

**Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para los
Trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama.**



Anggy Paola Borda León

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría

Sede Girardot

Programa Administración en Salud Ocupacional

2019, mayo

**Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para
los Trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama.**

Anggy Paola Borda León

Trabajo de grado para optar al título Administrador en Salud Ocupacional

Asesor:

Diana Marcela Roa Baquero

Especialista en Gerencia Recursos Humanos y Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría

Sede Girardot

Programa Administración en Salud Ocupacional

2019, mayo

Dedicatoria

Dedico este proyecto a la Universidad Minuto de Dios con la finalidad de agradecer su acogimiento hacia nosotros como estudiantes y su dedicación para mejorar la educación Colombiana, a mis tutores y compañeros como símbolo de mi gratitud y reconocimiento como personas transformadoras de vida, luchadoras y transparentes, a mi familia por su compañía y apoyo durante el camino y a Dios por permanecer en mí, alentando cada paso dado y levantándome en cada caída.

También a las docentes Bibiana Andrea Zuluaga y Diana Marcela Roa por acompañarme durante todo mi proceso para la preparación y presentación del proyecto y de igual manera agradezco a los trabajadores y Administrador de la central de abastos del Tequendama el señor Ferney Alexander León Cortes.

“La educación debe ser alma de todo ser humano,
el ser humano alma de una sociedad,
la sociedad alma de todo un gobierno, y
no un gobierno cualquiera no, un gobierno libre y transparente.”

Nota de aprobación

Firma jurado

Firma jurado

Tabla de Contenido

Listado de Imágenes	VIII
Listado de Tablas	IX
Listado de figuras.....	X
Resumen.....	XIII
Abstract.....	XIV
1. Planteamiento del problema	16
2. Justificación.....	17
3. Objetivos.....	18
3.1 Objetivo general	18
3.2. Objetivos específicos:	18
4. Delimitación del problema.	19
4.1. Delimitación espacial	19
4.2. Delimitación cronológica	19
4.3. Delimitación conceptual	20
4.4 Propósito	20
5. Marco referencial.....	21

5.1. Marco Institucional.....	21
5.2 Marco Contextual.....	23
5.3. Marco Teórico.....	23
5.4. Marco conceptual.....	30
5.5. Estado del arte.....	43
5.6. Marco legal.....	46
6. Diseño Metodológico.....	50
6.1. Diseño Comprobatorio.....	54
6.2. Variables e Indicadores.....	55
6.3. Procesos y Procedimientos.....	57
7. Resultados.....	58
8. Discusión de Resultados.....	68
9. Conclusiones.....	69
10. Recomendaciones.....	72
11. Bibliografía.....	74
12. Anexos.....	75

Listado de Imágenes

Imagen 1. Ubicación Central de Abastos del Tequendama21

Imagen 2. Organigrama Alcaldía La Mesa22

Imagen 3. Jerarquía de necesidades.....24

Imagen 4. Factores de Herzberg.26

Imagen 5. Teoría de aprendizaje.....28

Imagen 6. Cono del aprendizaje Edgar Dale.....28

Imagen 7. Método Kirkpatrick.30

Imagen 8. Calculo para muestra de población finita.54

Listado de Tablas

Tabla 1. Relación Cargo grupo de exposición - Número de personas por cargo.22

Tabla 2. Principales riesgos identificados en la central.66

Listado de figuras

Grafica 1. Conocimiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	58
Grafica 2. Conocimiento en caso de presentarse una emergencia.....	58
Grafica 3. Del punto de encuentro.	58
Grafica 4. De medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	59
Grafica 5. Del uso de elementos de protección personal.	59
Grafica 6. Pausas activas.	59
Grafica 7. Protocolo lavado de manos.	60
Grafica 8. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.....	60
Grafica 9. Accidente de Trabajo.	60
Grafica 10. De incidentes de trabajo.	61
Grafica 11. Sobre Gestión Ambiental.....	61
Grafica 12. Conocimiento sobre residuos.	61
Grafica 13. Residuos Sólidos.....	62
Grafica 14. Capacitación en Medio Ambiente.	62
Grafica 15. De la Salud.	62
Grafica 16. De Factores de Riesgo Químico.	63
Grafica 17. Del recurso de agua potable.....	63
Grafica 18. Genero trabajadores encuestadas.....	63
Grafica 19. Edad promedio trabajadores encuestados.	64
Grafica 20. Tipo de vivienda.	64

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Grafica 21. Perfil extra laboral.	64
Grafica 22. Del consumo de sustancias alcohólicas.	65
Grafica 23. Del consumo de tabaco.	65
Grafica 24. De la participación en el plan de capacitación por parte de los trabajadores encuestados.	65

Listado Anexos

Anexo A. Ficha de campo primer visita Central de Abastos del Tequendama.	75
Anexo B. Evidencia fotográfica entrevistas.	79
Anexo C. Encuesta Ambiental.....	80
Anexo D. Encuesta en Seguridad y Salud en el Trabajo.	81
Anexo E. Lista de chequeo de las condiciones de seguridad.	82
Anexo F. Toma perfil sociodemográfico.....	85
Anexo G. Demarcación general Central de Abastos del Tequendama.....	86
Anexo H. Matriz IPERV Central de Abastos del Tequendama.....	87
Anexo I. Plan de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente para los trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama.....	88
Anexo J. Modelos de evaluación a capacitaciones.	90
Anexo K. Modelo asistencia a capacitaciones.	93

Resumen

El problema objeto de estudio es la falta de conocimientos en gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo, que afectan directa e indirectamente la salud y el bienestar de los trabajadores y comerciantes de la central de abastos del Tequendama en el municipio de la Mesa, Cundinamarca. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron (observación, visitas de campo, entrevistas y encuestas), los cuales proveen información valiosa y confiable para el diseño y formulación del plan de capacitación.

Se propone un plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente con el fin de que los trabajadores y comerciantes conozcan los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, medidas preventivas en riesgos laborales, promover el autocuidado, y la gestión ambiental responsable.

Palabras clave: Salud, Riesgo, Autocuidado, Gestión ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Abstract.

This problem under study is the lack of knowledge in environmental management and occupational safety and health, which directly and indirectly affect the health and well-being of workers and merchants of the Tequendama supply center in the municipality of La Mesa - Cundinamarca. The data collection techniques used were (observation, field visits, interviews and surveys), which provide valuable and reliable information for the design and formulation of the training plan.

A training plan on Occupational Safety and Health and the Environment is proposed so that workers and traders know the risks to which they are exposed, preventive measures in occupational hazards, promote self-care, and responsible environmental management.

Keywords: Health, Risk, Self-care, Environmental management, Safety and Health at Work

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo ha tomado importancia a lo largo de los últimos años, gracias a la expedición de normas por parte del Ministerio de Trabajo en materia de Riesgos Laborales. La Resolución 0312 de 2019, donde se establecen los estándares mínimos para las empresas y contratantes en el país, para preservar y proteger la seguridad y salud de los trabajadores, mediante la identificación de los peligros, valoración y control del riesgo presente en sus actividades. La gestión ambiental por otra parte cobra fuerza al evidenciar las diferentes falencias que poseen los entornos de trabajo con referencia al cuidado ambiental y los distintos factores que ponen en riesgo al medio ambiente, como la contaminación excesiva, la deforestación, entre otras.

El presente estudio se caracterizó por ser una investigación descriptiva, con un corte transversal, ya que explica la objetividad de la problemática que se evidencia, la cual hace referencia a la falta de educación y conciencia frente al autocuidado, la prevención de riesgos laborales y el cuidado del medio ambiente, situación que se presentan en la central de Abastos del Tequendama ubicada en el Municipio de la Mesa - Cundinamarca, la investigación se realizó con una muestra de 52 trabajadores, la muestra para la recolección de datos se reduce por la falta de participación de los comerciantes y trabajadores por distintas circunstancias, se aplicó encuesta perfil sociodemográfico y la entrevistas en SST y gestión ambiental y se realizó visitas de campo con el fin de identificar los peligros presentes en el ambiente de trabajo.

En este orden de ideas para dar solución a la problemática se propone diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente para los trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama, con el fin de proporcionar conocimientos, desarrollar

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

habilidades y actitudes que permitan generar un cambio significativo en las condiciones laborales, la salud en la población y la preservación del medio ambiente, para ello se realiza un debido proceso de caracterización de la población, detección y priorización de necesidades y posteriormente se genera el plan de capacitación con la participación de los trabajadores, comerciantes y administrador de la central.

1. Planteamiento del problema

La central de abastos del Tequendama en el municipio de la mesa Cundinamarca, comprende y abarca una población conformada por comerciantes, vendedores, clientes, proveedores y visitantes, por medio de la aplicación de la encuesta se evidencio la falta de conocimiento sobre seguridad social, los peligros a los cuales se encuentran expuestos, el cuidado de la salud, actuación frente a situaciones de emergencias, segregación de residuos, saneamiento ambiental y las consecuencias de no adoptar medidas preventivas, las cuales pueden afectar la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores, generar impactos negativos en el medio ambiente y situaciones de emergencia que pueden causar daños a la propiedad y afectar el patrimonio de los comerciantes.

La central de abastos no cuenta con un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) estructurado que puedan implementar, permitiendo que estos trabajadores realicen sus actividades laborales sin la debida aplicación de medidas de prevención, control y supervisión que puedan evitar que se presenten accidentes o enfermedades laborales.

En la inspección de condiciones seguras se detectó condiciones subestandar y actos inseguros que inciden en el medio de trabajo y los comportamientos adoptados por los trabajadores para ejecutar sus actividades.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

De lo anterior radica, la importancia de diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, que permita a los trabajadores y comerciantes de la central de abastos del Tequendama, conocer los riesgos a los que están expuestos en el desarrollo de sus actividades diarias, sus consecuencias y medidas de prevención, mediante la aplicación didácticas que faciliten el aprendizaje individual y colectivo.

De lo anterior se formula el siguiente planteamiento: ¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes deben desarrollar los trabajadores de la central de abastos del Tequendama de acuerdo a los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos y frente a sus responsabilidades en la gestión del medio ambiente?

2. Justificación

En toda organización, compañía y/o empresa, para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y dar cumplimiento a los Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por el Ministerio de Trabajo, se debe establecer, ejecutar y evaluar un Plan de Capacitación dirigido a todos los trabajadores independiente de su tipo de vinculación.

La Administración de la Central de abastos del Tequendama consiente de sus obligaciones y responsabilidades empresariales, reconoce que es importante que trabajadores y comerciantes conozcan los peligros y el nivel de riesgo presente en sus actividades diarias, que comprende la venta y mercadeo de frutas, legumbres, carnes, víveres y abarrotes, comercio al por menor de artículos, bebidas y prendas de vestir, servicio de alimentación y otras labores que implican manipular cargas y realizar un esfuerzo físico como es el caso del personal que realiza

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

la carga y descarga de los víveres y abarrotes, es fundamental que los trabajadores reconozcan las consecuencias que trae para sí mismo, para la empresa y su entorno el no adoptar medidas de prevención o hábitos saludables, lo cual puede ocasionar un incidente o accidente de trabajo y enfermedad laboral que pueden impactar su calidad de vida.

Se identificó a través de la inspección de condiciones de seguridad y visitas de campo, condiciones subestandar y actos inseguros que requieren la adopción de medidas preventivas, uno de los controles establecidos en la jerarquización son los controles administrativos y la capacitación busca la conciencia del autocuidado y la adopción de comportamientos seguros.

Este estudio se realiza con el fin de proporcionar beneficios a la central y los trabajadores como: mejorar la calidad vida del trabajador y productividad empresarial , promover la participación de los trabajadores en la identificación, evaluación y verificación de factores de riesgo, así, como en la adopción de medidas preventivas y/o correctivas, previniendo accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades labores, que afecten el bienestar de la empresa y sus trabajadores, su desarrollo integral (económico, humano, tecnológico, social, etc...).

3. Objetivos.

3.1 Objetivo general

Diseñar el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente para la central de abastos del Tequendama.

3.2. Objetivos específicos:

1. Caracterizar la población de trabajadores y comerciantes de la central de abastos del Tequendama en la Mesa - Cundinamarca.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

2. Identificar los peligros a los que están expuestos los trabajadores y comerciantes de la central de abastos del Tequendama, en las diferentes actividades que desarrollan, valorar el nivel de riesgo y establecer las medidas preventivas.
3. Detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores y comerciantes en temas ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.
4. Priorizar las necesidades de capacitación detectadas de acuerdo a los factores de riesgo identificados.
5. Proponer un plan de capacitación para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes frente a la prevención de riesgos y cuidado del medio ambiente en los trabajadores de la central.

4. Delimitación del problema.

4.1. Delimitación espacial

El presente proyecto se desarrollara en la “central de abastos del Tequendama” ubicada en el municipio de La Mesa Cundinamarca comprendida entre la avenida principal con carrera 21, calle 4^a, carrera 22 y calle 3.

4.2. Delimitación cronológica

El presente plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente para los trabajadores de la central de abastos del Tequendama, se formuló durante un periodo de 6 meses, comprendidos desde el mes de noviembre de 2018 hasta el mes de abril de 2019.

4.3. Delimitación conceptual

El presente plan de capacitación se desarrolla bajo algunos parámetros y lineamientos, estos lineamientos fueron tomados como bases para la toma de información relacionada con el presente proyecto, generando confiabilidad del contenido.

- a. Guía Técnica Colombiana (GTC 45), instrumento referencial para la construcción de la Matriz de identificación de peligros y verificación y evaluación de riesgos.
- b. Compendio 2014 de normas legales en Colombia sobre salud ocupacional, construcción marco legal, plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.
- c. Documentación registrada de la Central de Abastos del Tequendama.
- d. Manual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos (TOMO II).
- e. Proyectos de aprendizaje en equipo, planteamiento temas plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

4.4 Propósito

Con el propósito de mejorar las condiciones de seguridad dentro de la Central de Abastos del Tequendama, la calidad de vida y espacio laboral de sus trabajadores, colaboradores y visitantes, se plantea el diseño de un plan de capacitación en educación en seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, siendo éste, una herramienta dinámica y lúdica para el desarrollo del aprendizaje adquirido en cada capacitación otorgada al recurso humano.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Imagen 2. Organigrama Alcaldía La Mesa



Fuente: (<http://www.lamesa-cundinamarca.gov.co/alcaldia/mision-y-vision>)

Tabla 1. Relación Cargo grupo de exposición - Número de personas por cargo.

CARGO O GRUPO DE EXPOSICIÓN	NÚMERO DE PERSONAS POR CARGO
Administrador	1
Celador	1
Comerciantes plaza campesina	47
Comerciante carnes, pescado	12
Comerciantes prendas de vestir	32
Personal restaurantes internos	7
Personal puestos internos con mesón	60
Personal puestos móviles	21
Personal encargado Baños Públicos	1
TOTAL	182

Fuente: Autora

5.2 Marco Contextual

Dentro del municipio de La Mesa Cundinamarca se encuentra la Central de Abastos del Tequendama localizada entre la avenida principal con carrera 21, calle 4ª, carrera 22 y calle 3. La Central de Abastos del Tequendama fue diseñada siendo presidente de la republica el Doctor Julio Cesar Turbay Ayala, construida en los años 1981 – 1982. La central está ubicada cerca al parque y la parroquia principal del municipio, calle 8. La central es una estructura de concreto, ligera y recursiva; tiene muros de cierre, cuenta con ocho entradas que permiten el flujo de visitantes, su planta es un cuadrado, con algunas escaleras y rampas dentro de un primer nivel; el suelo se encuentra deteriorado por la humedad que se presenta en tiempo de invierno y actualmente su infraestructura es antigua e inestable, esto hace que el personal que se moviliza dentro de ella se encuentre expuesto a sufrir algún accidente por factores de riesgo locativos o ambientales.

5.3. Marco Teórico

Como lo proponen los modelos de gestión centrados en la liberación del potencial humano, “el enfoque de relaciones humanas ve el conocimiento y el orgullo de los trabajadores de línea como el mayor recurso para controlar y mejorar la calidad y la productividad” (Drucker, 1995, p. 298).

También se toman en cuenta las consideraciones de las distintas escuelas de Relaciones Humanas (mayo, 1927; Maslow, 1948; Herzberg, F. 1968) para la interpretación de los factores que inciden en el rendimiento de los trabajadores y su relación con el tema motivacional.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Las teorías de aprendizaje centradas en el aprendizaje en adulto, modelo de aprendizaje basado en acción, aprendizaje basado en problemas y el nivel de evaluación de la capacitación permiten desarrollar el trabajo de grado bajo una orientación científica, técnica y pedagógica.

Teoría de la jerarquía de las necesidades.

La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis que, dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar.

Imagen 3. Jerarquía de necesidades.



Fuente: De Sitio Web (Imagen jerarquía de necesidades).

- Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo
- Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

- Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.

- Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

- Autorrealización. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción. La capacitación puede considerarse un factor de motivación en el trabajo.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Con la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso. La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que estas teorías relacionan factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

La capacitación es un factor que enlace los factores motivaciones y de higiene en el trabajo, este tendrá efecto directo en su desempeño laboral.

Imagen 4. Factores de Herzberg.

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo.	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación condiciones de la empresa.
1. El trabajo en si 2. Realización 3. Reconocimiento 4. Progreso profesional 5. Responsabilidad	1. Las condiciones de trabajo 2. Administración de la empresa 3. Salario 4. Relaciones con el supervisor 5. Beneficios y servicios sociales

Fuente: De Sitio Web (Imagen Factores de Herzberg).

Teoría del aprendizaje en adulto Malcolm Knowles

De acuerdo con Knowles, el aprendizaje del adulto se sustenta en 2 atributos principales:

1. Los aprendices poseen autonomía y la capacidad de dirigir el sentido del aprendizaje.
2. El profesor pasa a ocupar un rol de facilitador del aprendizaje en vez de ser un transmisor de información, otorgando un mayor énfasis a la opción del aprendiz de elegir sus propios requerimientos más que ceder al control del experto.

La andragogia de Knowles presenta 5 principios

Concepción personal del aprendizaje: Durante el proceso de maduración del individuo, el concepto de sí mismo transita desde una condición dependiente a una condición auto-dirigida.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

El adulto es capaz de establecer sus propias necesidades de aprendizaje y de encontrar los medios para alcanzarlas

Rol de la experiencia: El adulto va adquiriendo una creciente experiencia la cual constituye una importante fuente para el aprendizaje. La experiencia previa constituye una base de sustento para el nuevo aprendizaje el cual se consolida en forma más significativa. Además, crea un adecuado contexto para la adquisición de conocimiento y habilidades.

Orientación a la aplicación del aprendizaje: El interés de un adulto en aprender está fuertemente ligado con el desarrollo de tareas relacionadas con su rol social. Los adultos otorgan más valor a los aprendizajes que se vinculan con aquellas demandas inherentes a su quehacer en la vida cotidiana.

Aprendizajes orientados: En la medida en que el individuo madura modifica su perspectiva del aprendizaje, transitando desde su aplicación futura a su aplicación inmediata. Por ello, en el adulto el aprendizaje está más centrado en problemas concretos que centrado en el tema. Los adultos valorizan más el aprendizaje que puede ser aplicado a las situaciones reales que les toca enfrentar.

Motivación intrínseca: Los adultos tienen una mayor tendencia a estar motivados por factores autónomos: el íntimo deseo de encontrar soluciones y alcanzar metas personales, más que obtener incentivos externos y gratificaciones.

Imagen 5. Teoría de aprendizaje.

Tipo de objetivos	Técnicas más apropiadas
Conocimiento	Conferencia, televisión, debate, diálogo, entrevista, simposio, panel, entrevista de grupo, coloquio, película, diapositivas, grabaciones, discusión basada en libro, lectura.
Comprensión	Participación de la audiencia, demostración, película, dramatización, discusión socrática, discusión para resolución de problemas, discusión de caso, proceso de incidente crítico, método de caso, juegos.
Habilidades	Role playing, ejercicios de bandeja, juegos, laberinto de acción, casos participativos, T-Group, ejercicios no verbales, prácticas, repetición, coaching.
Actitudes	Discusión de intercambio de experiencias, discusión centrada en el grupo, role playing, proceso de incidente crítico, método de caso, juegos, casos participativos, T-Group, ejercicios no verbales.
Valores	Televisión, conferencia, debate, diálogo, simposio, coloquio, película, dramatización, discusión guiada, discusión de intercambio de experiencias, role playing, proceso de incidentes críticos, juegos, T-Group.
Intereses	Televisión, demostración, película, diapositivas, dramatización, discusión de intercambio de experiencias, exposiciones, viajes, ejercicios no verbales.

Fuente: Knowles (1980)

Método del aprendizaje basado en la acción

La pirámide de Dale explica cuáles son los métodos más efectivos en el aprendizaje. Según se ve en la pirámide, los métodos que implican pasividad por parte del estudiante son los menos efectivos en el aprendizaje y los que implican más la atención y acción del estudiante son los más efectivos.

Imagen 6. Cono del aprendizaje Edgar Dale.

Fuente: De Sitio Web (Cono de aprendizaje)

Modelo Kirk Patrick – Evaluación de la Capacitación

En la década de los años 1950 el Dr. Don KirkPatrick creó los cuatro niveles del modelo Kirkpatrick como tema de una disertación académica, para entonces el Dr. Don era profesor en la universidad de Wisconsin. El modelo fue creado para la realización de la evaluación de capacitaciones realizadas y capacitar a los capacitadores de todo el mundo, para que ejercieran la capacitación y llegaran a evaluar que tan efectiva pudiese ser la misma, este modelo cuenta con cuatro niveles:

Nivel 1 – Reacción: Grado de aceptación a la capacitación por parte de los trabajadores, que tan agradable y útil la toman los trabajadores dentro de su cargo o puesto de trabajo.

Nivel 2 – Aprendizaje: El grado de aprendizaje objetivo que adquieren los trabajadores basado en su compromiso con el entrenamiento.

Nivel 3 - Comportamiento: El grado en el que los participantes practican los conocimientos adquiridos durante la capacitación en su puesto de trabajo o labor realizada.

Nivel 4 – Resultados: El grado en el que se producen los resultados del programa y que ayudan a generar mejores resultados a nivel global.

Imagen 7. Método Kirkpatrick.



Fuente: De Sitio Web (Método Kirkpatrick)

5.4. Marco conceptual

Para el presente proyecto se toma como referente algunos conceptos claves para el plan de capacitación y normativos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 “Decreto único Reglamentario sector trabajo”, la norma ISO 14001 “Norma internacional de sistemas de gestión ambiental” la GTC 45.

Accidente de trabajo: De acuerdo con lo establecido en artículo 3° de la Ley 1562 de 2012 “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7)”

Actitudes: Boheme (2006), define las actitudes como los sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo. Las actitudes son un conjunto mental que afecta la forma en que una persona verá lo que le rodea. Las actitudes dependen de la satisfacción laboral; el término satisfacción laboral se refiere a la actitud general que adoptan con respecto a su trabajo. Una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a éste.

Actividad: Proceso o grupo de operaciones que constituyen una unidad cuyo resultado es un conjunto de bienes o servicios. Los bienes y servicios producidos pueden ser característicos de esa u otra actividad.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Análisis del riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel de riesgo (GTC 45:2012 numeral 2).

Andragogía: es la guía o conducción, de un conjunto de técnicas de aprendizaje o enseñanzas, donde los aprendices son los adultos; es la contraparte de la pedagogía, que es la orientación o enseñanza a niños. El modelo a seguir de la educación andragógico, se basa en las exigencias del adulto, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender.

Aprendizaje en equipo: Es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que sus miembros realmente desean. Se construye sobre la visión compartida y el dominio personal.

Aspecto ambiental: elemento de las actividades, productos o servicios de una organización (3.16) que puede interactuar con el medio ambiente.

NOTA. Un aspecto ambiental significativo tiene o puede tener un impacto ambiental significativo.

Autoridad ambiental: Es la autoridad que tiene a su cargo la vigilancia, recuperación, conservación y control de los recursos naturales renovables al igual que aprobar estudios de impacto ambiental, adoptar términos y guías, aprobar o rechazar la Licencia Ambiental, delimitar geográficamente las reservas forestales, sancionar de acuerdo con las normas ambientales, recibir

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

los avisos de iniciación y terminación de las explotaciones mineras. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

Capacitación: Es toda actividad realizada en una empresa o institución autorizada, para responder a sus necesidades, con el objetivo de preparar el talento humano mediante un proceso en el cual el participante comprende, asimila, incorpora y aplica conocimientos, habilidades, destrezas que lo hacen competente para ejercer sus labores en el puesto de trabajo. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2, Resolución 1409 de 2012 artículo 2).

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3)

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3)

Cargue: Es una operación que se realiza después del arranque y que consiste en colocar el material en un medio de transporte, ya sea manual o mecánico. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7)

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras. (Resolución 1401 de 2007 artículo 3)”

Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). (Resolución 1401 de 2007 artículo 3).

Certificación: Constancia que se entrega al final de un proceso, que acredita que un determinado elemento cumple con las exigencias de calidad de la norma que lo regula, o que una persona posee los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar ciertas actividades determinadas por el tipo de capacitación. (Resolución 3673 de 2008 artículo 2)

Certificación de equipos: Documento que certifica que un determinado elemento cumple con las exigencias de calidad de un estándar nacional que lo regula y en su ausencia, de un estándar avalado internacionalmente. Este documento es emitido generalmente por el fabricante de los equipos. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2, Resolución 1409 de 2012 artículo 2).

Certificado de capacitación: Documento que se expide al final del proceso en el que se da constancia que una persona cursó y aprobó la capacitación necesaria para desempeñar una

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE
actividad laboral. Este certificado no tiene vencimiento. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2,
Decreto 1886 de 2015 artículo 7, Resolución 1409 de 2012 artículo 2)

Competencia: La competencia, asimismo, puede hacer referencia a la pericia, habilidad o aptitud de alguien para desempeñar determinada tarea o para intervenir en algún asunto específico: “Demostraste que tienes la competencia para estar en este cargo”.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3)

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Conocimientos: Boheme (2006) escribió sobre el conocimiento, como lo que el trabajador necesita saber. Este puede ser profesional, técnico o comercial. Puede referirse a las máquinas o el equipo para operar, los productos por vender, los clientes con quienes se ha de tratar o los problemas que se pueden encontrar, y como deben enfrentarse. El conocimiento se origina y acumula en las personas, éstas se convierten en el principal activo dentro de la empresa y es en donde se centra el máximo potencial para lograr que la organización desarrolle con éxito los procesos objeto de su actividad.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Detección Necesidades Capacitación: Según Fernández y Gamboa (2006) el diagnóstico de necesidades de capacitación es un proceso orientado a la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. Según Reza (2007) el objetivo genérico del diagnóstico de necesidades de capacitación es similar a obtener la información que permita conocer las carencias de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes del personal de la organización,

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

con el fin de diseñar y poner en operación de los empleados programas y esfuerzos de aprendizaje tendientes a satisfacerlas.

Detección Necesidades capacitación con base en problemas: Necesidades de capacitación Por su parte, Pinto (2000) indica que el diagnóstico de necesidades de capacitación es la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que una persona ha de adquirir, reafirmar y actualizar, para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su actividad o puesto dentro de una organización. Por lo tanto, se puede establecer la situación esperada y la real, las que deben llevar a responder a las siguientes interrogantes:

- a. ¿A quién capacitar?
- b. ¿En qué capacitarlo?
- c. ¿Cuándo capacitar?
- d. ¿A qué profundidad capacitar?
- e. ¿En qué se requiere concretamente capacitar a una persona para desempeñar su puesto y qué consecuencia provocará el desconocimiento de cada aprendizaje?
- f. ¿Qué prioridad o importancia se le otorgará a cada aprendizaje?

Educación ambiental: La educación ambiental es un proceso de formación que fortalece las prácticas adecuadas para un trabajo seguro además de promover conciencia sobre la importancia del medio ambiente, promueve en la ciudadanía el desarrollo de valores y nuevas actitudes que contribuyan al uso racional de los recursos naturales, su debida clasificación y a la solución de los problemas ambientales que enfrentamos como humanidad. Para la central el plan

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

de capacitación de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente será un aporte significativo en beneficio del entorno ambiental y su preservación.

Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona. (GTC 45:2012 numeral 2).

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Enfermedad laboral: De acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia. (GTC 45:2012 numeral 2).

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

Habilidades: Según Boheme (2006), las habilidades se refieren a “las facultades que tiene un individuo para realizar las diferentes actividades de un empleo”. Las habilidades necesarias para un buen desempeño son:

1. **Habilidad técnica:** Es la destreza para usar los procedimientos, técnicas y conocimientos de un campo especializado.
2. **Habilidad manual:** Es la destreza para el manejo de equipo de oficina, equipo de cómputo, herramientas o instrumentos propios del trabajo que sirven para realizar trabajos de menor esfuerzo mental y más estandarizado en el desarrollo de actividades y funciones dentro de un puesto de trabajo.
3. **Habilidad humanística:** Es la destreza para trabajar con otros, entenderlos y motivarlos, sea en forma individual o en grupo.
4. **Habilidad conceptual:** Es la destreza para coordinar las actividades y los intereses de la organización.

Impacto ambiental: Cualquier cambio en el medio ambiente (3.5), ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales (3.6) de una

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características (GTC 45:2012 numeral 2).

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, en el que hubo trabajadores involucrados sin que sufrieran lesiones, o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Para todos los efectos, la definición vigente será la establecida por el Ministerio del Trabajo. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007 artículo 3).

Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001). (GTC 45:2012 numeral 2).

Lugares públicos: Todos los lugares accesibles al público en general, o lugares de uso colectivo, independientemente de quién sea su propietario o del derecho de acceso a los mismos. (Resolución 1956 de 2008 artículo 1, Ley 1335 de 2009 artículo 21).

Medida(s) de control: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes. (GTC 45:2012 numeral 2)

Medidas de prevención: Conjunto de acciones individuales o colectivas que se implementan para advertir o evitar la caída de personas y objetos cuando se realizan trabajos en alturas y forman parte de las medidas de control. Entre ellas están: sistemas de ingeniería; programa de protección contra caídas y las medidas colectivas de prevención. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2, Resolución 3673 de 2008 artículo 2, Resolución 1409 de 2012 artículo 2).

Medidas de protección: Conjunto de acciones individuales o colectivas que se implementan para detener la caída de personas y objetos una vez ocurra o para mitigar sus consecuencias. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2, Resolución 3673 de 2008 artículo 2, Resolución 1409 de 2012 artículo 2)

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Medio ambiente: Entorno en el cual una organización (3.16) opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones.

NOTA. El entorno en este contexto se extiende desde el interior de una organización hasta el sistema global. (ISO 14001 de 2015)

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias (GTC 45:2012 numeral 2)

Nivel de deficiencia (ND): Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo. (GTC 45:2012 numeral 2).

Nivel de exposición (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral. (GTC 45:2012 numeral 2).

Nivel de probabilidad (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición (GTC 45:2012 numeral 2).

Nivel de riesgo: Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia. (GTC 45:2012 numeral 2)

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Requisito normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

Trabajo Saludable y Seguro: La OMS 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.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

5.5. Estado del arte.

Para el presente documento se toman como referencia algunas monografías, artículos académicos en relación con la propuesta expuesta como opción de grado.

Diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales de las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristóbal del Norte (Salinas y Maldonado, 2014), su objetivo principal fue diseñar un programa de capacitación, en seguridad y salud en el trabajo, para las actividades de belleza ornamental, como una alternativa viable para la prevención adecuada y segura de los factores de riesgo. Esto permite definir una línea guía para argumentar y encaminar el presente proyecto.

Por otro lado, el proyecto de la Creación de un *plan de capacitación del recurso humano para la empresa Quesera Uno A S.A.S (Muñoz, Adrada y Marentes, 2017)* de Bogotá, fue un proyecto realmente significativo para el desarrollo del presente plan de capacitación, su organización y exposición de ideas permiten dar una mirada más profunda y asertiva a la

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

construcción y caracterización de la población trabajadora. En una de las conclusiones los autores afirman que la capacitación en la empresa debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y competitividad de una persona o empresa, es fundamental que se estructure un programa en el cual se defina las necesidades reales de una capacitación entorno a las necesidades de la compañía y no se desperdicien recursos por ello se hace relevante en el desarrollo del presente proyecto dando una corta visión de lo que se pretende dar a conocer a la administración de la central de abastos del Tequendama.

Diagnóstico Ambiental plazas de mercado locales doce de octubre, Kennedy y trinidad galán en la ciudad de Bogotá (Godoy y Joya, 2016). Se evidencia los problemas relacionados con la salubridad, inseguridad, mal manejo de basuras, salud ocupacional y emergencias en las plazas de mercado objeto de estudio, proponiendo acciones positivas en pro del mejoramiento de las mismas.

Tabla 14. Análisis del diagnóstico realizado sobre infraestructura e instalaciones de las tres plazas.

AREAS	ACTIVIDADES	INFRAESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	PARAMETROS SANITARIOS	SALUD OCUPACIONAL Y EMERGENCIA
Áreas internas de la plaza de mercado	Señalización	La señalización casi no se visualiza, ya que fueron colocadas hace ya varios años y no se ha hecho de nuevo demarcación.	---	Algunos sitios tienen señalización, pero en algunas áreas es difícil de identificar porque las áreas están deterioradas.
Áreas externas a la plaza de mercado	Cargue y descargue	Se cuenta con zonas adecuada en la parte posterior de cada plaza, en donde existen peldaños que están al nivel del compartimiento de almacenamiento del vehículo para realizar las labores de descargue de manera fácil y segura.	Los productos se manejan en cajas y canastillas, en algunos casos se dejan por un momento al aire libre mientras se descarga hacia el interior, se deben tener tiempos establecidos de labores con los productos sellados o empacados para evitar contaminación y emergencias sanitarias.	Las personas de cargue y descargue al contar con el peldaño las labores son fáciles y seguras sin embargo alzan cajas y productos pesados que les podría acarrear daños a la salud. Se debe contar con personal calificado.
Áreas anexas a la plaza de mercado	Vías y zonas de acceso.	Sus condiciones no son las adecuadas, se deben mejorar para evitar posibles daños y riesgos a los transeúntes.	---	---
Administración	Oficinas y oficinas administrativos.	Las oficinas se encuentran en buen estado.	---	---
Aseo.	Cuarto de residuos.	Los pisos no son de color claro o blanco, la infraestructura está deteriorada.	Se localizan diferentes canecas debidamente rotuladas, se deben realizar procesos de limpieza y desinfección en pisos, rampas, paredes, techos y piletas de lavado con unas frecuencias establecidas y con protocolos establecidos.	
	Baños- instalaciones sanitarias.	Los baños no se ven agradables al público, su estructura se ve deteriorada.	Se debe realizar la debida limpieza y desinfección de canales y bajantes, tanques de agua con frecuencia.	El personal que tiene arrendado la zona de baño deben utilizar la elementos de higiene requeridos, se evidencia que manejan el dinero y el papel higiénico que dan a sus clientes sin ningún tipo de protección como guantes.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

	Barrido y Limpieza		Se realizan barridos de las plazas con una frecuencia de tres veces por día, limpieza de luminarias y lámparas, con una frecuencia semestral y limpieza y desinfección de redes de agua potable y alcantarillado, con una frecuencia semestral.	
Área de verduras, frutas y granos.	Venta de verduras, frutas y granos.	Los espacios físicos como pisos y paredes están deteriorados sin ningún arreglo.	Los espacios no están limpios. No se cuentan debidamente exhibidos los productos, algunas frutas que ya han sido partidas necesitan de refrigeración y empaque para evitar contaminación y rápido degradación.	En algunos casos el personal que manaja el sitio no cuenta con la indumentaria necesaria.
Cárnicos, pescados, pollos y vísceras	Venta de Cárnicos, pescados, pollos y vísceras.	Algunas neveras se observan en mal estado por falta de mantenimiento, generando lixiviados y aguas contaminadas. Los espacios están deteriorados.	Los productos deben estar exhibidos de manera separada o con separadores si tienen la misma cadena de frío. Algunas carnes están exhibidas sin congelamiento y al aire libre.	Algunos puestos no cuentan con la indumentaria y protección personal necesaria.
Área de hierbas, flores y productos esotéricos.	Venta de hierbas, flores y productos esotéricos.	Algunos espacios no se encuentran organizados.	Los residuos de hierbas y flores se encuentran en los pasillos. Se desconoce el procedimiento que realizan con las flores, tipo de agua y demás.	Deben utilizar guantes para la manipulación de las hierbas y flores.
Área de alimentos procesados-salsamentarias.	Venta de alimentos procesados.	Los espacios se observan deteriorados.	Las neveras como ya se había mencionado no deben tener mezclados los productos sin tener en cuenta la cadena de frío, deben tener divisores dentro de las neveras.	---
Alimentos preparados.	Venta de alimentos preparados en restaurantes y cafeterías.	Los espacios se observan deteriorados.	La preparación de alimentos en algunos casos no cumple con los parámetros que estos requieren	Las cocineras cuentan con una bata blanca y gorro. Sin embargo, deben cumplir con la normatividad vigente para la manipulación de alimentos.
Área de artesanías y otros productos	Venta de artesanías y otros productos	Los espacios se observan deteriorados. Los espacios no se encuentran bien organizados ya que obstruyen con los productos el paso de los transeúntes.	---	---
Área de animales vivos.	Venta de animales vivos.	Los animales se encuentran en una jaula separada; el espacio no está acondicionado para que los animales se encuentren allí.	---	---

Diseño de un programa de educación y concientización para promover el autocuidado y prevención de riesgos laborales para los vendedores formales en la galería principal de la plaza de mercado del municipio de Girardot. El autocuidado como eje fundamental de la seguridad y salud del trabajador y como un programa de prevención y concientización puede impactar la calidad de vida del trabajador y garantizar calidad, gestión ambiental y seguridad y

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

salud para todas las partes interesadas. Se proponen temas de capacitación y capacitación que son de interés para la presente monografía.

Contreras y Hernández (2016), presentan una propuesta para el manejo a los residuos sólidos generados en la plaza de mercado del casco urbano del municipio de la mesa Cundinamarca. Identifica una problemática que aún persiste , el manejo inadecuado de los residuos sólidos genera una problemática ambiental en la única plaza de mercado del municipio de la mesa; que se origina porque no hay ningún tipo de tratamiento, ni de aprovechamiento de residuos, no se cuenta con ninguna actividad establecida para la disminución de residuos sólidos en la fuente, la falta de organización y planeación de la actividad de reciclaje y reutilización de residuos, y la más importante la carencia de una cultura ambiental. esta problemática ambiental afecta la calidad del ambiente y de la vida de las personas que allí laboran.

Diseño de plan de mejoramiento de seguridad, salud y medio ambiente para la plaza de mercado Distrital Carlos E. Restrepo, Franco y Bran (2015). Identifica las problemáticas encontradas en seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y seguridad alimentaria, presenta el Diagnostico y plantea un plan de mejoramiento integral (ambiental, trabajadores, productos, procesos, infraestructura y Administración, y los costos de su implementación), factor fundamental en la toma de decisiones.

5.6. Marco legal.

Para el presente proyecto se toma como referente la siguiente normatividad aplicada en materia de inocuidad y buenas prácticas, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

LEYES	
Ley 9ª de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias, título III Salud Ocupacional.
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1109 de 2006	Por medio del cual se aprueba el convenio Marco de la OMS para el control del tabaco.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 27 de 2016	Por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente
Ley 22 de 2011	De residuos y suelos contaminados: En la que se dice, entre otras muchas cosas, que estamos obligados a entregar nuestros residuos para su tratamiento en los términos que establezcan en las ordenanzas a las Entidades Locales.
Ley 100 de 1993	Crea el Sistema General de Seguridad Social en Colombia.
Ley 1252 de 2008	Por las cual se dictan normas prohibitivas en

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

	materia ambiental, referentes a los residuos y desecho peligrosos y se dictan otras disposiciones.
Ley 1259 de 2008	Por medio de la cual se instaure en el territorio nacional la aplicación del comparendo ambiental a los infractores de las normas de aseo, limpieza y recolección de escombros.
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el control a la evasión del Sistema de Seguridad Social.
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones de trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Ley 430 de 1998	Por la cual se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.”
DECRETOS	
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración en salud ocupacional en el país.
Decreto 2811 de 1974	Código nacional de recursos naturales renovables y de protección al medio ambiente. Art. 34 al 38 se regula lo relacionado con el manejo de residuos sólidos su procesamiento, la obligación de los municipios a organizar la recolección, transporte y disposición final de basuras y establece la posibilidad de exigir el manejo de estos residuos a quien los produce.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Decreto 1594 de 1984	Establece lineamientos sobre los vertimientos sobre las fuentes de agua.
Decreto 1295 de 1994	Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1772 de 1994	Por la cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1530 de 1996	Por la cual se reglamentan parcialmente la ley 100 de 1993 y el decreto ley 1295 de 1994.
Decreto 16 de 1997	Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de comité nacional, seccional y local de Salud Ocupacional.
Decreto 3615 de 2005	Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.
Decreto 539 del 2014	Por el cual se expide el reglamento técnico sobre los requisitos sanitarios que deben cumplir los importadores y exportadores de alimentos para el consumo humano, materias primas e insumos para alimentos destinados al consumo humano y se establece el procedimiento para habilitar fábricas de alimentos ubicadas en el exterior.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario sector trabajo. Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6.
Decreto 1076 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible.

RESOLUCIONES	
Resolución 02013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional).
Resolución 604 de 1993	Por la cual se reglamentan las condiciones sanitarias de las ventas de alimentos en la vía pública.
Resolución 00156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.
Resolución 0312	Estándares mínimos del SG-SST.

6. Diseño Metodológico

Tipo de investigación.

El presente proyecto se caracteriza por ser una investigación descriptiva aplicada de campo, ya que la problemática que se evidencia en la Central de Abastos del Tequendama en referencia a la falta de conocimiento y practica en autocuidado y prevención de riesgos laborales, condiciones y actos inseguros en el medio de trabajo y el mal manejo de residuos sólidos que afecta a la población trabajadora, al medio ambiente y demás partes interesadas.

Por consiguiente, se pretende diseñar un plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio ambiente con el fin de ser una herramienta educativa para los trabajadores y

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

comerciantes de la central, para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan tener una mejor calidad de vida, prevenir la ocurrencia de lesiones, enfermedades laborales y situaciones de emergencia, así como la gestión responsable de los residuos sólidos generados en sus procesos.

Población.

El total de la población son 182 personas, en el proyecto se cuenta con la participación de 55 personas, de sexo masculino y femenino, entre rangos de edad de 18 a 50 años, teniendo representación mínimo de una persona de acuerdo a la actividad desempeñada dentro de la Central.

Muestra.

Se toma la muestra de trabajadores y comerciantes asegurando la participación de diferentes actividades de comercio (comercialización frutas y verduras, prendas de vestir, cárnicos, pescado, víveres y licores, hierbas medicinales y restaurantes). Se procedió a realizar el cálculo de la muestra población 182 trabajadores con un nivel de confianza del 95%, para ello es utilizado el aplicativo online de la universidad de granada.

Enfoque.

Esta investigación tiene un enfoque mixto que permitió identificar los fenómenos en su realidad, es decir, la identificación de riesgos laborales generados en sus actividades diarias y evidenciadas en las visitas de campo. Para tal efecto en el proyecto se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores, comerciantes y administrador de la Central de Abastos, de igual manera las observaciones realizadas y visitas de campo.

Recolección de la información.

Se realizó por medio de técnicas de recolección de información y análisis de datos como; entrevistas sobre conocimientos previos en Seguridad y salud en el trabajo, encuestas de perfil socio-demográfico y observaciones aplicadas a los comerciantes, trabajadores y medio ambiente de trabajo de las cuales se cuenta con registro fotográfico, y métodos de valoración para el análisis de riesgos laborales como la elaboración de la matriz GTC 45 versión 2012. Lo cual permite establecer los peligros prioritarios y como la capacitación puede ser una medida de prevención.

a) *Visitas de campo*

Se solicitó permiso al Administrador de la Central para realizar las visitas programadas con el fin de obtener información de la fuente primaria y por medio de la observación realizar inspección visual de las condiciones de seguridad de la central y los comportamientos adoptados por los trabajadores y comerciantes en la ejecución de sus actividades.

b) *Perfil sociodemográfico*

Para caracterizar a la población se aplicó encuesta de perfil sociodemográfico para conocer las condiciones demográficas, socioculturales y económicas de la población objeto d estudio.

c) *Entrevista de forma verbal*

Por medio de las visitas realizamos preguntas a los trabajadores y comerciantes en forma verbal. Esto se logró por medio de acercamientos donde algunos fueron muy formales y colaboraron para la identificación de problemáticas que ellos veían.

d) Matriz de identificación de peligros, valoración y control del riesgo

Se realiza la matriz de identificación de peligros y riesgos, con el fin de tener claramente identificados los peligros a los que están expuestos estos trabajadores permitirá que se puedan tomar las acciones preventivas adecuadas para propiciar un ambiente sano y seguro, para esto se tendrá en cuenta las observaciones realizadas en el lugar de trabajo, las opiniones de los trabajadores y el anexo C de la matriz de peligros GTC 45 “ Determinación cualitativa del nivel de deficiencia de los peligros higiénicos” para tener una mayor eficacia en la presentación de recomendaciones y realizar de manera asertiva la priorización de los factores de riesgo que afectan al medio ambiente y entorno laboral.

e) Matriz de Impacto Ambiental

Se realiza la matriz de impacto ambiental CONESA, con el fin de identificar y priorizar los factores de riesgo que afecten al medio ambiente, proponer medidas preventivas y de control y mejorar la calidad del entorno ambiental y promover el cuidado del mismo.

Análisis y procesamiento de la información.

Después de haber aplicado las entrevistas y encuestas se procedió a realizar la tabulación y análisis de la información obtenida, formulándose así las medidas que se deben aplicar para tratar de solucionar la problemática planteada, que en este caso es el diseño del programa capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, como herramienta para el análisis y evaluación de los riesgos laborales, se realizó una matriz de identificación de peligros, que permitió determinar objetivamente cuales son los riesgos prioritarios que requieren intervención , para que así se pueda minimizar y prevenir accidentes y enfermedades derivadas

sus actividades diarias, emergencias y situaciones que puedan afectar el medio ambiente y la salud pública del Municipio.

6.1. Diseño Comprobatorio

El acercamiento al objeto de estudio que facilito la recopilación de datos se ejecutó por medio de la técnica de muestreo aleatorio simple que brinda a todos los individuos de una población la misma oportunidad de ser seleccionados, para así obtener la muestra. Al inicio de la investigación se realizó una visita previa de observación y conteo aproximado de trabajadores de la central de abastos del Tequendama, seguidamente se corrobora la información recolectada con el administrador de la central, el señor Ferney León para determinar el número de trabajadores y comerciantes que trabajan dentro de la central de abastos obteniendo un aproximado de 182 colaboradores, de los cuales se tomaron 55 miembros voluntarios para la realización de la encuesta. Se diseñaron una encuesta de perfil sociodemográfico, una encuesta ambiental y una entrevista y encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo, además de las observaciones realizadas para la obtención de datos, para la aplicación de estos instrumentos se calculó una muestra de 55 vendedores utilizando el siguiente aplicativo online para muestra en población finita de la universidad de granada con un margen de error del 11% y un nivel de confianza del 95%.

Imagen 8. Calculo para muestra de población finita.



ÁLCULO DEL TAMAÑO ÓPTIMO DE UNA MUESTRA

(Para la estimación de proporciones, bajo el supuesto de que $p=q=50\%$)

MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO	11,0%
TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	182
Tamaño para un nivel de confianza del 95%	55
Tamaño para un nivel de confianza del 97%	64
Tamaño para un nivel de confianza del 99%	79
Volver a página de inicio	

Fuente: Adaptado de Sitio web (aplicativo para el cálculo de muestra de población finita).

6.2. Variables e Indicadores

Para la realización del presente proyecto se hizo uso de las siguientes variables:

Variable independiente

- Ausencia de conocimiento sobre medio ambiente y su cuidado.
- Falta de información sobre factores riesgos a los que están expuestos estos vendedores.
- Falta de información sobre controles y medidas preventivas para la mitigación de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

- Falta de suministro y uso adecuado de Elementos de protección personal.
- Falta de información sobre actividades que respalden el cuidado del medio ambiente.

Variable dependiente

- Exposición a factores de riesgo que pueden producir accidentes laborales o enfermedades laborales.
- Hábitos, actos y condiciones inseguras.
- Falta de cultura de autocuidado.
- Falta de cuidado hacia el medio ambiente.

Indicadores

DEFINICION	INDICADOR	META	RESPONSABLE
SI o NO cuenta con Documento de plan de capacitación en SST y Medio Ambiente	Documento Aprobado Plan de Capacitación	100%	Administrador Central.
Actividades ejecutadas en el plan de capacitación en el periodo	% cumplimiento plan actividades ejecutadas vs programadas	80%	Administrador Central.
% de participación de la población en las capacitaciones programadas vs la población total programada	% Cobertura del Plan de Capacitación	80%	Administrador Central
% de graduados del curso manipulación de alimentos	% Efectividad dela capacitación	100%	Administrador Central

6.3. Procesos y Procedimientos

Durante el desarrollo del presente proyecto se llevaron a cabo los siguientes procesos y procedimientos:

1. Identificación del lugar a desarrollar el proyecto
2. Visitas iniciales, aplicación metodología de observación en la identificación de principales necesidades a intervenir.
3. Visita de Campo, toma de entrevistas informales con los trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama.
4. Diseño del plan de trabajo basado en las necesidades identificadas.
5. Diseño y aplicación de encuestas: perfil sociodemográfico, Seguridad y Salud en el trabajo y encuesta ambiental.
6. Registro, informe y tabulación de la información recolectada.
7. Identificación de los peligros y valoración de los riesgos con mayor necesidad de intervención mediante Matriz para la identificación de peligros y valoración de los riesgos (GTC 45).
8. Detección de necesidades de capacitación frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y medio ambiente
9. Formulación del plan de capacitación en SST y medio ambiente de acuerdo a los recursos (humanos, técnicos y financieros para su posterior ejecución).
10. Diseño de instrumentos de evaluación de la capacitación.

7. Resultados.

ENCUESTAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA

Grafica 1. Conocimiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

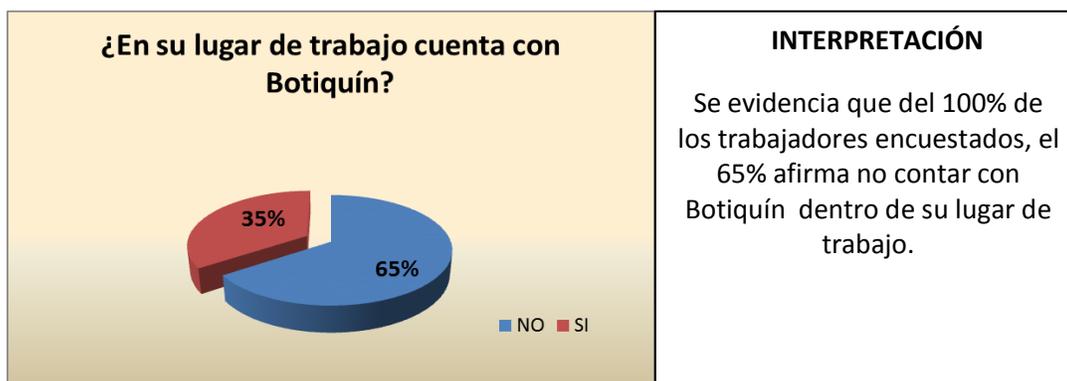
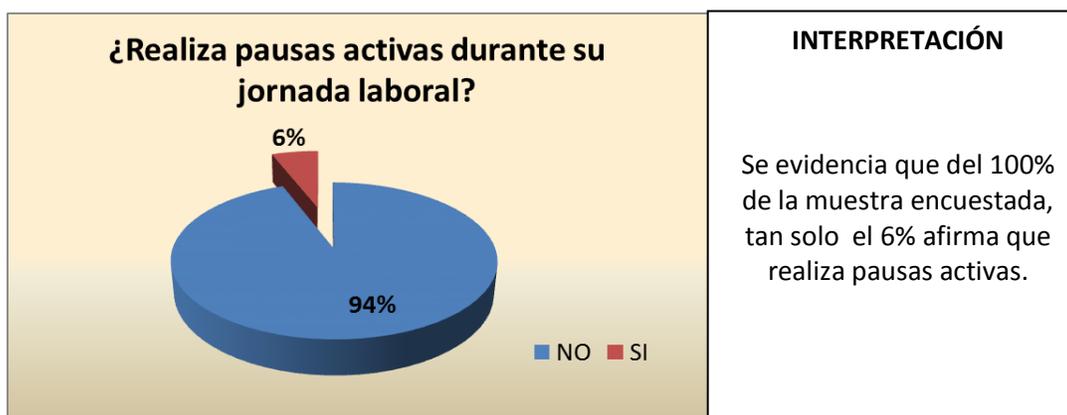


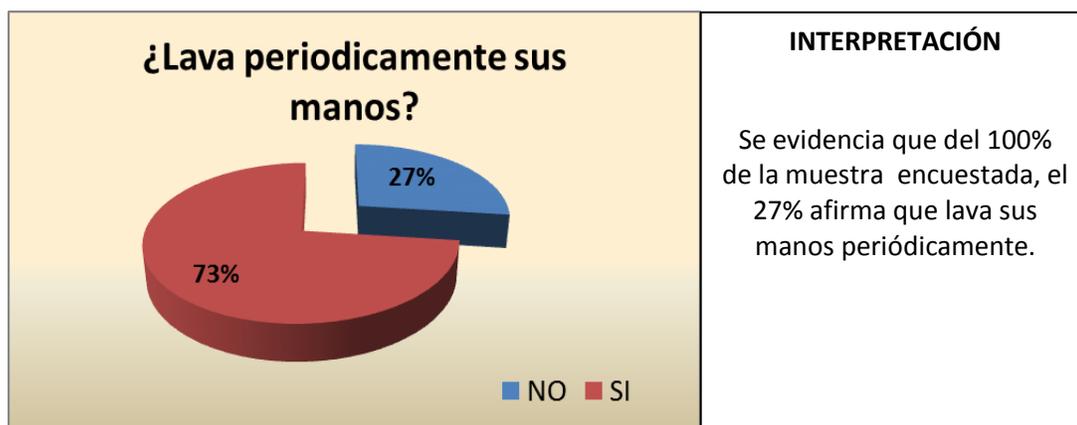
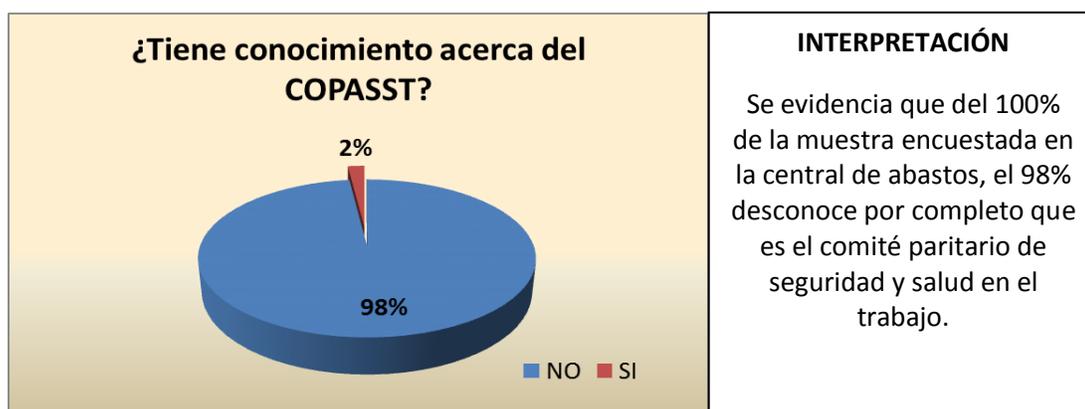
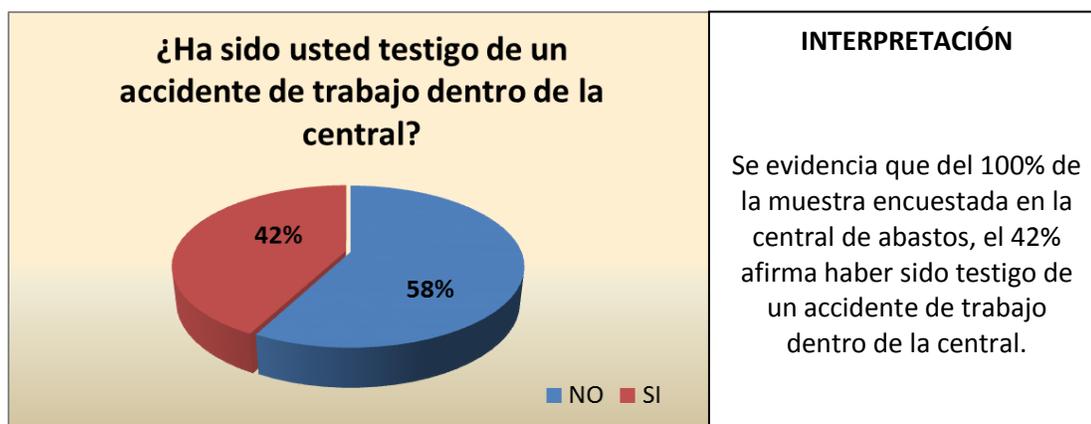
Grafica 2. Conocimiento en caso de presentarse una emergencia.

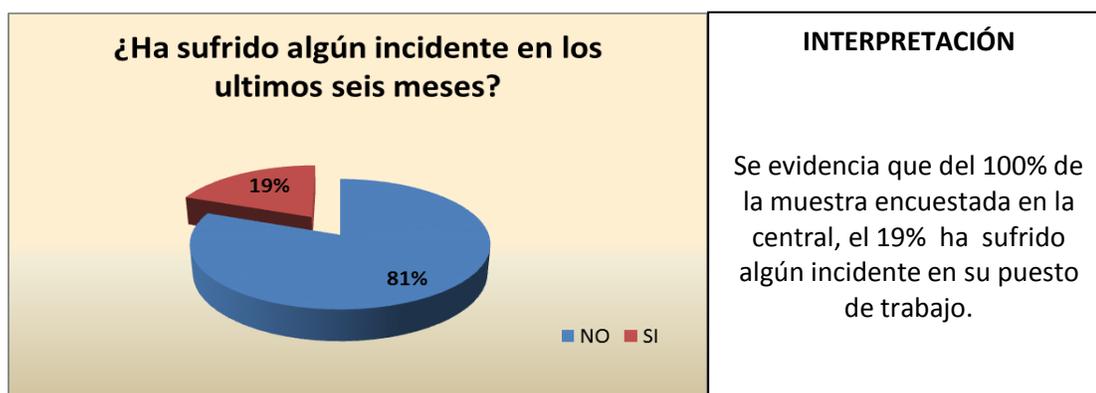


Grafica 3. Del punto de encuentro.

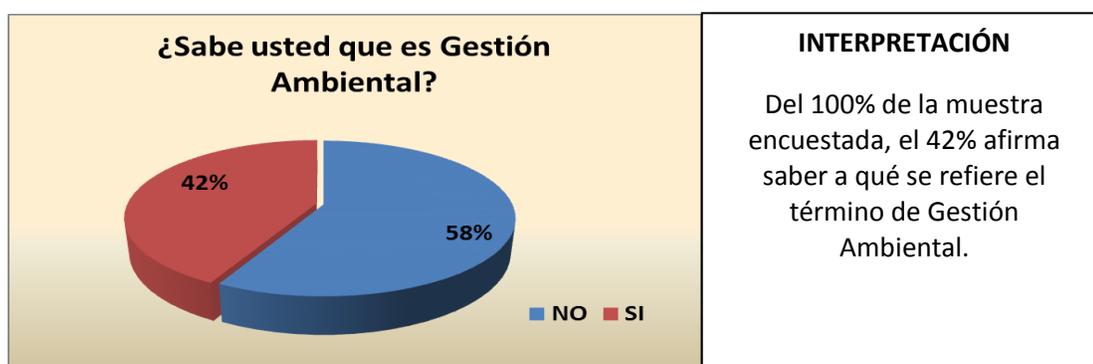
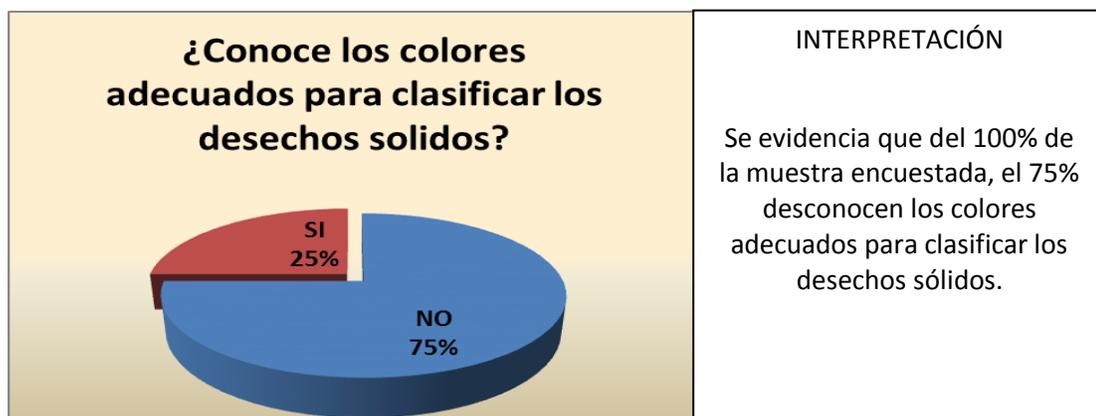


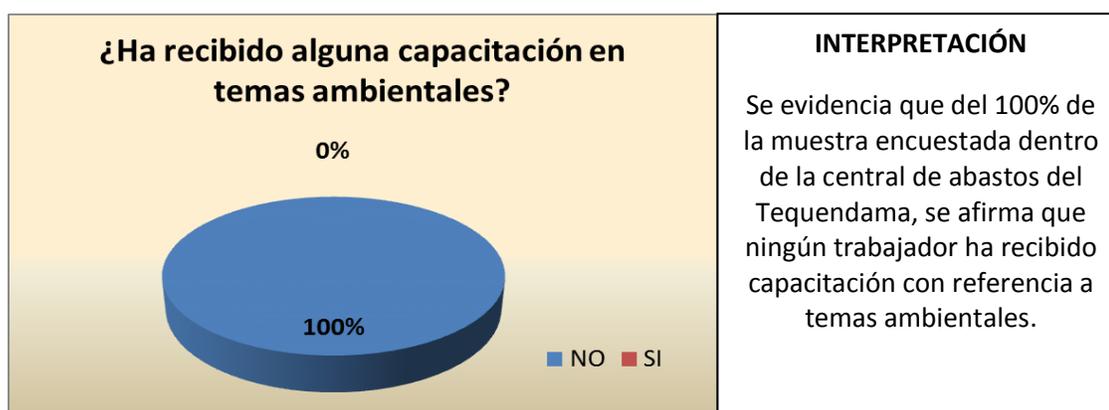
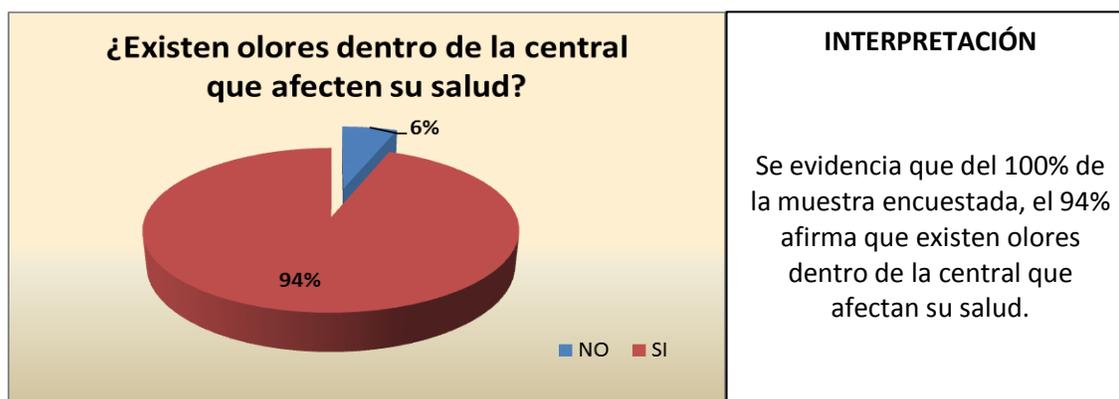
Grafica 4. De medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.*Grafica 5. Del uso de elementos de protección personal.**Grafica 6. Pausas activas.*

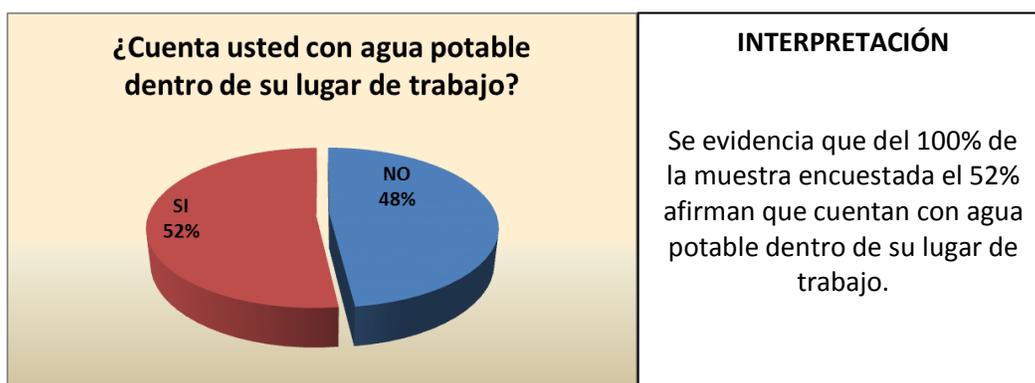
Grafica 7. Protocolo lavado de manos.*Grafica 8. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.**Grafica 9. Accidente de Trabajo.*

Grafica 10. De incidentes de trabajo.

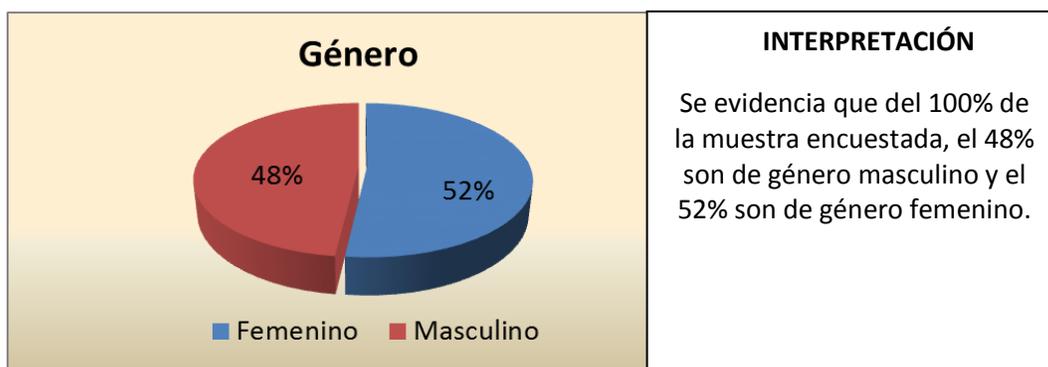
ENCUESTAS SOBRE MEDIO AMBIENTE A LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA.

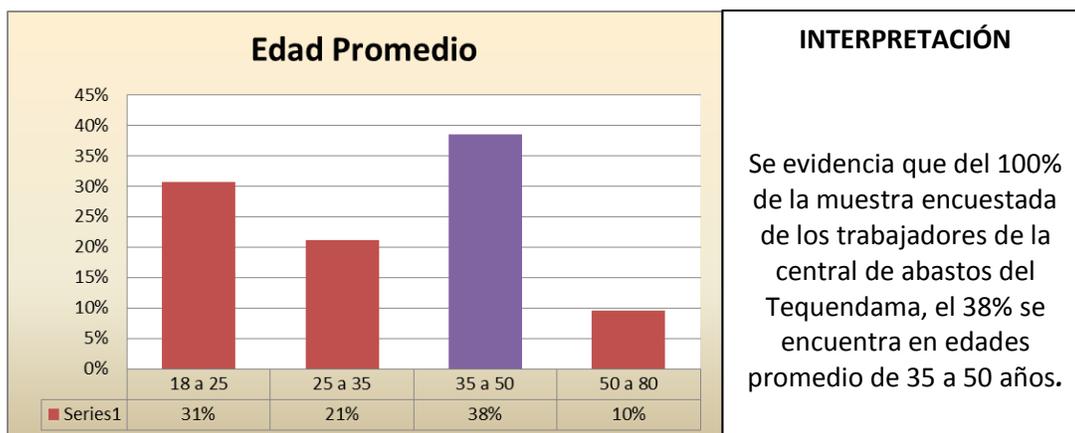
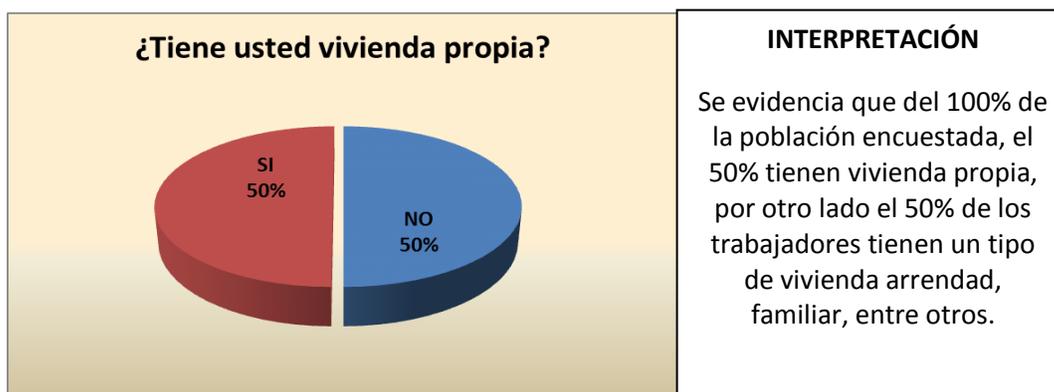
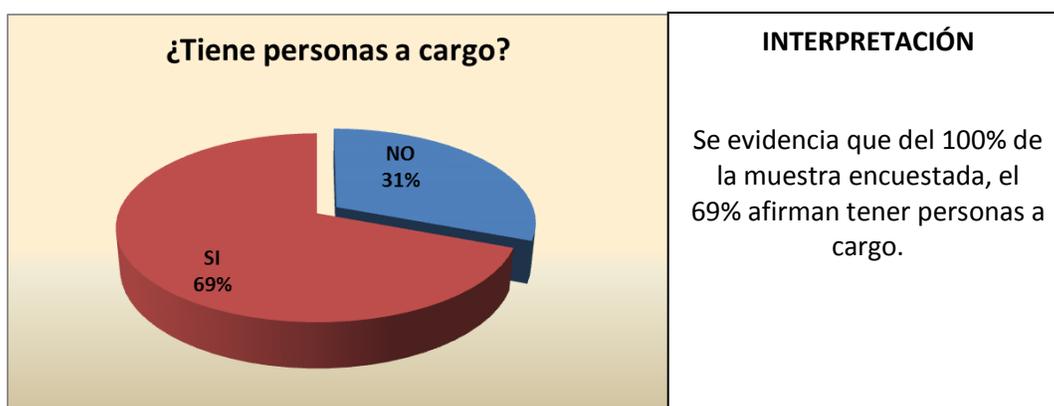
Grafica 11. Sobre Gestión Ambiental.*Grafica 12. Conocimiento sobre residuos.*

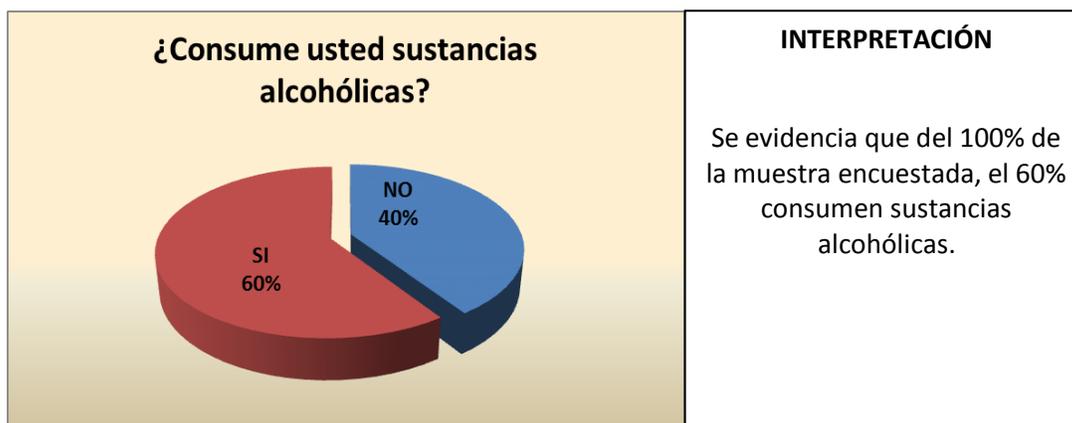
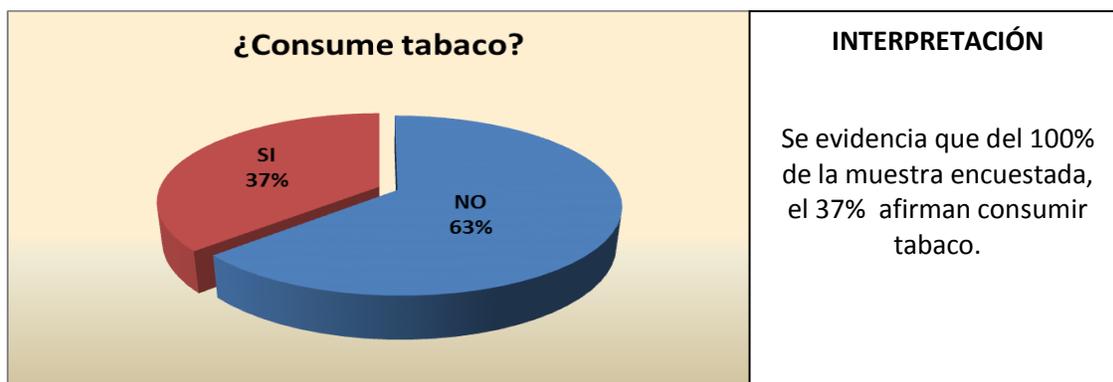
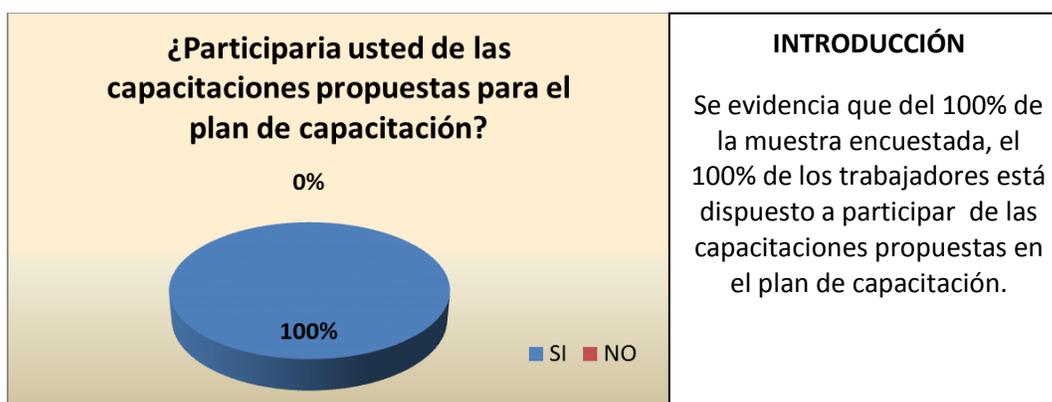
Grafica 13. Residuos Sólidos.*Grafica 14. Capacitación en Medio Ambiente.**Grafica 15. De la Salud.*

Grafica 16. De Factores de Riesgo Químico.*Grafica 17. Del recurso de agua potable.*

ENCUESTAS PERFIL SOCIO DEMOGRAFICO A LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA.

Grafica 18. Genero trabajadores encuestadas.

Grafica 19. Edad promedio trabajadores encuestados.**Grafica 20.** Tipo de vivienda.**Grafica 21.** Perfil extra laboral.

Grafica 22. *Del consumo de sustancias alcohólicas.***Grafica 23.** *Del consumo de tabaco.***Grafica 24.** *De la participación en el plan de capacitación por parte de los trabajadores encuestados.*

**MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y
VERIFICACION DE LOS RIESGOS.**

Los principales riesgos identificados en la central de abastos del Tequendama se presentan en la siguiente tabla donde se relacionan peligro, nivel del riesgo y medidas propuestas que fueron plasmadas en la matriz de identificación, evaluación y verificación de riesgos. (Véase Anexo H)

Tabla 2. Principales riesgos identificados en la central.

<i>PELIGRO</i>	<i>NIVEL DEL RIESGO</i>	<i>MEDIDAS PROPUESTAS</i>
Biológico (Virus, Bacterias)	<i>I</i>	Capacitación al individuo sobre clasificación de residuos sólidos, recomendar el uso de EPP (tapabocas, guantes y gorro). Vacunación del personal, lavado de tanques, limpieza y desinfección, fumigación, higiene de manos, autocuidado
Biomecánico (Posturas)	<i>II</i>	Realizar pausas activas y mejorar las posturas durante la jornada de trabajo, manipulación de cargas.
De Seguridad (Mecánico, elementos de máquinas, herramientas)	<i>II</i>	Capacitación sobre uso de herramientas de corte, realización de corte de alimentos., uso EPP (Guantes, botas antideslizantes, bata, gorro).
De Seguridad (Locativo)	<i>II</i>	Ubicar señalización de riesgo locativo para prevenir a las personas de algún accidente. Mantenimiento preventivo instalaciones locativas y orden y aseo sede.
Tecnológicos	<i>II</i>	Reubicación de las pipetas de gas, señalización de las mismas.
Químicos (Gases y Vapores)	<i>II</i>	Capacitación manejo y almacenamiento

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

		seguro sustancias químicas, disoluciones, uso EPP (gorro, tapabocas, guantes), socialización protocolo lavado de manos.
Fenómenos Naturales (Inundaciones, Precipitaciones)	<i>II</i>	Capacitación a los individuos plan de emergencia y primeros auxilios.
Psicosocial (Jornada de trabajo)	<i>II</i>	Capacitación manejo del estrés
De Seguridad (eléctrico)	<i>II</i>	Mejorar las instalaciones con toma expuesta y fácil acceso, poner tapas de seguridad y señalización de riesgo eléctrico.
Publico	<i>II</i>	Procedimiento Operativos Normalizados Instalación cámaras de vigilancia Tips de seguridad

Fuente: Autora.

MATRIZ DE IMPACTOS AMBIENTALES CONESA

Con el fin de identificar los riesgos que afectan el medio ambiente dentro de la Central, se realiza la matriz de impactos ambientales CONESA, donde se establecen los riesgos identificados en cada área de trabajo o actividad realizada. Se identificaron riesgos como afectación a los recursos naturales, agotamiento del recurso agua, generación de residuos sólidos y no aprovechables (mugre de icopor, bandejas de icopor), entre otros, teniendo como resultado que el impacto es compatible con el medio ambiente y en algunos casos moderado, para ello se plantea dentro del plan de capacitación medidas preventivas como el mantenimiento de orden y aseo, clasificación de los residuos, implementación de las “3R” y capacitación al personal trabajador en temas de gestión ambiental y cuidado del medio ambiente.

8. Discusión de Resultados.

Partiendo de las necesidades detectadas para la prevención de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama, se realizaron los procesos y procedimientos anteriormente relacionados, con base en la información recolectada y la tabulación de la misma, se realizó el diseño del plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, se anexa el documento que facilitara a la persona que implementara el plan de capacitación a realizar el proceso y realizar la evaluación de las capacitaciones diseñadas para los trabajadores de La Central de Abastos del Tequendama.

Durante la investigación realizada para la ejecución y desarrollo del presente proyecto se obtuvieron los resultados esperados, se caracterizó a la población trabajadora de la Central de Abastos del Tequendama, se recolecto la información necesaria para identificar los factores de riesgo presentes dentro de la central, de esta manera se realizó y diseño el plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

Según datos y resultados arrojados por las gráficas, se evidencia la falta de suministro de información de los trabajadores de la central en temas de seguridad y salud en el trabajo, donde el 75% no conoce que es el SG-SST, 46% de la muestra encuestada no cuenta o hace uso de los elementos de protección personal (EPP), en temas de medio ambiente se evidencia que el 94% no clasifica los desechos sólidos producidos en su lugar de trabajo, en cuanto a la disponibilidad expresada del 100% de la muestra encuestada todos los trabajadores están dispuestos a recibir las capacitaciones propuestas dentro del presente proyecto.

“El acelerado ritmo de deterioro del medio ambiente exige tomar medidas para cuidarlo. Para esto no solo es importante cuidar el entorno en casa, sino también el trabajo. Lo más

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

probable es que pases la mayor parte de tu día en el trabajo, por eso es importante aprender acciones que se pueden llevar a cabo para crear un mundo mejor o simplemente para que tu empresa sea más sostenible". (Sanchez, 2019)

Como lo afirma el biólogo Javier Sánchez es importante actuar en pro del cuidado del medio ambiente, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, mejorando así la productividad de la organización y la calidad de vida del ser humano y el medio que lo rodea.

9. Conclusiones.

Por medio de la presente investigación realizada en la central de abastos del Tequendama se puede concluir que:

Los trabajadores y comerciantes de la Central de Abastos del Tequendama desconocen el Sistema de Seguridad Social, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión ambiental, sin importar su ocupación o cargo, es importante que esta población conozca los derechos a los que pueden acceder, los deberes que tienen específicamente en temas Ambientales y en Seguridad y Salud en el trabajo, puesto que estas dos grandes áreas permiten al trabajador desarrollar sus habilidades y poner en práctica sus conocimientos en un ambiente de trabajo sano y seguro; que proteja ante todo su integridad como ser humano y bienestar.

Esta población no cuenta con un contrato formal de trabajo, son trabajadores independientes que se encuentran afiliados en el régimen de salud subsidiado, no han cotizado para el sistema pensional y no se encuentran afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales, por ende, se ven expuestos ante situaciones y contingencias que se presentan a lo largo de su vida sin el debido aseguramiento social y prestacional para afrontarlas.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Desconocen muchos temas con relación a su entorno de trabajo, temas importantes que pueden llegar a mejorar en grandes proporciones su calidad de vida laboral, causa de ello es seguir tradiciones y costumbres en la ejecución de los trabajos y no ser cocientes de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos al desarrollar sus actividades laborales.

Las condiciones laborales que se encontraron en la central de abastos del Tequendama fueron: Trabajo informal dentro de la central de abastos, Estructura física de la central deficiente, Factores de riesgo Físicos, Biológicos, Biomecánicos, De seguridad, Químicos y Psicosociales, Falta de conocimiento en temas generalizados como la seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, olores perjudiciales para la salud, riesgo eléctrico en tomas expuestas al público, manejo inadecuado de cargas, entre otras; expuestas en la matriz de identificación de peligros; detectadas a través de las visitas en campo y las inspecciones de seguridad. Se encuentran peligros que deben ser intervenidos de carácter urgente en cumplimiento a la normatividad legal y en función de las responsabilidades adquiridas con esta población y en beneficio dela comunidad por parte de la Administración municipal y demás actores sociales.

Esta población está laborando con riesgos significativos que pueden afectar su salud y bienestar, también es una prioridad afianzar mediante conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores y comerciantes el cumplimiento de las normas de seguridad e inocuidad para brindar productos de la más alta calidad, mediante buenas prácticas de manufactura e inocuidad, plan de saneamiento básico, procurando el bienestar de la comunidad y la salud pública municipal.

El plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo es una medida de control encaminada a socializar, orientar y educar a esta población vulnerable frente aspectos

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

importantes en autocuidado, seguridad y salud en el trabajo, gestión responsable de residuos y cuidado del medio ambiente, sin desconocer que existen otras medidas preventivas que requieren de la evaluación de recursos humanos, técnicos y financieros para brindar una solución más amplia a la problemática planteada y mitigación de los riesgos presentes.

las estrategias educativas planteadas para el plan de capacitación diseñado para esta población, tienen como propósito generar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan transformar el medio ambiente de trabajo y hábitos de vida de estos trabajadores, aun cuando se presenten dificultades y barreras culturales y sociales, para que ellos puedan poner en práctica lo aprendido, de esta forma el plan de capacitación es una herramienta para el cuidado de la salud, fomentar el autocontrol en las actividades diarias, y lograr en ellos un bienestar social, económico, laboral y el medio ambiente, que represente un mejoramiento en su calidad de vida.

Es fundamental que el plan de capacitación sea concebido como un plan acorde a las necesidades detectadas, dirigido a las condiciones sociodemográficas de la población trabajadora para lograr una mayor comprensión y mejores resultados en la práctica, que sea un proceso continuo que permita la educación del trabajador y los comerciantes, logrando generar cambios individuales y colectivos, que permitan mejorar las condiciones, el ambiente, y métodos de trabajo en sus actividades laborales, siendo el autocuidado el pilar de la seguridad y salud en el trabajo y la gestión adecuada de los residuos y cuidado del medio ambiente una responsabilidad de todos.

10. Recomendaciones.

Ejecutar el plan de capacitación propuesto con el fin de brindar a los trabajadores y comerciantes de La Central de Abastos del Tequendama, conocimientos, habilidades y actitudes frente al autocuidado, seguridad y salud en el trabajo y cuidado del medio ambiente para mejorar su bienestar y calidad de vida.

Brindar una mayor información a la población sobre sus deberes y derechos frente a seguridad social y como pueden acceder a ellos, bajo la premisa de la formalización del empleo, y trabajo digno y decente.

Generar espacios de participación y comunicación de los trabajadores y comerciantes a través del reporte de actos y condiciones inseguras, sugerencias y recomendaciones para el mejoramiento de sus condiciones laborales y de los procesos internos, para que se sientan satisfechos y reconozcan la importancia de su opinión y papel dentro la central.

Es importante que la Administración Municipal contemple dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a esta población, establezca responsabilidades frente a las obligaciones contractuales como arrendador y administrador de la central de abastos en materia de riesgos laborales e impactos ambientales y se vincule a la población a las actividades de promoción y prevención a nivel local desarrolladas por la secretaria de salud y demás actores sociales.

Identificar periódicamente los peligros presentes en el medio ambiente de trabajo y establecer medidas de prevención para la prevención de lesiones, enfermedades de origen laboral, así como identificar las amenazas y vulnerabilidad de la central de abastos para mejorar su desempeño frente a situaciones de emergencia,

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Poner en práctica el plan de manejo de residuos sólidos propuesto por Conteras y Velásquez (2016) Universidad Libre, para una adecuada separación de residuos sólidos, transformación y disposición final de residuos sólidos reciclables y reutilizables, educación ambiental sensibilización y participación comunitaria que promueva el aprovechamiento y minimización de residuos orgánicos, propuesta que generaría un impacto positivo en el ambiente de trabajo y entorno donde la central de abastos opera.

11. Bibliografía.

(s.f.). obtenido de http://www.planeducativonacional.unam.mx/cap_00/text/00_05a.html

guillen, f. c. (s.f.). *educación, medio ambiente y desarrollo sostenible*.

<http://www.monografias.com/trabajos16/legislacion-comercial/legislacion-comercial.shtml>.

(s.f.).

quiros, e. j. (29 de 08 de 2011). *propuestas educativas*. recuperado el 16 de 03 de 2019, de google: <http://peducativas.blogspot.com/2011/08/concepto-de-educacion-de-paulo-freire.html>.

arseg, capitalsafety (2014) compendio de normas legales en colombia sobre salud ocupacional; (1ª ed).

corporacion universitaria minuto de dios, sistema nacional de bibliotecas rafael garcia - herreros. (guia para la elaboración de trabajos escritos).

evelyn cristina diaz g, monica isabel lopez s, (2018), diseño de un programa de educación y concientización para promover el autocuidado y prevención de riesgos laborales para los vendedores formales en la galería principal de la plaza de mercado del municipio de girardot. (monografia inedita de grado).

Practica profesional en investigacion “proyecto educación y concientización en responsabilidad ambiental, seguridad y salud en el trabajo para los vendedores formales que laboran en la plaza de mercado de los municipios de la mesa cundinamarca”

12. Anexos.

Anexo A. Ficha de campo primer visita Central de Abastos del Tequendama.



PRESENTÓ:

ANGGY PAOLA BORDA LEON

ANDRES MERLO

LUIS ABREU

VALIDÓ:

BIBIANA ZULUAGA

DOCENTE

LA MESA – CUNDINAMARCA NOVIEMBRE DE 2018

INFORME DE CAMPO
PRIMER VISITA DE RECONOCIMIENTO
EJERCICIO DE OBSERVACION

FICHA TÉCNICA DE CAMPO

FICHA TÉCNICA DE CAMPO - PROYECTO "PLAN DE CAPACITACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO S TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA" LA MESA"	
<p>LOCALIZACIÓN</p> <p>Central de Abastos del Tequendama.</p> <p>Dirección: Avenida Principal Con Carrera 21 La Mesa, Centro.</p>	
<p>OBJETIVO Y ALCANCE</p> <p>El objetivo de esta primer visita (observación), es el reconocimiento del lugar de aplicación del proyecto, es la identificación de los factores y/o agentes que generan un riesgo, peligro para los trabajadores, clientes y beneficiarios de la plaza de mercado, con esta primer visita se realiza el proceso de observación y registro de la información recolectada para iniciar con un análisis de la misma.</p>	
<p>RIESGOS E IMPACTOS</p> <p>El presente proyecto propone la implementación de las distintas técnicas de prevención y control que se puedan contemplar para mitigar y/o eliminar los riesgos laborales y</p>	

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

ambientales existentes dentro de la plaza de mercado de La Mesa Cundinamarca; con el fin de definir lineamientos bases de prevención de accidentes e incidentes de trabajo como de enfermedades laborales.

FECHA	HORA INICIO	HORA FINAL	DURACION
14 de Noviembre de 2018	08:00 am	10:00 am	3 horas
<p>RECURSOS NO CONSUMIBLES</p> <p>Flores, residuos sólidos, prendas de vestir.</p>			
<p>RECURSOS CONSUMIBLES</p> <p>Verduras, frutas, carne, pescado, alimento preparado.</p>			

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

<p>COMISION</p> <p>Estudiantes X semestre Corporación universitaria Minuto de Dios sede La Mesa.</p>	
<p>PROTOCOLO Y/O METODO</p> <p>En la primera visita realizada a la Plaza de Mercado se utilizó el método de observación, revisando y tomando evidencia de los riesgos existentes en la plaza, se tomó un determinado tiempo para realizar la actividad de observación y registro fotográfico.</p>	
<p>REGISTROS FOTOGRAFICOS</p> <p>se tomaron distintos registros fotograficos, para analizar el lugar de estudio, para el proyecto</p>	
<p>RESULTADOS</p> <p>Durante la primera visita en la Central de Abastos del Tequendama en La Mesa Cundinamarca, se identificaron los distintos sectores, que esta abarca. Identificando las actividades a las que se dedican las personas que allí trabajan, identificando las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comercialización de frutas y verduras ✓ Comercialización de pescado ✓ Comercialización de prendas de vestir 	

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

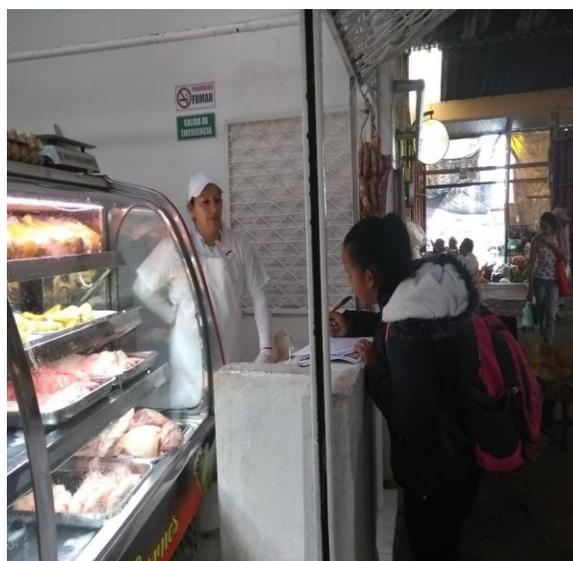
- ✓ Comercialización de productos campesinos
- ✓ Venta de comida (restaurantes)
- ✓ Comercialización de bebidas embriagantes
- ✓ Comercialización de plantas medicinales

Con la metodología que se utilizó durante esta primera visita, se logró evidenciar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la plaza de Mercado.

FIRMA RESPONSABLE	FIRMA QUIEN VALIDA
Anggy Paola Borda L.	Bibiana Zuluaga

Fuente: Autora.

Anexo B. Evidencia fotográfica entrevistas.



Fuente: Autora.

Anexo C. Encuesta Ambiental.

	ENCUESTA AMBIENTAL CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA LA MESA CUND.	VERSION 1 HOJA <u>1</u> DE <u>1</u>
---	---	--

Fecha: _____

Dependencia: _____

1. ¿Para usted que es gestión ambiental?

2. ¿Sabe usted sobre los colores adecuados para la recolección de los residuos sólidos?

SI ___ NO ___

3. ¿Clasifica las basuras y desechos sólidos dentro de su lugar de trabajo? SI ___ NO ___

4. ¿Existen olores dentro de la plaza de mercado que puedan afectar su salud?

SI ___ NO __. CUALES: _____

5. ¿Tiene usted dentro de su lugar de trabajo productos químicos o contaminantes que afecten su salud y la de los consumidores? SI ___ NO ___

6. ¿Tiene acceso al servicio de agua potable dentro de su lugar de trabajo? SI ___ NO ___

7. ¿Se realiza algún tipo de fumigación dentro de la plaza de mercado? SI ___ NO ___

8. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación con relación a temas ambientales? SI ___ NO ___

9. ¿Cree usted que es importante cuidar el medio ambiente? SI ___ NO ___

10. ¿Estaría usted dispuesto a participar en las capacitaciones desarrolladas dentro de la Central de Abastos del Tequendama para el cuidado del medio ambiente? SI ___ NO ___

Fuente: (Adaptada de "Encuesta Practica Profesional".

Anexo D. Encuesta en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	ENCUESTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA	VERSION 1 HOJA 1 DE 1
---	--	------------------------------

Fecha: _____

Dependencia: _____

1. ¿Conoce usted que es el sistema de seguridad y salud en el trabajo? SI __ NO __
2. ¿Sabe usted que hacer en caso de emergencia en su puesto de trabajo? SI __ NO __
3. ¿En caso de una emergencia conoce usted el punto de encuentro establecido? SI __ NO __
4. ¿En su lugar de trabajo cuenta con botiquín? SI __ NO __
5. ¿Usa usted de manera adecuada los elementos de protección personal? SI __ NO __
6. ¿Con qué elementos de protección personal cuenta dentro de su puesto de trabajo?

A) Guantes	B) Botas	C) Overol
D) Gorro	E) Gafas	F) Tapabocas.
G) Otro.	Cual _____	H) Ninguno
7. ¿Lava usted sus manos periódicamente durante su jornada laboral? SI __ NO __
8. ¿Realiza usted pausas activas durante su jornada laboral? SI __ NO __
9. ¿Tiene usted conocimiento acerca del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) SI __ NO __
10. ¿Tiene conocimiento acerca del comité de convivencia dentro de su lugar de trabajo?
SI __ NO __
11. (¿Ha sido usted testigo de un accidente laboral dentro de la plaza de mercado? SI __ NO __

Fuente: Adaptada de “Encuesta Practica Profesional”.

Anexo E. Lista de chequeo de las condiciones de seguridad.

	LISTA DE CHEQUEO DE LAS CONDICIONES EN SEGURIDAD Y SALUD CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA	VERSION 1 HOJA 1 DE 3
---	---	----------------------------------

Fecha: _____

Marque con una X Bueno (B), Malo (M), No aplica (N/A) según corresponda.

CONDICIONES LOCATIVAS				
GUIA PARA LA INSPECCION	B	M	N/A	OBSERVACIONES
Pisos				
Techos y Muros				
Pasillos				
Escaleras				
Puertas				
Ventanas				
Sanitarios				
Desagües				
Vigas				
CONDICIONES MECANICAS				
Guardas de seguridad				
Señalización de riesgo				
Herramientas manuales				
Herramientas semi-automáticas				
Herramientas automáticas				
Medios para levantamiento de cargas				
Válvulas de operación				
CONDICIONES FISICAS				
Iluminación natural				
Iluminación artificial				
Diseño ergonómico de los puestos				
Ventilación				
Control de ruido				

	LISTA DE CHEQUEO DE LAS CONDICIONES EN SEGURIDAD Y SALUD CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA	VERSION 1 HOJA 2 DE 3
---	---	--------------------------

Control de temperatura				
Extractores de polvo y vapores funcionando				
Radiación ionizante				
Radiación no ionizante				
Otros				

INSTALACIONES ELECTRICAS				
Cables en buen estado				
Señalización de riesgo				
Circuitos identificados				
Tableros sin obstruir				
Instalaciones entubadas				
Tomas e interruptores				
Polo a tierra				
Tomas sobrecargadas				
Otros				
ALMACENAMIENTO				
Identificación de áreas				
Distancia a la pared				
Manejo de materiales				
Almacenamiento de materiales				
Distancia a la pared				
Demarcación y señalización				
Otros				
ORDEN Y ASEO				
Basura en canecas				
Espacio libre de obstáculos				
Rincones aseados				
Separación residuos solidos				
Otros				
COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO				
Uso de EPP				

	LISTA DE CHEQUEO DE LAS CONDICIONES EN SEGURIDAD Y SALUD CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA	VERSION 1 HOJA 1 DE 3		
Labores en forma segura				
Mantenimiento puesto de trabajo				
Desempeño				
SEGURIDAD HUMANA				
Vías de salida despejadas				
Iluminación es salidas				
Señalización de rutas de emergencia				
Capacitación				
Botiquín con dotación publico				
Camillas disponibles				
Otros				

FACTORES DE RIESGO			
FACTOR DE RIESGO	SI	NO	OBSERVACIONES
Riesgo Biológico			
Riesgo Eléctrico			
Riesgo Biomecánico			
Riesgo Locativo			
Riesgo Físico			
Riesgo Psicosocial			
Riesgo Químico			
Riesgo Publico			
Riesgo Ambiental			
Otros			

Realizada por: _____

Anexo F. Toma perfil sociodemográfico.

 <p>Perfil Sociodemográfico</p>	<p>TOMA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO CENTRAL DE ABASTOS DEL TEQUENDAMA</p>	<p>VERSION 1 HOJA 1 DE 1</p>
---	--	----------------------------------

Fecha: _____ Sexo: F __ M __

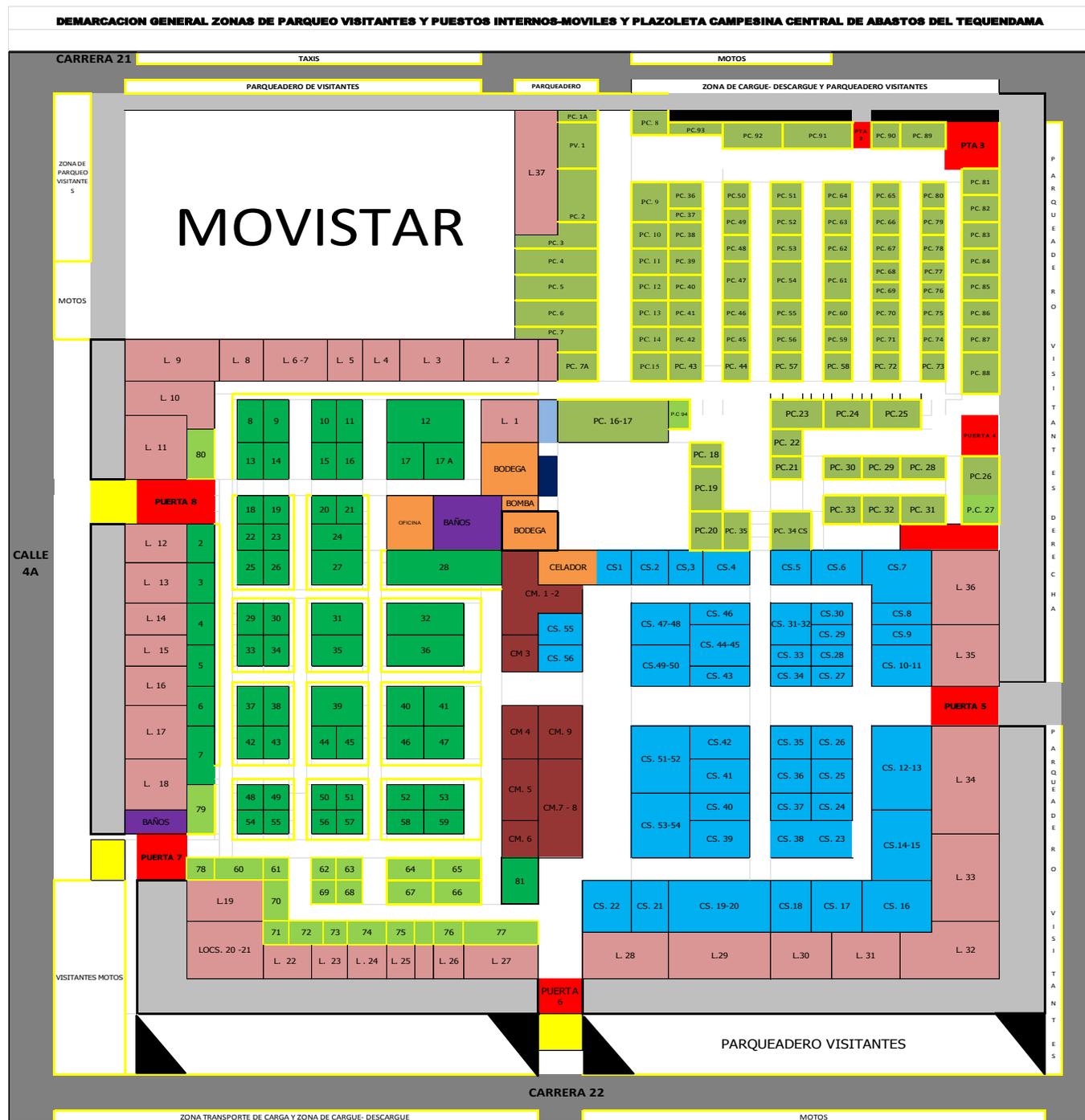
1. ¿En qué rango de edad se encuentra?
 - a) Entre 18 y 25 años
 - b) Entre 25 y 35 años
 - c) Entre 35 y 50 años
 - d) Entre 50 y 80 años

2. ¿Tiene personas a cargo? SI __ NO __ Cuantos _____
3. ¿Tipo de Vivienda?
 - a) Arrendada
 - b) Propia
 - c) Familiar
 - d) Otra

4. ¿Se encuentra afiliado a entidades de prestación social?
 - a) Salud ()Cotizante ()Subsidiado ()Beneficiario
 - b) Pensión
 - c) Riesgos laborales
 - d) Compensación familiar
 - e) Cesantías
 - f) Pensionados
 - g) Programas de asistencia social Cual: _____
5. ¿Consume usted sustancia alcohólicas? Nunca __ Eventualmente __ Siempre __
6. ¿Consume usted sustancia Psicoactivas? Nunca __ Eventualmente __ Siempre __
7. ¿Usted Fuma? SI __ NO __

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Anexo G. Demarcación general Central de Abastos del Tequendama.



Fuente: Administración Central de Abastos.

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

MEDIO AMBIENTE																								
DIMENSION	EJE TEMATICO	TEMATICA	DIRIGIDO A:	RESPONSABLE	METODOLOGIA	INTENSIDAD HORARIA	2019					2020					RECURSOS							
							JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	HUMANOS	TECNICOS	FINANCIEROS		
 Conocimientos	Normatividad ambiental	Normatividad residuos solidos Agua potable	Todos los trabajadores y comerciantes	CAR	Taller teorico	2 horas por grupo													X	X	\$12.000 (Copias Evaluacion a capacitación)			
	Gestion adecuada de residuos solidos	Clasificacion de residuos y disposicion final	Todos los trabajadores y comerciantes																			X	X	
	Saneamiento ambiental basico	Agua potable, lavado de tanques Fumigacion Limpieza y desinfeccion areas	Todos los trabajadores y comerciantes																				X	X
	Uso adecuado de agua y energia	Ahoro de agua y energia	Todos los trabajadores y comerciantes																				X	X
	Metodologia las 3R	Reutilizar, Reciclar	Todos los trabajadores y comerciantes				FACILITADOR EN SST	Taller teorico practico	1 hora por grupo														X	X
 Habilidades	Reutilizacion de residuos	Residuos aprovechables manualidades Compostaje	Inscripcion libre	TALLERISTA	Taller manualidades	2 horas semanales													X	X	X			
 Actitudes	Cuidado del medio ambiente	Campaña respeto por el medio ambiente compromiso de todos	Todos los trabajadores y comerciantes	FACILITADOR EN SST	Campaña educativa y reciclacion	6 horas													X	X	X			
BUENAS PRACTICAS MANUFACTURA																								
DIMENSION	EJE TEMATICO	TEMATICA	DIRIGIDO A:	RESPONSABLE	METODOLOGIA	INTENSIDAD HORARIA	2019					2020					RECURSOS							
							JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	HUMANOS	TECNICOS	FINANCIEROS		
 Conocimientos	REQUISITOS SANITARIOS	Manipulacion de alimentos	Personal restaurantes y carnes	SENA	Curso teorico	40 horas														X	X			
		Requisitos como manipulador de alimentos	Personal restaurantes y carnes	SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL	Socializacion requisitos	1 hora																X	X	

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

*Anexo J. Modelos de evaluación a capacitaciones.**De actividades*
**EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

Nombre:	
Área:	
Cargo:	
Fecha:	
Tema:	

Este formato busca medir los niveles de satisfacción y comprensión que usted tuvo frente a la actividad realizada

Por favor marque su respuesta con una (X).

PREGUNTAS	 Muy buena	 Buena	 mala
La actividad apunta a mejorar su salud y seguridad en el trabajo y/o el medio ambiente			
La actividad contribuye al mejoramiento continuo del SGSST y el medio ambiente			
Contribuye a comportamientos seguros en su desempeño laboral o responsables con el medio ambiente			

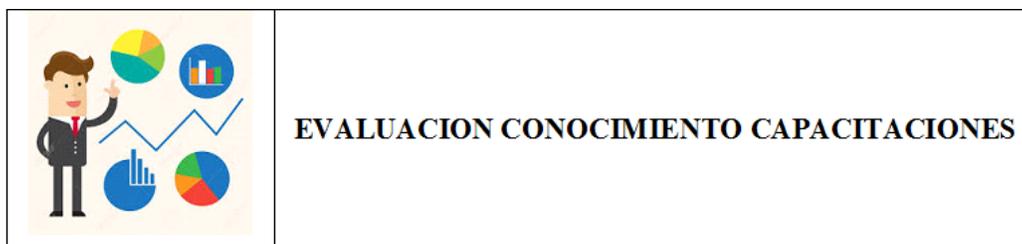
¿Cuál fue el tema que se abordó en la actividad? (por favor responda)

¿Qué otra actividad le gustaría se tuviera en cuenta en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y la gestión ambiental?

Agradecemos su participación!

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

De conocimientos.

**PROGRAMA DE CAPACITACION SST**

PRE TEST ____ POST TEST ____

Fecha: _____

Lugar de la formación: _____

Responda las siguientes preguntas:

(ESCRIBA AQUÍ LAS PREGUNTAS QUE CONSIDERE PERTINENTES CON RELACION A LA CAPACITACION REALIZADA)

PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

De Impacto

 SST-MA-C		IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	
ACCION FORMATIVA			
TEMAS A EVALUAR			
Fecha de cierre de la accion formativa	Día <input type="text" value="30"/> Mes <input type="text" value="6"/> Año <input type="text" value="2019"/>		
Fecha de la Evaluación:	Día <input type="text" value="15"/> Mes <input type="text" value="8"/> Año <input type="text" value="2021"/>		
Datos del Evaluado			
Nombre y Apellidos		Cargo	Area
Datos del Evaluador			
Nombre y Apellidos		Cargo	Area
ESCALA DE EVALUACIÓN			
Escala	Concepto		
5	Excelente: Superó los niveles de calidad y aprendizaje esperados.		
4	Sobresaliente : Cumplió con los niveles de calidad y aprendizaje esperados		
3	Aceptable: Cumplió parcialmente con los niveles de calidad y aprendizaje esperados.		
2	No satisfactorio: No cumplió con las expectativas del aprendizaje.		
1	Deficiente: Ausencia total de aprendizaje y aplicación al puesto de trabajo		
CALIFICACION			
LOS CONOCIMIENTOS O HABILIDADES ADQUIRIDOS EN LA CAPACITACION SE ESTAN APLICANDO		<input type="text" value="5"/>	<input type="text"/>
SE EVIDENCIA MEJORAMIENTO EN LAS COMPETENCIAS DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN		<input type="text" value="5"/>	<input type="text"/>
SE EVIDENCIA MEJORAMIENTO EN EL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR		<input type="text" value="5"/>	<input type="text"/>
SE EVIDENCIA MEJORAMIENTO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTION AMBIENTAL DE LA CENTRAL ABASTOS		<input type="text" value="5"/>	<input type="text"/>
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN			
SE EVIDENCIA IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN		5,00	
Firma del Evaluado		Observaciones:	
RANGO DE RESULTADOS			
De 1 a 2,5: No se evidencia transferencia del aprendizaje (Se requiere hacer una entrevista al servidor publico para identificar las causas que no facilitaron la transferencia y formular acciones de mejora)			
De 2,6 a 3,6: Se requiere reforzar la capacitación (Se debe realizar un refuerzo de la accion formativa con un facilitador interno y un nueva eevaluacion de impacto)			
De 3,7 a 5: Se evidencia impacto de la capacitacion			

