conocer la labor realizada en este lugar para así ser replicarla en muchos lugares más; es decir, que los actores se reúnen para recordar, organizar e interpretar lo vivido, el objeto de esta propuesta es dejar un registros de la experiencia y rescatar los aprendizajes

logrados. Para la sistematización de experiencias de la práctica profesional basada en la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los trabajadores de la empresa Estructuras y urbanismos JYG SAS, fue necesario estudiar lo que pasó, para aprender y rescatar los aportes de la experiencia.

Se realizó una evaluación inicial con el fin de conocer en qué nivel se encontraba el grupo de trabajo de la empresa Estructuras y urbanismos JYG SAS, para así lograr conocer sus falencias en el área de la promoción y del autocuidado para la prevención de accidentes laborales, también se realizó una lista de chequeo (Anexo C) para conocer el grado de cumplimiento del SG-SST de la empresa y conocer si el no cumplimiento de algunos aspectos influyen directamente en el correcto desarrollo de la prevención de riesgos y control de peligros, fue necesario volver a la experiencia, ya que de esta manera se conocerá como está el avance de cada participante, poder filmar las reacciones de cada actividad, que conocimientos adquirieron y cuales dudas fueron resueltas gracias a estas capacitaciones y actividades didácticas.

3.3 Categorías de análisis

Las categorías de análisis que nacen del eje y sub ejes de la presente sistematización de experiencias, y que pretenden orientar la revisión e interpretación de los hallazgos que permitan develar los aprendizajes de esta.

3.3.1 Cultura de autocuidado o prevención (Cuidado integral de su salud).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que el autocuidado se relaciona con todo aquello que las personas hacen por sí mismas para conservar sus condiciones de salud, cuyo propósito es el de promocionar la vida y el bienestar de los seres humanos, mientras que la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, está orientada a preservar la integridad de las personas, siendo conscientes de que un gran porcentaje del resultado es responsabilidad de cada

uno y de su estilo de trabajo. (Hernández, R. 2015)

El autocuidado tiene que ver con aquellos cuidados que se proporciona a la persona para cuidar de su salud para tener una mejor calidad de vida, autocuidado individual, a los que a los que son brindados en grupo, familia o comunidad, autocuidado colectivo, donde se denomina por aspectos propios de una persona y aspectos externos que no dependen de ella los cuales tienen unos determinantes relacionados con los factores de riesgo, que generan, según el caso, practicas favorables o riesgo para la salud es el responsable es el responsables del fenómeno del autocuidado en las personas, tanto con su testimonio de vida sana como con la educación, como herramienta, para que las personas puedan optar prácticas favorables a la salud (Tobón, Correa. O 2003)

Mediante el autocuidado los trabajadores ejercen un mayor control sobre su salud y su microambiente, y están más capacitados para optar por todo lo que contribuya con su bienestar integral, porque comprende todas las acciones y decisiones que toma para prevenir sus afecciones o enfermedades junto a todas las actividades individuales dirigidas a mantener y mejorar la salud. Es una alternativa viable y efectiva, cuya incorporación en el trabajador permitirá disminuir los accidentes de trabajo, enfermedades e incapacidades evitables que conllevan pérdida de productividad y desmejoramiento del bienestar.

3.3.2 Condiciones y medio ambiente de trabajo.

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados

dinámicamente (Casas, S. 2019)

La OMS dice que, al enfatizar la correlación existente entre la condición laboral y la salud del trabajador, puede inferirse que algunas condiciones como un ambiente, clima organizacional óptimo, garantías contractuales, factores ambientales y diseños apropiados de los puestos de trabajo; son factores que influyen positivamente en la salud, el desempeño ocupacional y las actividades extra laborales, específicamente las relacionadas con el entorno socio familiar, promueve el derecho fundamental de toda persona al trabajo saludable y seguro, a un ambiente laboral que le permita vivir una vida social y económicamente productiva, así como el derecho a la vida, a la integridad física y a la educación. Sin embargo, el derecho al trabajo saludable y seguro está condicionado por diversos factores ocupacionales, sociales, comportamentales y de oportunidad de acceso a los servicios de salud, que influyen en su consolidación. (Salud de Los Trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de La Salud, 2018).

3.3.3 Condiciones de salud.

La salud es un elemento indispensable para el desarrollo del individuo y la sociedad, ya que su estado óptimo permite que el sujeto se involucre oportuna y efectivamente en las actividades que le competen y asuma los roles que hacen parte de su vida, entre ellos los asociados con su ámbito laboral.

El trabajo, como actividad propia de la naturaleza humana, permite que el individuo se realice y logre condiciones de vida óptimas que impactan significativamente en su esfera personal y social, y garantizan su salud y bienestar. En este sentido, el medio laboral se convierte en espacio dinámico y productivo, en un ambiente propicio para el bienestar físico y mental, que, cuando satisface los requerimientos básicos del individuo, le permite lograr sus objetivos económicos y materiales, y contribuye con el bien común de la sociedad a la que este

pertenece, brindándole su propia satisfacción personal. (OMS, Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos. El camino hacia la salud en el trabajo, 1995).

3.3.4 didácticas en la enseñanza de prevención.

Dentro del entorno salud, las estrategias didácticas se configuran desde la promoción y prevención de la salud, permitiendo facilitar su aprendizaje en temas de interés. En tal sentido, mediante la aplicación de estrategias organizadas, se pretende cambiar aquellas prácticas no tan buenas que puedan llegar a poner en riesgo la salud individual y colectiva. Se considera importante que en este tipo de educación se toquen temas contados a través de vivencias personales usando un lenguaje claro y sencillo.

Existe una gran cantidad de estrategias didácticas, así como también diferentes formas de clasificarlas, se presentan distinciones en tres diferentes ejes de observación: la participación, que corresponde al número de personas que se involucran en el proceso de aprendizaje y que va del autoaprendizaje al aprendizaje colaborativo; el alcance, donde se toma en cuenta el tiempo que se invierte en el proceso didáctico, se definen las técnicas que se utilizan para la revisión de un contenido específico o bien, estrategias que pueden adoptarse a lo largo de un curso o de todo un plan curricular; y estrategias didácticas en función de los elementos básicos del proceso didáctico: docente, estudiante, contenido y contexto, dadas las relaciones estrechas entre estos elementos, una misma estrategia puede referirse a varios o a todos ellos tomando los aspectos más importantes de cada una.

Otra clasificación es la que centra su análisis en el proceso didáctico: docente, estudiante y contenido; el docente es un agente que interviene de manera directa en cada una de las fases o momentos del proceso didáctico, durante los cuales asume funciones, roles y posiciones, adoptando estrategias e interviniendo con ellas en el proceso de enseñanza, señalan que las estrategias que tienen que ver con el docente también se conocen como estrategias

centradas en la enseñanza y se pueden agrupar en categorías, de acuerdo con la función que desempeñan en el proceso didáctico.

Dicho esto, en el SG-SST se cuenta con un programa de motivación, incluye diversas actividades para ilustrar al personal de la empresa sobre medidas específicas de seguridad y prevención de los accidentes y las enfermedades. Básicamente se compone de charlas periódicas en temas de seguridad y salud ocupacional que, dadas a conocer mediante diferentes estrategias didácticas, pueden llegar a aprenderse pedagógicamente.

3.3.5 Educación para la salud.

La Organización Mundial de la Salud define la Educación para la Salud (EPS) como la disciplina que se ocupa de organizar, orientar e iniciar los procesos que han de promover experiencias educativas, capaces de influir favorablemente en los conocimientos, actitudes y prácticas del individuo, así como de la comunidad con respecto a su salud, siendo un instrumento fundamental en el proceso de promoción de salud.

Esta educación tiene como objetivo transmitir conocimientos que motiven y potencien el saber y el saber hacer, así como el desarrollo de conductas encaminadas a la conservación de la salud del individuo, la familia y la comunidad, para lograr estilos de vida saludables. Debe ocuparse de que las personas conozcan y analicen las causas sociales, económicas y ambientales que influyen negativamente en la salud; de desarrollar habilidades que lleven a una situación en la que las personas deseen vivir sanas, sepan cómo alcanzar la salud, hagan lo que sea, individual y colectivamente, además de mantenerla, y busquen ayuda cuando lo necesiten. (Díaz, Brito, Y. 2012)

Los métodos que aplica la educación para la salud van ligados a técnicas educativas, que se clasifican en individuales o grupales. Entre las primeras se encuentran la entrevista, la demostración y la charla educativa. Y, entre las técnicas grupales más conocidas, están el panel,

la mesa redonda, las técnicas dramáticas y la dinámica de grupo. Otras técnicas utilizadas son el uso de instrumentos, medios, imaginación y creatividad que permiten el aprendizaje de nuevos conocimientos, modificando poco a poco hábitos y conductas inadecuadas con el fin de conseguir cambios favorables en los estilos de vida de los individuos, ya que la salud se percibe no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana.

(Diaz, Brito, Y. 2012)

Dentro de los diferentes métodos de orientación se usaron las charlas modo capacitaciones con diapositivas de imágenes, videos, ejercicios, bailes, actividades lúdicas, actividades saludables y Aero rumbas, esto el fin de lograr cambios favorables en los estilos de vida.

3.3.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La globalización ha conllevado cambios en diferentes frentes organizacionales, entre ellos, la forma como se generan los productos y se prestan los servicios.

Estas transformaciones implican cambios en las dinámicas de trabajo y en la organización de las mismas, ante esta realidad, diversos países han asumido el reto de generar lineamientos, reglamentación y normas técnicas encaminadas a la Gestión de la Seguridad y Salud de los Trabajadores, en las últimas tres décadas, los modelos y sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se han proliferado. (Vargas, G. 2015)

La Organización Internacional del Trabajo OIT, como institución con carácter tripartito, responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo y cuya actividad misional es emprender acciones en pro de la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y la prevención de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, ha reconocido que el SG-SST permite garantizar los principios fundamentales de la SST, puesto que es un conjunto de herramientas con un orden lógico pero a la vez flexibles,

dado que requieren adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados a las distintas actividades económicas.

(OIT, 2011)

Colombia, por su parte, modificó el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en el año 2012 y como país decidió asumir el reto de transitar de la orientación de salud ocupacional a la seguridad y salud en el trabajo; por consiguiente, se dejó de asumir el programa de salud ocupacional y, por medio del Decreto 1443 de 2014, ahora compilado en el Decreto 1072 de 2015, se contempla que toda organización, independientemente de su tamaño y actividad económica, deberá diseñar e implementar un SG-SST, realizando un desarrollo de procesos lógicos y por etapas, basado en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo, utilizándose de forma amplia en todos los sectores. Siendo un sistema de gestión como cualquier otro sistema, se fundamenta en el ciclo Deming o PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Según el Decreto 1072 de 2015 este ciclo se define, en el numeral 10 del artículo 2.2.4.6.2, del:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problema, **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas, **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados y **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Para el seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001 numeral 9.1, es necesario que la empresa establezca, implemente y mantenga los procesos de seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación de desempeño. Lo que prima es que la empresa evalúe la

estructura, procesos y resultados del SG-SST.

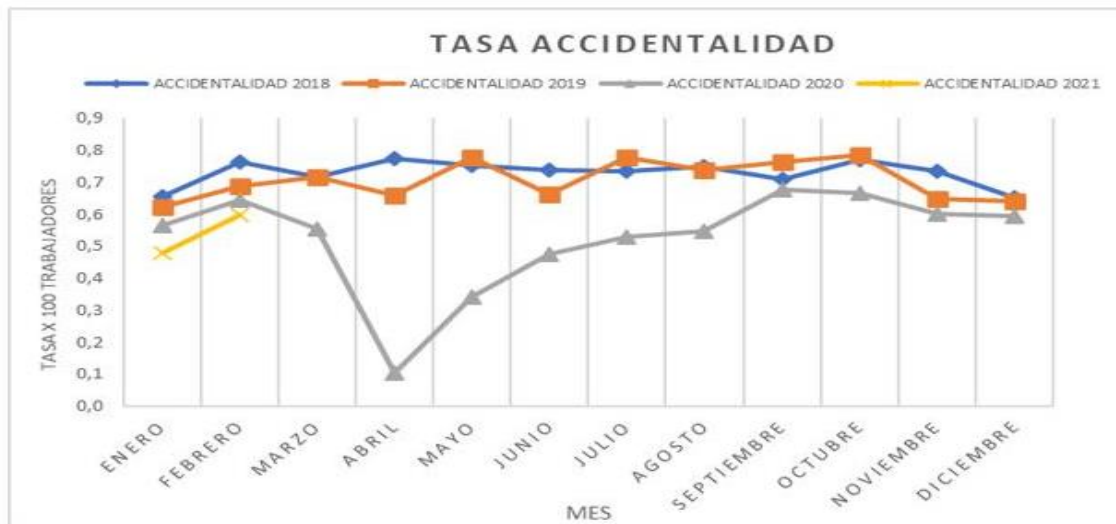
3.3.7 Contexto del sector de la construcción y la seguridad y salud en el trabajo.

Aunque para la gran mayoría de personas al día de hoy el sector de la construcción no le es ajeno en torno a sus funciones, este ha resultado ser indispensable para el desarrollo de la sociedad a través de diversas épocas, sólo que ahora resulta ser un gremio organizado que a través de las distintas épocas se convirtió en un sector completamente indispensable. (Agudelo, H .2012)

La industria de la construcción ha sido protagonista en el desarrollo de las diversas sociedades en el panorama mundial, de esta industria se desprende la creación de infraestructuras pequeñas, medianas y grandes que se ven reflejadas en viviendas, instalaciones comerciales, instalaciones sanitarias, transporte, entre muchos otros tipos en los que se ha logrado llevar a cabo la gestión del crecimiento económico y cultural contemporáneo.

Al revisar las estadísticas presentadas por la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) (2021), se encontró que Durante el año 2021 se presentaron un total de 984 accidentes en el sector construcción, con una tasa de 6,4 accidentes por cada 100 trabajadores, siendo esta la mayor con respecto a la tasa nacional que fue de 4,4 accidentes por cada 100 trabajadores, teniendo en cuenta lo anterior, se podría inferir que en promedio se presentaron 156 accidentes laborales por día en el sector construcción durante ese año, como lo muestra la imagen 2.

Imagen 2. tasa de mortalidad por año y mes.



tomado de fuente: (*¿Cómo Ha Estado La Siniestralidad Laboral En El Sector de la Construcción?* - Ccs.org.co, 2021).

Estos resultados nos muestra que las lesiones por accidente de trabajo son uno de los problemas esenciales que desafían a las políticas de seguridad y salud en el trabajo; cuando se habla puntualmente de las lesiones por accidente de trabajo mortales, se habla, en palabras más castas, de aquellos hechos que conllevan a la muerte del trabajador, donde la edad de los accidentados oscila los 39 años en promedio, siendo los más propensos al accidente aquellos que viven en unión libre (54%), del primer estrato socioeconómico (53%), más prolíficos al accidente aquellos obreros con nivel primario de educación (55%), mientras los técnicos y tecnólogos presentan menos tendencia al accidente (2%).

Respecto a la frecuencia de accidentes de trabajo (IFAT) arrojó como resultado que por cada 100000 horas hombre trabajadas ocurren 40,4 accidentes de trabajo, aunque, además se tiene a la frecuencia de accidentes incapacitantes (IFAI) que indicó que por cada 100000 horas hombres trabajadas ocurren 11.3 accidentes con incapacidad y 29.1 accidentes sin incapacidad las diversas leyes que versan sobre la prevención de riesgos laborales alrededor del mundo son concebidas para aminorar las cifras de mortalidad en el desempeño de funciones laborales,

aunque también para prevenir incidentes leves y de media categoría. Ante este panorama, la evaluación más certera que permite acercarse a una cifra respetable en torno a la efectividad de dichas normas es aquella que se refleja en la disminución de víctimas fatales por la facilidad de seguimiento (Bedoya & Otros. 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección

A continuación, se presentan las técnicas utilizadas durante el proyecto. Se realizó una evaluación o lista de chequeo para conocer el grado de cumplimiento del SG-SST en el que se encuentra la empresa (Ver anexo B), una evaluación inicial para analizar en qué nivel de conocimiento se encontraban los trabajadores, y para mirar los resultados obtenidos de las actividades y capacitaciones se realizó una nueva evaluación con el fin de determinar qué conocimientos adquirieron los trabajadores (ver Anexo A). Con lo cual se espera mitigar los riesgos y minimizar la tasa de accidentalidad generando un ambiente sano y seguro donde los trabajadores gocen de una buena salud y bienestar.

Donde los retos para el personal administrativo fueron mayores tanto para la constructora como para la empresa contratista ya que la mayoría de los trabajadores no sabían leer ni escribir donde por justa razón se tenía que ser muy proactivo a la hora de dar las capacitaciones para lograr transmitir el mensaje de una manera clara, aprovechando el material reciclable y realizando actividades lúdicas, para el personal operativo los retos fueron de paciencia y perseverancia.

Se llevó formato de registro de actividades, como se muestra en la Tabla 1, este formato está diseñado para ser llenado una vez completada cualquier actividad, puede hacerlo de forma individual o se puede realizar como parte de un trabajo colectivo; la ficha de recuperación de aprendizajes, como se muestra en la Tabla 2, cuyos objetivos son el recuperar lecciones de

momentos significativos para ir conformando un banco de información de aprendizajes que pueda usarse en la sistematización y pueda ser compartido. Por último, la matriz de ordenamiento y reconstrucción como se muestra en la Tabla 3, que permite tener una síntesis visual de lo realizado en la experiencia ordenada cronológicamente. Todos los formatos fueron tabulados en programa Excel de manera que permita hacer seguimiento y diligenciamiento de manera organizada.

Esta experiencia laboral se realizó entre junio de 2021 a septiembre de 2021 a través de la interacción con los trabajadores por medio de los instrumentos mencionados anteriormente.

Tabla 1. Formato de registro de actividades.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo				
FORMATO DE REGISTRO DE ACTIVIDADES				Fecha:
				Versión: 001
				Página: 1-1
Obra		Fecha: DD MM AA		
Actividad realizada		Temas tratados		
Inducción - reinducción		¿Cuál?		
Charla de seguridad				
Reuniones de Seguridad y salud en el Trabajo				
Capacitación o entrenamiento en SST				
Capacitación específica al cargo				
Otra				
Nº	Nombre del Trabajador	Cedula de ciudadanía	Cargo	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				

Fuente: propia

Tabla 2. Ficha de recuperación de aprendizaje.

FICHA DE RECUPERACIÓN DE APRENDIZAJES	
Título de la ficha:	
Nombre de la persona que la elabora:	
Proyecto:	
Fecha y lugar de elaboración de la ficha:	
DESCRIPCIONES	
Contexto de la situación	Relato de lo que ocurrió
Aprendizajes	Recomendaciones
Palabras claves	

fuentes: propia

Tabla 3 Matriz de ordenamiento y descripción

MATRZ DE ORDENAMIENTO Y DESCRIPCIÓN						
Fecha	Actividad	Participantes	Objetivo	Método	Resultados	Observaciones

Fuente: Propia

3.1 Propuesta de implementación

Para el desarrollo y cumplimiento de la intención final de la Sistematización de la Experiencia se plantearon unos objetivos los cuales van encaminados a la identificación del cumplimiento del SG-SST en la empresa, el reconocimiento inicial de las condiciones de trabajo de los participantes, los programas de capacitación de la empresa, la promoción de la cultura de autocuidado y las propuestas de enseñanza lúdica y didáctica como alternativa para una mejor capacitación y aprendizaje de los participantes. A continuación, se describe, en la tabla 4, el desarrollo de estos objetivos, los tiempos de ejecución y actividades realizadas:

Tabla 4. Propuesta de implementación.

CRONOGRAMA DE PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE CAPACITACIONES																
Objetivo	Actividad a realizar	Instrumento	Fecha de ejecución													
			Junio					julio				Agosto				
			semana					Semana				Semana				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Identificar el cumplimiento del SG-SST en la empresa estructura y urbanismo J YG SAS de la ciudad de Cali.	-Lista de chequeo cumplimiento del SG-SST -Evaluación inicial.	-Evaluación Diagnóstica SG-SST -Cuestionario para evaluar los conocimientos básicos en SST a los trabajadores.			X											
Promover una cultura de autocuidado en los trabajadores de la empresa Estructura y urbanismo J YG SAS.	-Charlas de 10 minutos. -Capacitaciones. -Pausas activas. -Actividades lúdicas	Registros: Formato de registro de actividades, fotografías, evaluación				x	x		x		X	x			x	
Inspeccionar cada actividad lúdica y didácticas realizadas con los trabajadores de cada área	Evaluación final, evaluación de desempeño	Cuestionario para evaluar los conocimientos básicos en SST												x		
Redactar un informe donde se evidencie los resultados obtenidos en el proceso de la práctica a la empresa	Informe final	N/A													x	

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo IV:

4.1. Construcción y divulgación.

A continuación, se describe la reconstrucción de la experiencia, la cual expone cómo transcurrió el desarrollo de la experiencia laboral basada en la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los trabajadores de la empresa estructura y urbanismo JYG SAS.

4.1.1. Momento 1: “Encaminando a una experiencia desconocida”

El día que inició el desarrollo laboral, se encontró un escenario completamente desconocido en donde a pesar de tener temor e incertidumbre por saber que aguardaba en ese lugar, siempre estuvieron con la mente abierta y la mejor disposición para aprender de esa experiencia nueva.

Primero, se realizaron un reconocimiento del sitio con un recorrido por las instalaciones, en las que observaron una gran variedad de actividades de todo tipo como mampostería, estructura, pintura, carpintería, excavaciones, y, entre ellos, acabados y resanes, que es la función de la empresa a la que se vincula para desarrollar la labor.

El encargado residente realizó la presentación ante todos los trabajadores sobre lo que se realizaría durante mi presencia en la empresa con relación a la función y desarrollo de esta propuesta de Sistematización de experiencias basada en la promoción del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en los colaboradores de la empresa JYG S.A.S, donde el equipo de trabajo expuso con amabilidad y aceptación de la ejecución de la propuesta durante los cuatro meses que se implementaría.

Luego del día de presentación se fue en la búsqueda de la documentación que se encontraba de manera digital y en el archivo, para identificar que procesos se habían realizado e iniciado para empezar a crear, mejorar, aplicar las propuestas de mejora.

Transcurrido los días de estudio y análisis de las actividades diarias que ejercen los trabajadores y de la documentación que debían manejar, también se realizó un acercamiento más personal con los trabajadores para conocer más de su vida diaria.

Se realizaron visitas en las obras que ejecutaba la empresa donde se observó una serie de acciones y actos inseguros que se estaban ejecutando de una manera incorrecta, o al menos no bajo los debidos procedimientos de seguridad que debería realizarse, entre las más relevante se puede decir que el personal no estaba utilizando los elementos de protección personal adecuados para la actividad, maniobras que los dejaban expuestos a riesgos físicos perjudiciales para su salud.

Debido a todos los peligros y amenazas las cuales estaban expuestos los trabajadores se empezó con la realización del cronograma de actividades el cual se diseñó para tres meses de junio a agosto periodo pactado en el cual se realizaría el proceso para dejar organizado y plasmado las fechas en las cuales se ampliarían los formatos de diagnósticos y capacitaciones como se muestra en la tabla 4.

Durante el lapso de junio a agosto en la semana 3 de junio, se empezó a realizar e implementar la lista de chequeo(para mirar el cumplimiento del SG-SST, seguido de una evaluación inicial que se le realizó a cada trabajador para mirar cómo estaban en cuánto conocimiento de los riesgos a los cuales se exponían a diario, en la semana 4 y 5 se empezó a dar charlas capacitaciones, actividades lúdicas en compañía de pausas activas cada una con una duración de 10 m cada una.

En el mes de julio a agosto se dio continuidad con las actividades propuestas en la semana 3 de agosto se realizó a todo el personal una evaluación final para a si evaluar el

desempeño de cada actividad y capacitación, en la semana 4 de agosto se elaboró el informe final donde se puede mirar los resultados obtenidos durante el proceso.

Imagen 3. Mi seguridad primero.



Tomado de: (fuente desconocida).

4.2 Momento 2: “Algo se tiene que hacer”

Al conocer tantas inquietudes por parte de los trabajadores en temas relacionados a SST, primero, se decidió realizar una lista de chequeo (Anexo b) para verificar el grado de cumplimiento del sistema de gestión de SST, la cual se basó en la Resolución 0312 sobre los estándares mínimos que se deben cumplir en las diferentes empresas, seguido a esto se pasó a realizar una encuesta inicial a los trabajadores para conocer en qué nivel de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo se encontraban.

Se tomó una evaluación que ya tenía la empresa diseñada, esta constaba con 19 preguntas, minutos después de haber implementado la evaluación, unos cuantos no habían respondido ninguna pregunta, otros responden sin leer bien y una persona en particular necesitaba ayuda para poder responder debido a su dificultad de no saber leer.

Al acercarnos y conocer la razón, relató que inició su vida laboral muy joven para poder ayudar económicamente a su familia, esto le impidió poder estudiar. Él conocía algunas letras, podía escribir y leer unas cuantas palabras, pero sus compañeros preferían brindarle ayuda en temas relacionados con estas tareas.

Terminadas las evaluaciones, se inició el proceso de revisión de las mismas, donde notaron que en la lista de chequeo que se realizó para conocer el estado del SG-SST no se estaban cumpliendo muchos aspectos importantes en el desarrollo de prevención de riesgos y control de peligros, por otro lado en la segunda evaluación había muchos vacíos y dudas en cada respuesta, pero realmente en lo que no podían dejar de pensar era en el trabajador que le costaba un poco más leer y escribir, pues en días pasados se realizaron unas charlas con diapositivas y folletos, pero la participación de él y el resto de trabajadores no fue al 100%. Así que decidieron intentar una nueva manera de brindarles conocimientos y que los pudieran aprender de la mejor manera, esto sería un nuevo reto el cual estaba tomando.

Para empezar, se decidió cambiar totalmente la modalidad que se venía manejando en las capacitaciones, es decir, las carteleras tendrán más imágenes y no tanto texto, se haría uso de ayudas audiovisuales, se trabajaría desde la experiencia de cada trabajador para fomentar la participación, cambiarían las típicas pausas activas por bailes, juegos y Aero rumbas. Todo esto encaminado a proporcionar conocimientos de una manera didáctica.

imagen4.pausas activas lúdicas.



Tomado de: Fuente propia

4.3 Momento 3 ‘Una experiencia con un resultado gratificante’

Las capacitaciones o charlas de 5 minutos principalmente se enfocaron al riesgo más latente en la empresa (Riesgo físico) y poco a poco se fueron abordando otros temas. Normalmente se tenían 5 charlas por semana, en ellas, todos adquirirían muchos conocimientos nuevos o reforzaban los ya aprendidos.

Personalmente, era el momento esperado de la semana, ya que estaban muy ansiosas de escucharlos a todos y de verlos participar, siempre tenían una historia diferente referente a cada tema, ya fuera de ellos o de algún conocido. El propósito era que todos participaran y nadie se quedara con dudas. Incluso en una pausa activa se realizó un juego con globo donde la dinámica era colocar el globo en el medio de las piernas y realizar el baile infantil “cabeza hombres y pies” sin dejar caer la bomba que los invita a mover algunas partes del cuerpo de una manera muy divertida, al final, todos volvieron a sus labores con mucha energía para continuar el día.

El autocuidado que había crecido en cada trabajador era notorio: cuando debían realizar

trabajos en alturas, ellos mismos iban a firmar el permiso y a buscar su arnés; cada mañana buscaban sus EPP sin necesidad de que la encargada se los daría, las condiciones y actos inseguros eran detectados y corregidos inmediatamente por ellos. Gracias a todas estas acciones, la accidentalidad se redujo totalmente. Por último, como método para comprobar que las actividades realizadas mostraron diferencia, se realizó una segunda evaluación con algunas de las mismas preguntas de la que se hizo inicialmente, pero esta vez se organizó de una manera más visual y gráfica de manera que comprendieran mejor la información, donde claramente se mostró una diferencia en sus resultados, comprobando aún más que la problemática inicial fue la errónea capacitación en SST que se estaba realizando al personal.

Se inició este camino sin saber que se esperaba, incluso, con una idea un poco loca, se pensó que sería muy difícil poder llegarles a personas del sector de la construcción, ya que muchas personas tienen ideas erróneas de ellos, pero se podría decir que son personas totalmente amables, que siempre quieren ayudar y aportar sus habilidades para ayudar a construir cosas inimaginables. Esta experiencia fue única y gratificante, haber podido enseñar y aprender tantas cosas de ellos; mis ‘chicos’ como termina diciéndoles de cariño.

4.4 Ordenar y clasificar la información.

La promoción de una cultura de autocuidado y un ambiente sano en la seguridad y la integridad física de los trabajadores de la empresa se logró mediante la realización de un programa de capacitación por medio de estrategias que permitieran el rápido aprendizaje y fácil comprensión de los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo. El acompañamiento en todos los ambientes fue propicio para llevar una verificación continua de los actos seguros y las condiciones de trabajo, logrando reaccionar y controlar inmediatamente se evidenciaba una fuente de peligro.

Los resultados se pudieron evidenciar en los registros de actividades y en el

comportamiento de los participantes. Por otro lado, se concluyó que, llevar un programa adecuado de trabajo en la implementación y ejecución del SG-SST de una manera que se adapte a las necesidades propias de las áreas de trabajo de la empresa, va dar como resultado una buena organización y un buen desarrollo de las actividades, liderando siempre el autocuidado y las buenas prácticas de seguridad, y contribuyendo así a una alta producción y un buen ambiente de trabajo.

Se evidencia que, a través de la didáctica utilizada como lo fueron videos, imágenes y charlas, se permite obtener un mayor grado de receptividad de los participantes. Al transcurrir el tiempo, los actos de cada individuo fueron mejorando y, de este mismo modo, la reducción de accidentes e incidentes dejó de ser una preocupación, pues no se evidenciaba ninguno, por el contrario, era muy común los comentarios entre ellos mismos en temas relacionado a SST.

La participación de los trabajadores en el programa de capacitaciones anterior no contaba con suficiente asistencia y encontraban excusas de todo tipo, pero al ser reformado este programa, poco a poco los participantes aumentaron, incluso se contaba con asistencia de trabajadores de otros contratistas, todos eran bienvenidos en el lugar, donde podían aprender sobre muchos temas de importancia, resolver dudas y contar sus anécdotas.

4.5 Discusión y construcción de saberes

Tal como dice Hernández, R. (2015), la cultura de autocuidado en los trabajadores es un factor importante y fundamental en la ejecución de una obra o cualquier escenario de trabajo ya que permite que haya una armonía entre la productividad y la prevención de accidentes, tal y como se logró observar en el desarrollo de la sistematización.

El autocuidado se relaciona con todo aquello que las personas hacen por sí mismas para conservar sus condiciones de salud, y que cuyo propósito es el de promocionar la vida y el bienestar de los seres humanos.; es por eso que infundir el autocuidado fue el principal objetivo

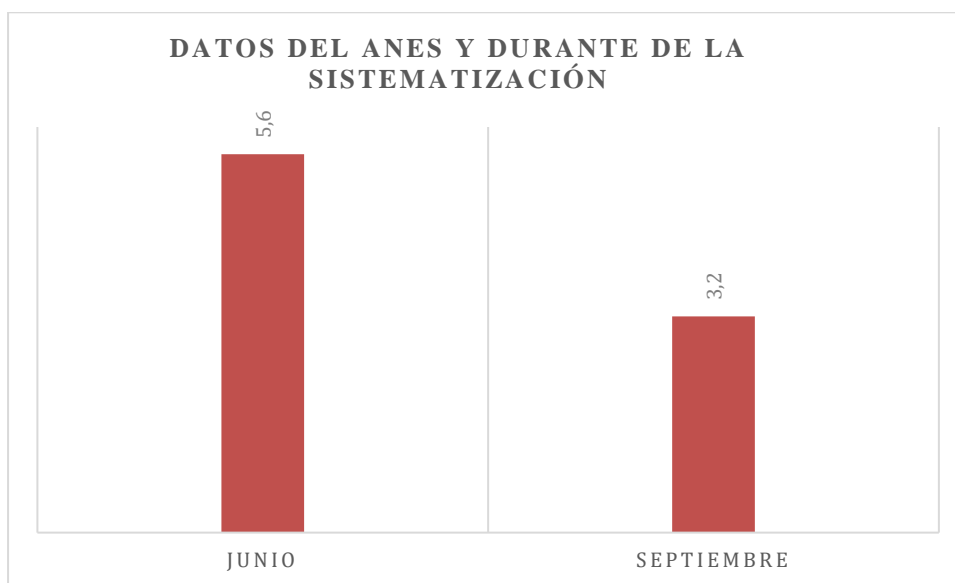
con los trabajadores, con el fin de que se empezaran a cambiar aquellos actos inseguros que se venían presentando a diario y que ocasionaron múltiples accidentes, logrando al final un cambio en las actitudes de los trabajadores, a partir de unas estrategias de aprendizajes que se ajustaran a las necesidades de cada uno de ellos.

La aplicación de estrategias organizadas pretende cambiar aquellas prácticas no tan buenas que puedan llegar a poner en riesgo la salud individual y colectiva. Se considera importante que en este tipo de educación se toquen temas contados a través de vivencias personales usando un lenguaje claro y sencillo. (EDUCACIÓN PARA LA SALUD (OMS), N.D.)

Es por esto, que una de las principales estrategias que se decidió utilizar fue la pedagogía de una manera más didáctica y visual que le permitiera al trabajador de la construcción entender de una manera más amena y precisa la importancia de la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo en su día a día, y en cómo mejorar las condiciones de salud. Se encontró que reemplazando la lectura por las imágenes y las dramatizaciones se captó mejor y más rápida la información que pretendíamos dar.

Esta sistematización fue exitosa porque se logró marcar un cambio en la forma en que los trabajadores de la construcción perciben los temas de seguridad y salud en el trabajo, la cual era negativa y por ende rechazada en la aplicación, lo que contribuía a la alta accidentalidad y condiciones de trabajo muy inaceptables. Sin embargo, al momento de darles un nuevo panorama, una nueva manera más divertida y sencilla de aprender a cuidarse, cuidar a sus compañeros y prevenir los accidentes de trabajo, se logró que los mismos trabajadores, además de mejorar sus condiciones de trabajo, disminuyeron los índices de accidentalidad como se muestra en la imagen 5.

Imagen 5 datos del antes y después de la sistematización



Tomado de: fuente propia

y exigieran las mínimas garantías de seguridad a la empresa para poder realizar sus actividades, pero se preguntarán por qué cambiar la metodología de aprendizaje a una manera didáctica mejoró la concientización en seguridad y salud en el trabajo. Cambiar la manera de enseñanza y capacitación de los trabajadores se dio por la alta accidentalidad que estaba presente en el proyecto, ya que la manera en que se estaba capacitando al personal no estaba siendo acertada. Primeramente, porque, en promedio, la población trabajadora de este sector no tiene estudios básicos y mínimamente saben leer o escribir, por lo que realizar folletos con mucha teoría o presentaciones con mucha lectura no estaba siendo bien recibido y por ende no aplicada, pero al cambiar la forma de capacitar al personal de una manera lúdica, visual y didáctica, logró captar la atención de los trabajadores, recibir la información, entenderla y aplicarla, y esto se pudo comprobar gracias a las pruebas que se realizaron al inicio y al final de mi proceso laboral.

Se considera que la accidentalidad disminuyó considerablemente véase en la imagen 5, en el transcurso del proceso de la labor porque los trabajadores al poder comprender mejor las

capacitaciones sobre prevención de accidentes y control de riesgos, lograron que sus conductas mejoraran, identificando los riesgos y controlándolos inmediatamente se presentaban. Hubo una mejor conciencia y autocuidado, mejorando así las condiciones de trabajo, lo que como resultado da que los accidentes no tengan lugar en un sitio donde cada persona tiene plena conciencia de cómo prevenir los riesgos, cómo controlarlos o eliminarlos.

Es importante poder compartir esta sistematización en otras empresas donde se denote la misma problemática. Primeramente, conocer a cada trabajador es la principal tarea para poder comprender cómo comunicar asertivamente la información y que esta sea captada. No todas las personas tienen la misma capacidad de entender de una manera específica, y es ahí donde hacer un programa de capacitación lúdico y didáctico permitirá que a todos les llegue la misma información y que esta sea entendida más fácilmente, logrando así incentivar y abrir su mente a la importancia de contribuir a una cultura de autocuidado en sus áreas de trabajo.

4.6 Aprendizajes

La experiencia lograda en 4 meses marcó mi camino como profesional de forma laboral, principalmente se logró conocer y entender qué era lo que hacía falta para que el grupo de trabajadores pudieran obtener conocimientos, y estos los lograran aprender, dadas las condiciones que los rodeaban como tiempo, cansancio, estrés, comprensión de lectura y analfabetismo. Se implementaron diferentes estrategias y herramientas para llevar a cabo las actividades, así que se les empezó a llevar charlas o capacitaciones didácticas. Se omitieron completamente las diapositivas con texto, se inició el apoyo con imágenes y videos los cuales expresaban el tema que se estuviera manejando en el momento, también se hacía uso de las experiencias personales, dando una opinión sobre cómo se había podido evitar o como se podía replicar en caso de ser positiva.

Con las experiencias que generaron las actividades realizadas, los participantes

empezaron a realizar sus actividades pensando siempre en la seguridad no solo para ellos, sino también para sus compañeros. La época en la que se hacían llamados de atención por actos inseguros se olvidó por completo, ya que entre los mismos participantes se ayudaban a corregir si cometían una equivocación u olvidaban algo.

Una de las cosas más significativas durante este proceso fue de que el hacer llamados de atención o querer imponerles reglas, es más bien el estar en el lugar de los demás, aprender a conocer la historia de cada persona, aprender a brindar soluciones sin ver un problema, buscando siempre un bienestar para todos; no se puede perder la vida en el lugar donde fuiste a ganarla.

Por su parte, los aprendizajes que dejan los trabajadores a partir de la experiencia vivida, es que la seguridad y salud en el trabajo no debe ser un tema que genere discordia, pereza o rechazo, al contrario, aprenderla y aplicarla debe ser sinónimo de crecimiento profesional y personal; adoptar medidas de seguridad no solo debe hacerse por cumplir, sino también por conciencia propia.

Entendieron también que al cuidarse ellos, cuidan también a sus familias y que, sin dudarlo, cada que llegue un nuevo compañero, lo ayudarán a acoplarse a las condiciones de trabajo seguras a las que todos deben contribuir.

V. Conclusión

A lo largo de la experiencia laboral, se puede concluir que fue una experiencia maravillosa donde se logró influir positivamente en la vida de muchos trabajadores. El principal objetivo era el de salvaguardar la seguridad y salud de todos.

Gracias a la estrategia didáctica implementada, que buscaba generar aprendizajes, y generar cambios en la práctica, se logró observar la reducción de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, la participación en cada charla o capacitación fue notoriamente masiva, en ellas se podía observar como todos participaban en cada tema, dando opiniones y resolviendo dudas.

Los cambios fueron muy notorios y con unos resultados satisfactorios ya que cada trabajador tenía claro que era el concepto de autocuidado y como lo podían aplicar de manera muy sencillas tanto en el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo, los índices de accidentalidad disminuyeron gracias al buen cumplimiento del SG-SST que tuvo JYG SAS.

El haber realizado el trabajo fue de gran aprovechamiento, ya que se logró aprender a comprender las necesidades que tiene cada trabajador y su importancia. Para finalizar, se quiere mencionar lo importante que fue este trabajo para mí, ya que no solamente deja aprendizajes, sino que deja ganas de seguir apostándole a la seguridad y salud de cada una de las personas que sale cada mañana a trabajar para llevar un sustento a sus hogares, personas con gran corazón los cuales me llenaron el corazón de mucha satisfacción y amor por mi carrera, y de muchos valores y virtudes, personas resilientes las cuales siempre tenían la mejor actitud y ganas sin importar las adversidades.

Referencias bibliográficas

¿Cómo ha estado la siniestralidad laboral en el sector de la construcción? - ccs.org.co. (2021, Noviembre 26). Ccs.org.co. <https://ccs.org.co/portfolio/como-ha-estado-la-siniestralidad-laboral-en-el-sector-de-la-construccion/>

Urrego, Paola. Diciembre de 2016. *Ministerio de salud- Entorno laboral saludable*.

Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Barbosa-Chacón, J. W., Carlos, J., & Villabona, R. (2015). Concepto, enfoque y justificación de la sistematización de experiencias educativas: Una mirada “desde” y “para” el contexto de la formación universitaria. *Perfiles Educativos*, 37(149), 130–149. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000300008

Bedoya, E. A., Severiche, C. A., Sierra, D. D., & Osorio, I. C. (2018). Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el Caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), Periodo 2014-2016. *Información Tecnológica*, 29(1), 193–200. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000100193>

Camacho E, V. M. 2014. *Autocuidado de la Salud* 1ª ed. Guadalajara, México:

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). *Revista salud del bosque*.

Casas, S., & Klijn, T. (n.d.). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?format=pdf&lang=es>

EDUCACIÓN PARA LA SALUD (OMS). (n.d.).

<http://www.uco.es/docencia/grupos/saludpsico/wp-content/uploads/2015/10/Conceptos-areas->

de-intervencion-materiales-del-GOBIERNO-DE-NAVARRA.pdf

Bedoya, Elías A. 2018. Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el caso del distrito de Cartagena de indias (Colombia), periodo 2014-2016. *Información tecnología*, 193-200.

Garbanzo. Vargas, G. M. 2015. Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(01), 67–87. <https://www.redalyc.org/journal/440/44043204005/html/>

Guevara Álvarez, O. 2014. Tesis Doctoral. Worksite health promotion program participation: A study to examine the determinants of participation. *Revista Salud del bosque*.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/116191/oega1de1.pdf>

Instituto Sindical de trabajo, a. y. (s.f.). *Istas - gobierno de españa*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#:~:text=Condiciones%20de%20trabajo%20y%20salud,organizaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo>.

Ivanov, I. (2013). *Salud en las americas*. Obtenido de OMS:
https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=situacion-de-la-salud-de-los-trabajadores&lang=es

Correa, O, Tobón. 2003 EL AUTOCUIDADO UNA HABILIDAD PARA VOVUIR MEJOR
<https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1870/17>

86

Hernández, R Mabel 2015. AUTOCUIDADO Y PROMOCION DE LA SALUD EN EL AMBITO LABORAL. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79–89.
<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA598194820&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=22485759&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E52e9a1fa>

Serna, L, Gómez, M., Zapopan, Z, INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY. Retrieved June 24, 2022, from https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/567314/DocsTec_4333.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OMS. (1995). *Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos. El camino hacia la salud en el trabajo*. Obtenido de <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/01-368-OCH.pdf>

OMS. (2007). Salud de los trabajadores plan de acción Mundial 60 asamblea mundial de la salud. *Revista Salud Del bosque*.

OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Peru, M. d. (2010). *Guía No 37 rutas del saber hacer*.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (n.d.). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Programa Congreso ALAS Costa Rica 2015 (Detallado). (2015). Scribd. <https://es.scribd.com/document/291398194/Programa-Congreso-ALAS-Costa-Rica-2015-Detallado>

Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (2018). Paho.org. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Tobón, O. (2006). *El autocuidado una habilidad para vivir*. Obtenido de Disponible en: promocionsalud.ucaldas.edu.co/

Torres Carrillo, A., & Cendales González, L. (2017). La sistematización como práctica formativa e investigativa. *Pedagogía Y Saberes*, 26. <https://doi.org/10.17227/01212494.26pys41.50>

TP, C. S. (2006). *Estudio sobre el entorno laboral saludable*.

Universidad ESAN. (30 de noviembre de 2016). *Conexión ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/11/la-cultura-preventiva-a-traves-del-autocuidado-y-la-autoestima/>

ANEXOS

Anexo A. Cumplimiento del cuestionario para evaluar el nivel de conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS BASICOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SG-SST
	VERSION: 01
	FECHA DE EMISION:




FECHA: _____



NOMBRE: _____

C.C _____ de _____

EMPRESA: _____

1. Señala con x lo que no se permite hacer en la obra

 <p>Trabajar en alturas sin permisos escritos</p>	 <p>Asistir a las capacitaciones de salud ocupacional</p>	 <p>Informarle al jefe inmediato los accidentes de trabajo</p>
--	--	---

 <p>Señalizar el área de trabajo</p>	 <p>Consumir licor o sustancias alucinógenas</p>	 <p>No usar los elementos de EPP necesarios para las actividades</p>
 <p>Reportar condiciones de inseguridad a los jefes inmediatos</p>	 <p>Pelearse o colocarse a podo con los compañeros</p>	 <p>Acatar los alineamientos del plan de emergencia</p>

2. Son deberes del trabajador:
- Cumplir horarios.
 - Utilizar correctamente los EPP.
 - Reportar incidentes y accidentes laborales.
 - Todas las anteriores.

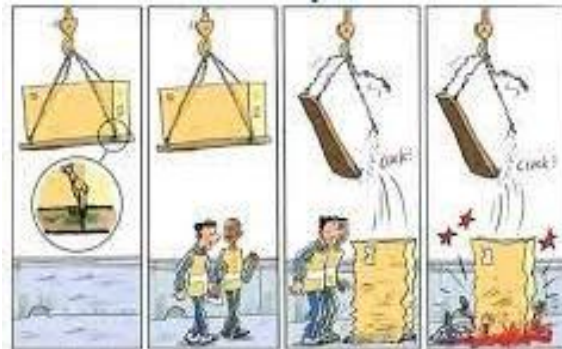
3. Relaciona con una línea la parte del cuerpo donde debemos colocarnos cada elemento de protección personal o de seguridad.



4. Responda Verdadero (V) o Falso (F) según la afirmación:
- El Sistema de Seguridad Social está compuesto por ARL, EPS y AFP. ()
 - Se deben reportar todos los incidentes y accidentes de trabajo. ()

5. Identifica escribiendo debajo de cada imagen cual es una condición insegura,

accidente de trabajo, incidente y un acto inseguro.



6. Defina con sus propias palabras:

RIESGO:

PELIGRO:

ENFERMEDAD GENERAL:

EFERMEDAD LABORAL:

7. Identifica que riesgo físico no tenemos en el área de trabajo marcando con una x



8. Identifica marcando con una X que tipo de riesgo mecánico vemos en la obra



9. La frase “ YO ME CUIDO TU TE CUIDAS “ hace referencia al

10. Que se debe hacer en caso de un accidente:

- a) Corro desesperadamente
- b) Paro la actividad, mantengo la calma, informo inmediatamente al encargado SISO.
- c) Muevo al accidentado a otro sitio
- d) Sigo trabajando ya que no soy yo el accidentado.

11.Cuál es la función de copasst:

12. Seleccione las respuestas correctas ¿A qué clase de peligros está expuesto en el lugar de trabajo?

- a) Caídas a nivel
- b) Caídas a distinto nivel
- c) Picaduras de animales
- d) Golpes
- e) Accidentes de tránsito
- f) Dermatitis
- g) ¿Otro? _____

13. La siguiente descripción hace referencia a:

"Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo o por orden

directa del jefe inmediato y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte"

- a) Accidenté común.
- b) Enfermedad laboral.
- c) Accidente laboral.
- d) Incidente de trabajo.

14. Desde que altura se declara trabajado en altura

- a) 1.5
- b) 2.5
- c) 1.4
- d) 3.5

15. ¿Toda sustancia química debe de estar debidamente rotulada?

SI _____ NO _____

16. ¿Qué colores se utilizan en señales para equipos contra incendios?

- a) Pictograma negro sobre un fondo amarillo.
- b) Pictograma blanco sobre un fondo rojo.
- c) Pictograma blanco sobre un fondo verde.

17. ¿Qué debes hacer con tus equipos de protección personal (EPP)?

- a) Hacer que los revise un experto después de cada uso.
- b) Cuidar bien de ellos.
- c) Poner tu nombre en los equipos.

18. ¿Con sus propias palabras describa por que debo de cuidarme y cuidar a mis compañeros?

Firma del Trabajador

Firma y cargo del SST

Anexo B. Cumplimiento de evaluación de desempeño

	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL PERSONAL SECTOR COSNTRUCCION	SG-SST
		VERSION: 01
		FECHA DE EMISION:

FECHA: _____

NOMBRE: _____

C.C _____ de _____

EMPRESA: _____

AREA DE DESEMPEÑO	BAJO	MODERADO	ALTO
Capacidades del puesto: Demuestra que denomina las funciones de su puesto			
Comunica de manera clara sus ideas y sus propuestas			
Usa los elementos de protección personal de acuerdo a la actividad			
Conoce las herramientas las cuales utiliza para cada tarea			
Emocionalidad: Todo lo aprendido durante las capacitaciones lo aplica durante su jornada laboral			
Promueve valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración			
Está disponible para absolver consultas o dudas de compañeros de trabajo			
Responsabilidad Respeto al cargo: Cumple con su horario de trabajo establecido			

Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanente asumiendo las consecuencias que derivan su trabajo			
Cantidad: Relación cuantitativa entre las tareas actividades y trabajos realizados y los asignados			
Compromiso institucional: Asume y trasmite el conjunto de valores organizacionales. en su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenecía a la entidad			
Relaciones interpersonales: Establece y mantiene relación comunicación con los compañeros, jefes y supervisores propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto			
Iniciativa: Resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos			
Confiabilidad: Genera creatividad y confianza frente al manejo de la información y ejecución de actividades			
PUNTAJE TOTAL			

FIRMA DEL EVALUADOR	COMENTARIOS
----------------------------	--------------------

ASPECTO	ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PLANEAR	1. Generalidades de la empresa (El Sistema busca mantener el más alto grado de salud y bienestar de los trabajadores garantizando el cumplimiento de la legislación vigente)
	2. Política en seguridad y salud en el trabajo
	3. Responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo
	4. Rendición de cuentas
	5. Recursos
	6. Requisitos legales
	7. Plan de trabajo anual
	8. Comunicación, participación y consulta
	9. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
	10. Condiciones de salud y perfil sociodemográfico
	11. Vigía de seguridad y salud en el trabajo
	12. Comité de convivencia laboral
	13. Conservación de los documentos
	14. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos
	15. Mediciones ambientales
	16. Actividades catalogadas como de alto riesgo
	17. Evaluación Inicial del SG-SST
	18. Objetivos del SG-SST
HACER	19. Gestión de peligros
	20. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias
	21. Gestión de la salud
	22. Control de contratistas
	23. Adquisiciones y compras
	24. Saneamiento
	25. Gestión del cambio

VERIFICAR	26. Reporte e investigación de incidentes de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
	27. Indicadores
	28. Auditoria del SG-SST
	29. Revisión por la alta dirección
ACTUAR	30. Mejoramiento