

 Universidad Francisco de Paula Santander Centro - Calicutá Bogotá - Colombia	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
	Dependencia	Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(170)	

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	<b>IBETHCECILIA CERVANTES VEGA</b>
FACULTAD	<b>CIENCIAS AGRARIAS Y DEL AMBIENTE</b>
PLAN DE ESTUDIOS	<b>ESPECIALIZACION EN SISTEMAS DE GESTION INTEGRAL HSEQ</b>
DIRECTOR	<b>YOLIMAR CARVAJAL LOPEZ</b>
TÍTULO DE LA TESIS	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LOS FACTORES DE RIESGOS IDENTIFICADOS EN LA ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA Y VECINOS DEL HOGAR INFANTIL CHIMICHAGUA (CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA)</b>

### RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

**EL PRESENTE TRABAJO CONSISTE EN EL DISEÑO, APLICACIÓN Y VERIFICACION DE UN PLAN DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO IDENTIFICADOS EN UN CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DEL ICBF.**

**LA INVESTIGACION SE REALIZÒ ANALIZANDO, DOCUMENTACION EXISTENTE DE SST, RESULTADOS DE LAS CONDICIONES DE SALIUD, LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y REVISION DE LAS DIFERENTES AREAS DE TRABAJO, ORIENTANDO LOS TEMAS A IMPLEMENTAR EL PLAN A CAPACITACIONES QUE PERMITIERAN MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL.**

### CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 161	PLANOS:N/A	ILUSTRACIONES:40	CD-ROM:1
--------------	------------	------------------	----------



IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO BASADO EN LOS FACTORES DE RIESGOS IDENTIFICADOS EN LA  
ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA Y VECINOS DEL HOGAR INFANTIL  
CHIMICHAGUA (CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA)

Autor

Ibeth Cecilia cervantes vega, Código 840074

Plan de trabajo presentado como requisito para optar el título de Especialista en Sistemas de  
Gestión Integral HSEQ modalidad virtual

Director

Yolimar Carvajal López

Especialista SST

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS Y DEL AMBIENTE  
ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL HSEQ

## Índice

Introducción.....	1
1.Título de la pasantía.....	4
1.1.Descripción breve de la empresa .....	4
1.1.1 Misión.....	5
1.1.2 Visión.....	5
1.1.3 Objetivos de la empresa.....	6
1.1.4 Descripción de la estructura organizacional .....	8
1.1.5 Descripción de la dependencia y/o proyecto al que fue asignado.....	9
1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada .....	9
1.3. Planteamiento del problema:.....	12
1.4 Objetivos de la pasantía .....	13
1.4.1. Objetivo General.....	13
1.4.2. Objetivo Especifico.....	13
1.5. Descripción de las actividades a desarrollar en la misma. (Ver el cuadro).....	14
1.6 Cronograma de actividades.....	15
2. Enfoques referenciales.....	18
2.1 Enfoque conceptual.....	18
2.2 Enfoque Legal.....	28
3.Diseño del plan de capacitación .....	33
3.1.Presentación de resultados.....	33
3.2. Realizar inspección al as áreas de trabajo.....	49
4. Plan de capacitación.....	62
4.1. Finalidad del programa de capacitación.....	62
4.2. Alcance.....	63
4.3. Objetivo general.....	63
4.4.Responsabilidades.....	63
4.5.Duracion del programa.....	65

4.6. Temas de capacitación.....	65
4.7. Estrategia.....	66
4.8. Recursos.....	67
4.9. Metodología de la evaluación.....	67
5. Aplicación del de capacitación.....	71
5.1. Contenidos temas de capacitación.....	71
5.2. Capacitaciones.....	77
5.3. Actividades a desarrollar.....	77
6. Validación del plan.....	81
6.1. Análisis de indicadores.....	81
6.2. Evaluación de eficacia.....	81
6.3. Mecanismos de concientización.....	84
6.4. Motivación y reconocimiento.....	85
6.5. Análisis de los indicadores de participación y cumplimiento para medir la motivación y reconocimiento del personal propio y contratista en temas de SST...	86
7. Diagnóstico final.....	88
8. Conclusiones.....	90
9. Recomendaciones.....	93
10. Referencia.....	96
Apéndices.....	99

**Lista de Tablas**

Tabla 1. Matriz DOFA	10
Tabla 2. Descripción de actividades	14
Tabla 3. Cronograma de actividades	15
Tabla 4. Peligros expuestos manipuladoras de alimentos:	33
Tabla 5. Peligros expuestos apoyo psicosocial	34
Tabla 6. Peligros expuestos docentes y auxiliares pedagógicos	35
Tabla 7. Peligros expuestos administrativos	36
Tabla 8. Peligros expuestos servicios generales	36
Tabla 9. Peligros expuestos celador	37
Tabla 10. Ciclo PHVA (Planear-Hacer)	38
Tabla 11. Ciclo PHVA (Verificar-Actuar)	41
Tabla 12. Peligros reportados	43
Tabla 13. Información específica de la sede	50
Tabla 14 Jornada laboral	50
Tabla 15. Distribución del personal	51
Tabla 16. Evaluación del plan de capacitación	68
Tabla 17. Indicadores de cumplimiento y participación	70
Tabla 18. Resultado indicadores de cumplimiento y participación	81

## Lista de Figuras

Figura 1. Estructura organizacional.....	8
Figura 2. Planta física CDI Chimichagua.....	52
Figura 3. Entrada Instalaciones CDI Chimichagua.....	53
Figura 4. Entrada oficinas administrativas.....	53
Figura 5. Entrada oficina auxiliar administrativa y figura 6 Oficina apoyo psicosocial.....	54
Figura 7. Puesto de trabajo auxiliar administrativo y figura 8.Coordinación del centro.....	54
Figura 9. Salón de clases niños 3-4 años.....	55
Figura 10. Aula de clases niños 2 a 3 años.....	55
Figura 11. Juegos infantiles.....	56
Figura 12. Cocina preparación de alimentos.....	56
Figura 13. Servido de alimentos.....	57
Figura 14. Corte de alimentos y porcionamiento de proteína .....	57
Figura 15. Comedor de niños.....	58
Figura 16. Área de lavamanos de niños salones nor-oeste.....	58
Figura 17. Lavado de niños salones sur –este.....	59
Figura 18. Baños de niños.....	39
Figura 19. Sanitario de niños.....	60
Figura 20. Área de lavado y desinfección.....	60
Figura 21. Evaluación capacitador.....	61
Figura 22. Resultados evaluación del capacitador .....	84

## Resumen

El presente trabajo de pasantía, es una investigación que trata sobre la implementación del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en los factores de riesgos identificados en la asociación de padres de familia y vecinos del hogar infantil chimichagua (centro de desarrollo infantil chimichagua), adscrito al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Es de considerar que aún existe mucho desconocimiento del talento humano en temas relacionados con el SGSST, que sirvieron como orientación para realizar la propuesta de la elaboración del plan de capacitación según el análisis de los riesgos a que están expuestos en la asociación, que afectan directa e indirectamente la salud y el bienestar de los trabajadores y contratistas mediante la revisión de documentos ( matriz de peligros, documentación existente del SGSST, resultados del diagnóstico de salud, resultados de la evaluación de desempeño) e inspecciones a los diferentes puestos de trabajo. Los cuales proveen información valiosa y confiable para el diseño y formulación del plan de capacitación; deducciones que permitieron establecer unos objetivos encaminados a desglosar una temática, tendiente a suplir la necesidad de desconocimiento, de falencias o riesgos que podrían desencadenar o provocar accidentes de trabajo y desarrollar enfermedades laborales; evaluándolos a través de indicadores lo que permitió medir su evolución a través de la evaluación de la capacitación y la motivación de los asistentes a las mismas. Determinando que estos conozcan los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, las medidas preventivas en riesgos laborales y la promoción del autocuidado.

## **Introduccion**

El trabajo es la base fundamental de la vida social e individual, es fuente de ingreso y la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con su entorno para satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo. Es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias dentro del cual interactúa y que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedades para el individuo, la empresa y la sociedad.

En las actividades que se realizan en la Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua, el talento humano se ve expuesto en el desarrollo de sus funciones a peligros que inducen a situaciones o pueden tener efectos en la salud y el bienestar de estos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario diseñar un plan de capacitaciones que permita el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de promocionar la salud, el autocuidado y prevenir la enfermedad y los riesgos a los que puedan estar expuesto. Sin embargo más allá de esto, busca estimular el interés de todos en la organización sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión, incentivar la participación en las diferentes actividades sobre, factores de riesgo y condiciones inseguras, busca mejorar el clima laboral, la productividad, la salud física y mental, y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar factores de riesgos presentes en su labor, dar la respuesta oportuna e inmediata a tales situaciones, así como para dar cumplimiento a la normatividad, según lo establecido en el decreto 1072 del 2015, con cobertura a todos los centros y turnos de

trabajo y todos los trabajadores, independiente de su contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas así como proveedores y visitantes.

El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) está regulado por el Decreto 1072 de 2015 que en su artículo 2.2.4.6.11 establece:

“Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”.

En la Resolución 0312 de 2019 que define los estándares mínimos del SG-SST se hace referencia al criterio a cumplir con el programa de capacitación en SST y también el modo de

verificación del mismo dependiendo de la clasificación de las empresa.

El presente programa de capacitación está orientado a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo, y a su vez es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a los trabajadores del centro de desarrollo infantil Chimichagua, distribuido en actividades y temáticas que se contextualizan en un instrumento importante que contiene las metodologías y estrategias de capacitación, teniendo como resultado trabajadores sensibilizados, dispuestos a aportar con responsabilidad el autocuidado, para prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral inherentes a su actividad.

# **1. Implementación del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en los factores de riesgos identificados en la Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua (Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua)**

## **1.1. Descripción breve de la empresa**

La Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua (Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua), cuenta con más de 7 años sirviéndole a la comunidad, con disponibilidad para atender 500 niños y niñas en sus dos sedes Chimichagua y el corregimiento de Candelaria y con un equipo de talento humano interdisciplinario conformado por 37 personas dan fe de su resultado y dinamismo.

Esta empresa se encuentra ubicada en la calle 5 No. 7-38 en el municipio de Chimichagua Cesar siendo pioneros en la atención integral de primera infancia en este municipio.

**NIT:** 892301137-9

**Razón social:** Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua (Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua).

**Actividad económica:** otras actividades de asistencia social sin alojamiento

**Sucursales:** No

**Clase de riesgo:** I

**ARL:** POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A

**1.1.1. Misión.** Brindar atención con óptima calidad eficiencia y excelencia garantizando los ejercicios de los derechos fundamentales a toda la comunidad usuaria del servicio. Niños niñas familias y comunidad.

Direccionando las actividades hacia la integración y acompañamiento a las familias para el logro del desarrollo psicosocial de la primera infancia, teniendo en cuenta los contextos y las relaciones que fundamentan la teoría del desarrollo infantil, respondiendo a las demandas sociales, culturales y éticas de la infancia desde su accionar dentro del sistema nacional de la primera infancia. (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**1.1.2. Visión.** El CDI Chimichagua se proyecta en el año 2021 como una institución centrada en la atención integral a la primera infancia, con niños y niñas capaces de responder a los retos que le esperan en la edad escolar, dando muestra de una personalidad bien sementada, bajo valores establecidos en los diferentes aspectos que fortalecen con las distintas actividades que se dan en el diario vivir de los niños y niñas (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

### **1.1.3 Objetivos de la empresa.**

**1.1.3.1 Objetivo general de la empresa:** Ofrecer una educación pertinente y de calidad a los

beneficiarios del programa del Centro de Desarrollo Infantil de Chimichagua con la finalidad de potenciar el desarrollo integral de las niñas y los niños desde su nacimiento hasta cumplir los seis años, partiendo del reconocimiento de sus características y de las particularidades de los contextos en que viven, favoreciendo las interacciones que se generan en ambientes enriquecidos a través de experiencias pedagógicas, prácticas de cuidado, teniendo en cuenta las actividades rectoras de la primera infancia a través del apoyo y acompañamiento a las familias. (CDI Chimichagua, Plan Operativo para la Atención Integral – POAI, 2019).

**1.1.3.2 *Objetivos específicos de la empresa:*** Presenta los siguientes objetivos:

1. Atender necesidades básicas de nutrición, salud, protección. (Ibid.2019, pág. 3).
2. Brindar oportunidades de afecto para que los niños y niñas del CDI Chimichagua se relacionen Con el adulto y se exprese libremente. (Ibid.2019, pág. 3).
3. Estimular gradualmente los niveles de creatividad en el niño y la niña, habilidades y destrezas propias de su edad con la finalidad de adquirir herramientas que le ayuden a explorar el mundo que lo rodea (familiar, social, ambiental) (Ibid.2019, pág. 3).
4. Lograr que el niño y la niña conozca su propio cuerpo y sus posibilidades de acción, así como la adquisición de su identidad y autonomía. (Ibid.2019, pág. 3).
5. Promover la capacidad para adquirir formas de expresión y comunicación de acuerdo con normas de respeto, solidaridad y convivencia. (Ibid.2019, pág. 3).

6. Impulsar la participación en actividades lúdicas con otros niños, niñas y adultos. (Ibid.2019, pág. 3).
7. Favorecer el crecimiento armónico y equilibrado del niño y la niña facilitando su desarrollo integral. (Ibid.2019, pág. 3).
8. Permitirle al niño y la niña explorar su entorno, imitar comportamientos de los adultos, e interiorizar las normas básicas que le permitan la convivencia dentro del grupo donde realiza la vida cotidiana. . (Ibid.2019, pág. 3).
9. Incrementar en el niño y la niña hábitos de alimentación, higiene personal, aseo, etc. (Ibid.2019, pág. 3).
10. Proporcionar a los niños y las niñas experiencias pedagógicas, que sin ser escolarizantes sirvan como base para terminar su etapa preescolar. . (Ibid.2019, pág. 3).
11. Vincular a la familia y a la comunidad al proceso educativo para mejorar la calidad de vida. . (Ibid.2019, pág. 3).

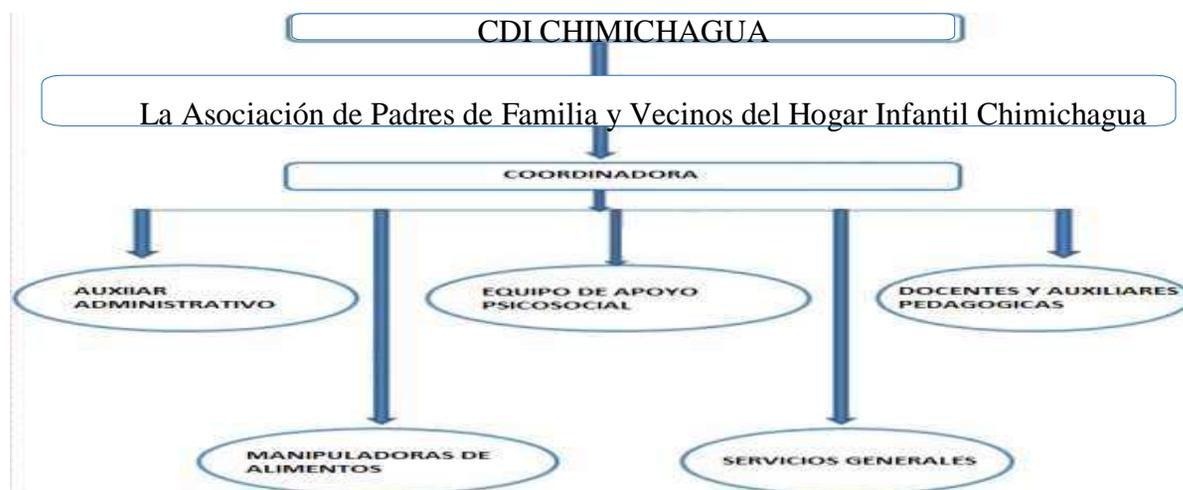
#### **1.1.4. Descripción de la estructura organizacional.**

El centro de desarrollo infantil busca brindar atención integral a la primera infancia donde se direccionan actividades que propendan por la integración y el acompañamiento a la

comunidad en general para el logro de la estimulación del desarrollo psicomotriz y cognitivo en las etapas a desarrollar en el entorno social de los niños y niñas, respondiendo así a las demandas sociales, culturales y éticas de la infancia desde su accionar dentro del sistema nacional de bienestar familiar.

Cuenta con una coordinadora que se encarga de la dirección de la unidad de servicio, una psicóloga y un profesional en nutrición , un auxiliar administrativo quien realiza funciones propias relacionadas con el cargo; manipuladoras de alimentos en el área de comedor y cocina, personal de servicios generales y las docentes que interactúa con niños y cuidadores

#### *1.1.4.1. Estructura organizacional (organigrama)*



*Figura 1.* Estructura organizacional. CDI Chimichagua. 2019. POAI (plan operativo de Atención Integral)

**1.1.5. Descripción de la dependencia y/o proyecto al que fue asignado.** La asignación como estudiante de pasantía se realiza para apoyar y asesorar el área administrativa del CDI, en su sede Chimichagua, en temas de SST, esta área está direccionada por la coordinadora del

centro que cuenta con la auxiliar administrativa y el grupo de apoyo psicosocial conformado por la nutricionista y la psicóloga del centro, con el fin de realizar la implementación del plan de capacitación del SGSST en la organización.

## **1.2. Diagnóstico inicial de la dependencia asignada y/o proyecto al que fue asignado**

El área administrativa del centro de desarrollo infantil Chimichagua es el timonel de la organización, por tanto en cumplimiento a los establecido en la ley 1562 de 2012 y la normatividad vigente, se ha dispuesto de los recursos para el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre las directivas del centro y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones , el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, el centro aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG- SST, el cual se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

La empresa cuenta con el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) realizado en 2017 e iniciaron su implementación a finales de 2018 y comienzo de 2019, sin embargo es un documento que requiere actualización. (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza un análisis con la matriz FODA:

Tabla 1  
*Matriz DOFA CDI Chimichagua*

<b>Factores internos</b>	<b>Fortalezas internas (F)</b>	<b>Debilidades Internas (D)</b>
	Excelente imagen	Altos costos de producción
	Calidad en la prestación integral del servicio	
	Recurso humano interdisciplinario bien capacitado en formación infantil.	Alta resistencia al cambio.
	Misión visión, objetivos y metas bien definidas.	Recursos humanos sin capacitación en SG-SST.

Factores externos	Excelente prestación del servicio al cliente.  Liquidez.  Optimización de la instalaciones lo que permite brindar mejor atención a estudiantes.	Contrato de personal solo por 10 meses.  No cuenta con Profesional en SG-SST.  Tecnología obsoleta.
Gratuidad de estos programas		
Oportunidades Externa (O)	Estrategia FO	Estrategia DO
Perfil demográfico	Consolidad oferta educativa	Ampliar los
Nuevos mercados	Integrar nuevos modelos educativos	servicios durante 12 meses
Mercado en crecimiento		
Amenazas Externa (A)	Estrategia FA	Estrategia DA
Ingreso constante de nuevos competidores al Sector.	Optimizar instalaciones eliminando obstáculos e Implementar Innovaciones tecnológicas.	Inclusión e interacción con otros programas gubernamentales Para apoyo económico a padres y cuidadores
Inestabilidad económica en el núcleo familiar, situación que provoca temprana deserción.		

Fuente: Autor del documento

### 1.3. Planteamiento del problema

Chimichagua es un municipio del departamento del Cesar que centra su economía en la pesca y la agricultura; sin mayor fuente de trabajo que los entes gubernamentales; de allí que los profesionales de la zona se ven obligados a emigrar en busca de empleo a centros poblados. La asociación no es ajena a esta situación, puesto que no cuenta con personal idóneo de forma permanente que manejen y desarrollen los temas del SG-SST y no dispone de dinero para el sostenimiento de este sistema de manera clara, pues sus recursos llegan al centro a través de “canastas financieras”, que es la forma como son distribuidos los recursos económicos en la institución, los cuales son sectorizados según lineamientos nacionales como exigencia fundamental del ICBF.

El ICBF al seguir los lineamientos del orden nacional y siendo requisito legal de la república de Colombia consagrada en la Ley 1572 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, capítulo 6, le exige el diseño e implantación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo a los centros de desarrollo infantil (CDI). Pero paradójicamente no aparecen destinados los recursos para la ejecución de este; Sin embargo ahondando esfuerzos la institución cuenta con el diseño y han realizado su implementación con serias interrupciones; en contexto con la limitante de no contar con un profesional de SST permanente en la organización.

Encontrando grandes falencias en la parte de capacitación puesto que todavía existe un desconocimiento del talento humano en temas relacionados con la SST.

Es de anotar que aunque se cuenta con un programa de capacitación tal como aparece descrito en el diseño del SGSST de la institución, que debería ser revisado semestralmente con la participación del COPASST y otras partes interesadas, para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia). No se está desarrollando en los términos allí establecidos; lo que origina que si no se ejecutan como parte del SG-SST y documentan sus acciones, existe la posibilidad que la organización no cumpla con los indicadores de gestión lo que impedirían su seguimiento, evaluación y pone en riesgo su contratación.

Por tanto dado que no existe plan de capacitación en SST programado con vigencia 2020 se aprovecharía el recurso de la pasantía, el cual servirá para que el profesional en HSEQ de forma constante aporte sus conocimientos en el proceso de implementación del plan de capacitaciones en la asociación.

### **1.3.Objetivos de la pasantía**

**1.4.1 General.** Implementar un plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua basado en los factores de riesgo.

#### **1.4.2 Específico**

- Diseñar del plan de capacitaciones en SST en la unidad de servicio.
- Aplicar el plan de capacitaciones en SST en el Centro de Desarrollo Infantil

Chimichagua.

- Validar la eficacia del plan de capacitaciones.

#### 1.4. Descripción de las actividades a desarrollar en la misma (Ver cuadro).

Tabla 2.

*Descripción actividades a desarrollar*

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades a desarrollar en la empresa para hacer posible el cumplimiento de los Obj. Específicos
Implementar un plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua basado en los factores de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseñar el Plan de capacitación en unidad de servicio.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar la revisión de los siguientes documentos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de peligros</li> <li>• La documentación existente del SG SST.</li> <li>• Resultados del diagnóstico de salud.</li> <li>• Resultados de la evaluación</li> </ul> </li> <li>2. Realizar una inspección a las áreas de trabajo.</li> </ol>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aplicar el plan de capacitaciones en SST en el Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definir el contenido de cada tema de capacitación.</li> <li>➤ Capacitar al personal de la organización en los principales temas definidos, durante el tiempo de duración del proyecto.</li> </ul>

- Validar la eficacia del plan de capacitaciones
- Evaluar la eficacia de cada tema, de acuerdo a la temática desarrollada.
- Medir los indicadores de gestión definidos.
- Capacitación Evaluación de Eficacia y Registro de los Entrenamientos
- Mecanismos de Concientización
- Utilizar indicadores de participación con el fin de medir la motivación y reconocimiento del personal propio y contratista en temas de SST.

Fuente: Autor del documento.

### 1.5.Cronograma de actividades

Tabla 3

*Cronograma de actividades*

N o.	ACTIVIDAD	RESPONSAB LE	AÑO 2020				OBSER VAC IONE S
			Meses ( Duración)				
			MA RZO	AB RIL	MA YO	JU NIO	
<b>OBJETIVO 1. DISEÑAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN EN LA UNIDAD DE SERVICIO.</b>							
1	Realizar la revisión de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Peligros</li> <li>• La documentación n n existente del SG SST.</li> <li>• Resultados del diagnóstico de salud.</li> <li>• Resultados de la evaluación de desempeño.</li> </ul>	Coordinador del centro- Estudiante Pasantía	X				

---

2	Realizar una inspección a las áreas de trabajo.	Estudiante Pasantía	X				
	Definir los siguientes aspectos:						
	Introducción						
	Alcance						
	Objetivos						
3	Responsabilidades	Estudiante Pasantía	X				
	Indicadores						
	Duración del Programa						
	Temas de Capacitación						
	Metodología de evaluación.						

---

**OBJETIVO 2. APLICAR EL PLAN DE CAPACITACIONES EN SST EN EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA.**

---

4	Definir el contenido de cada tema de capacitación.	Estudiante Pasantía	X				
	Capacitar al personal de la organización en los principales temas definidos, durante el tiempo de duración del proyecto.	Estudiante Pasantía	X	X	X	X	

---

**OBJETIVO 3. VALIDAR LA EFICACIA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.**

7	Medir los indicadores de gestión definidos.	Estudiante pasantía				X
8	Capacitación Evaluación de Eficacia y Registro de los Entrenamientos	Estudiante pasantía				X
9	Mecanismos de Concientización	Estudiante pasantía	X	X	X	X
10	Utilizar indicadores de participación con el fin de medir la motivación y reconocimiento del personal propio y contratista en temas de SST	Estudiante pasantía	X	X	X	X

Fuente: autor del documento

## 2. Enfoques referenciales

### 2.1 Enfoque conceptual

**Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562, 2012, artículo 3)

**Actividad no rutinaria (2):** Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (GTC 45, 2012, numeral 2)

**Actividad no rutinaria.** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse. (GTC 45, 2012, numeral 2)

**Actividad rutinaria (1):** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072, 2015 artículo, 2.2.4.6.2)

**Actividad:** Cada una de las acciones que se deben ejecutar para realizar un trabajo o desarrollar un proceso. (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**Aprendizaje:** Proceso de modificación del comportamiento en forma relativamente rápida y permanente, resultante de la interacción del individuo con el medio ambiente. (Ibíd. 2017, pag.20).

**Aptitud:** Potencialidades y/o habilidades que posee una persona para desarrollar una actividad específica (Ibíd. 2017, pag.20).

Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Ley 1562, 2012)

**Capacitación:** Serie de actividades sistematizadas encaminadas a dotar a la persona de conocimientos, habilidades y aptitudes; a fin de mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y prepararla para asumir eficazmente cargos de mayor nivel y complejidad en la organización. (CDI Chimichagua, Plan Operativo para la Atención Integral – POAI, 2019).

**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. (Resolución 1401, 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, 2007, artículo 3).

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2).”

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

– Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar

y determinando ideas para solucionar esos problemas.

- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están

consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Organización Internacional de Normalización (ISO) 45001, 2018).

**Competencia:** capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos (Organización Internacional de Normalización (ISO) 45001, 2018).

**Competencias Técnicas:** Se derivan de los requerimientos específicos de los cargos, en términos de habilidades y conocimientos, para desempeñar con altos niveles de calidad las actividades relacionadas con cada proceso (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**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, 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, 2008 artículo 3, Resolución 1511, 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 y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2).

**Conducta:** Modo específico de actuar ante un objeto, situación o persona determinada. Esta puede ser observable y medible. (CDI Chimichagua, Plan Operativo para la Atención Integral – POAI, 2019).

**Conferencia:** Exposición oral de un tema en forma metódica, en la que el conferencista asume una posición activa y los participantes se limitan a escuchar. Al final se concede la oportunidad al público de aclarar inquietudes. Se usa en instrucciones grupales y también para cambiar actitudes, resolver conflictos operacionales específicos, programar materias de naturaleza genérica y motivar al grupo a través de los medios didácticos (Ibíd. 2019, Pág.13).

**Conocimiento:** Fundamento teórico o información necesaria para ser aplicado en la correcta realización de una actividad, adquirido a través del estudio, el entrenamiento y la experiencia, y por el cual se reconocen (Ibíd. 2019 Pág. 13).

**Consecuencia:** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente. (GTC 45, 2012, numeral 2).

**Contratista:** organización externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**Curso:** Acción de entrenamiento generalmente de carácter grupal y con una duración mayor a cuatro horas (Ibíd. 2017, Pág. 21).

**Desempeño:** resultado medible (ISO 45001, 2018).

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (Resolución 2646, 2008 artículo 3).

**Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Resolución 2646, 2008 artículo 3).

**Eficacia (1):** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072, 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Eficacia (2):** Aptitud de un medicamento para producir los efectos propuestos, determinada por métodos científicos. (Decreto 677, 1995 artículo 2).

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2).

**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, 2015, artículo 2.2.4.6.2).

**Enfermedad general:** Todo estado patológico que no esté considerado como enfermedad profesional. (NTC 3793,1996, numeral 2.1).

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.”

**Enfermedad laboral:** 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. (Ley 1562, 2012). Enfermedad profesional (1): Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar. (NTC 379, 1996 numeral, 2.1).

**Enfermedad profesional (2):** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. (GTC 45, 2012, numeral 2).

**Enfermedad:** Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora

o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001). (GTC 45, 2012, numeral 2)”.

**Entrenamiento:** Procedimiento educativo aplicado de manera sistemática y organizada, encaminado al desarrollo de habilidades intelectuales y psicomotoras necesarias para realizar tareas y operaciones relacionadas con un cargo específico.

Equipos, herramientas y materiales en cuanto a su tecnología, operación y mantenimiento. Además, procedimientos y normas para llevar a cabo en forma segura y eficiente las actividades de cada colaborador.

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2).

**Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646, 2008, artículo 3).

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

**Identificación del peligro (1):** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2).

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

**Incidente:** suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud (ISO 45001, 2018).

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6).

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1062, 2015).

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2).

**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, 2007, artículo 3).

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras. (Resolución 1401, 2007, artículo 3).

**Lesión y deterioro de la salud:** efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**Lugar de trabajo:** lugar bajo el control de la *organización* donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo. (ISO 45001, 2018).

**Medición:** *proceso* para determinar un valor (Ibíd. 2018, Pág. 8).

**Mejora continua:** actividad recurrente para mejorar el *desempeño* (Ibíd. 2018, Pág. 9).

**Necesidad de Formación:** Diferencia entre el nivel óptimo de competencia y el que

tiene actualmente el colaborador. (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**Organización:** persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus *objetivos* (ISO 45001, 2018).

**Pandemia:** Propagación mundial de una nueva enfermedad (Ministerio de salud y protección social, 2020).

**Parte interesada:** persona u *organización* que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad (Ibíd., 2018, pág. 2).

**Participación:** acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones (Ibíd., 2018, pág. 3).

**Peligro:** fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud (Ibíd., 2018, pág. 5).

**Potencial:** Capacidades innatas que posee una persona, las cuales pueden ser desarrolladas para lograr su crecimiento integral (Ibíd., 2018, pág. 2).

**Procedimiento:** forma especificada de llevar a cabo una actividad o un *proceso* (Ibíd.2018, pago. 7).

**Proceso:** conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma las entradas en salidas (Ibíd.2018, pág. 7).

**Programa de Capacitación:** Acciones formativas programadas para satisfacer necesidades específicas detectadas en la organización, cuya realización interna resulta más ventajosa, no sólo porque dan respuestas más efectivas a las necesidades del grupo sino que posibilitan el cubrimiento de un número significativo de empleados y la disminución de los

costos. (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2)

**Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo riesgo para la SST:** combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la *lesión y deterioro de la salud* que pueden causar los eventos o exposiciones (ISO 45001, 2018).

**Riesgo:** efecto de la incertidumbre (Ibíd.2018, pág. 6)

**Seguimiento:** determinación del estado de un sistema, un *proceso* o una actividad (Ibíd.2018, pág. 8)

**Seguridad y salud en el trabajo:** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Ibíd.2018, pág. 4).

**Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sistema de gestión de la SST:** sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST (Ibíd.2018, pág. 4).

**Sistema de gestión:** conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos (Ibíd.2018, pág. 4).

**Subcontratista:** Persona externa, contratada por la Asociación de Hogares Comunitarios, a través de la modalidad de prestación de servicios profesionales, con el

propósito de suplir las necesidades de actividades complementarias en la ejecución de la actividad económica de la organización (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

**Trabajador:** persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización (ISO 45001, 2018).

**Tutoría o Asesoría:** Acción de capacitación que se desarrolla mediante la guía y orientación personalizada que hace el tutor al empleado que se capacita (CDI Chimichagua, SGSST, 2017).

## 2.2 Enfoque Legal

Constitución política de Colombia de 1991. Dado que la Constitución Política establece los artículos que reflejan los principios del trabajo decente, entre estos: 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral) 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); 48 (derecho a la seguridad social); 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción,

prevalecen en el orden interno).

Código sustantivo de trabajo (CST) porque desarrolla los principios constitucionales en lo referente a la definición de trabajo, igualdad de los trabajadores, derecho al trabajo, derechos de asociación y huelga, mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales e irrenunciabilidad, norma general de interpretación, normas de aplicación supletoria, conflicto de leyes y normas más favorables y los derechos individuales y colectivos.

Decreto 614 de 1984, Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Decreto 1607, de 2002 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema de gestión de riesgos profesionales (SGRP).

Decreto Ley 1295 de 1994, Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales.

Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto ley 1295 de 1994 determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Para la prestación de los servicios de salud a los afiliados al Sistema General de Riesgos. Profesional.

Decreto 1443 de 2014, incorporado en el decreto 1072 de 2015. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1477 de 2014, Tabla de enfermedades Laborales.

Decreto 1530 de 1996, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.

Decreto 1669 del 21 de Octubre de 2016, Por el cual se Adición de unos artículos a

la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 171 de 2016, modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Decreto 1772, de 1994, Por el cual se Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales.

Decreto 2566 de 2009, Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales.

Decreto 3075 de 1997- Buenas Prácticas de Manufactura.

GTC 45:2012 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Ley 776, de 2002 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.

Ley 1010 de 2006, definición, constitución y sanciones Acoso Laboral

Ley 1098: Código de la infancia y la adolescencia

Ley 1523 de 2012, Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562, de 2012 Sistema General de Riesgos Laborales

Ley 1804 de agosto 02 de 2016: Por la cual se establece la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre y se dictan otras disposiciones.

Ley 1878 de 2018 Por medio de la cual se modifican algunos artículos de la Ley 1098 de 2006, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia, y se dictan otras disposiciones.

Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 9 de 1979 Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

Norma Técnica ISO 45:001, Marzo de 2018 Norma Técnica que amplía los requisitos en SG-SST y reemplaza la Norma Técnica OHSAS 18001.

NTC 3793:1996, Norma Técnica Colombiana, Salud Ocupacional. Clasificación, Registro y Estadísticas de Ausentismo.

NTC 5723, Norma técnica colombiana. Ergonomía: Evaluación de posturas de trabajo estáticas.

Resolución 1918 de 2009, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas.

Resolución 1075, 1992 Prevención de la fármacodependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.

Resolución 1016 de 1986, reglamenta los programas de SST en las empresas.

Resolución 4059 de 1995, reporte de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Resolución 652 y 1356 de 2012, Reglamento de comité de convivencia Laboral.

Resolucion 0312 de 2019- Estándares Mínimos del SG-SST

Resolución 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.

Resolución 1111 de 2017 -Estándares Mínimos del SG-SST

Resolución 1401 de 2007 Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 1855, de 2007 Sistema de garantía de la calidad en el SGRP.

Resolución 2013 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 Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.

Resolución 2013, de 1986 Comité Paritario de SST.

Resolución 2346 de 2007 Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2400 de 1979 Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2646 de 2007, programa empresarial riesgo psicosocial

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2674 de 2013. Manipulación de alimentos.

Resolución 2844 de 2007, Guías de Atención Integral en SST.

### 3. Diseño del plan de capacitación

Para el diseño del plan se suplieron una serie de etapas de formulación en función de los objetivos estratégicos de la empresa y sus necesidades de desarrollo del talento humano que permitieran encontrar los argumentos y estrategia para estructurar el plan idóneo que permitiera desarrollar y evaluar los resultados con la temática planteada.

Por lo anteriormente esbozado se analizaron los siguientes aspectos:

#### 3.1 Presentación de resultados.

##### 3.1.1. Realizar la revisión de los siguientes documentos:

**3.1.1.1 Matriz de peligros (Ver apéndice A).** Al estudiar la matriz de Peligros se encontró que los peligros más relevantes a los que está expuesto el talento humano son:

Manipuladoras de alimentos (área de cocina).

Tabla 4

*Peligros expuesto manipuladoras de alimentos.*

PROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	TIPO ACTIVIDAD		PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	CLASIFICACION	DESCRIPCION	
Preparación de alimentos	Alistamiento de la materia prima	Porcionamiento de carnes, aves y pescados, verduras, frutas	X		Biológico	Bacterias, Rickettsias, Virus, Parásitos	Contacto directo y/o indirecto con Microorganismos

	Moler proteínas	X	condiciones de seguridad	Atrapamientos	• pérdida de miembros
Cocina caliente	Cocción, frituras, asados	X	Físicos	temperaturas extremas (calor)	Erupciones cutáneas, Calambres por calor, Hipertermia
Servido de alimentos	porcionar platos de comida	X	Psicosocial	condiciones de la tarea	• Depresión, estrés, ansiedad y otros trastornos de la salud mental • Trastornos del sueño

Fuente: Autor del documento.

### Acompañamiento psicosocial (Psicóloga y profesional de nutrición)

Tabla 5

#### *Peligro expuestos acompañamiento psicosocial*

PROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	TIPO ACTIVIDAD		PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
			RUTINARI	NO RUTINARI	CLASIFICACION	DESCRIPCION	
Acompañamiento psicosocial	Apoyo psicosocial	visita domiciliaria	X		condiciones de seguridad	Públicos accidentes de transito	• Lesiones leves • Estrés • Fracturas • Contusiones • Muerte
	Psicoorientación a padres niños, niñas y cuidadores	sesiones personales	X		psicosocial	demandas emocionales	• Depresión, estrés, ansiedad y otros trastornos de la salud mental • Trastornos del sueño
	Apoyo administrativo	Capacitaciones,	X		Psicosocial	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	• Depresión, estrés, ansiedad y otros trastornos de la salud mental. • Trastornos del sueño.

Fuente: Autor del documento.

Docentes y auxiliares pedagógicas.

Tabla 6  
*Peligro expuestos Docentes y auxiliares pedagógicas.*

PROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	TIPO ACTIVIDAD	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
			RUTINARIA NO RUTINARIA	CLASIFICACION	DESCRIPCION	
Actividades de formación	Remoción de fluidos corporales y excretas-cambio de pañales	Realizar limpieza de los niños una vez finalizan sus necesidades fisiológicas	x	Biológico	fluidos o excrementos	• Gastroenteritis
			x	condiciones de seguridad	superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, , con diferencia del nivel, condiciones de orden y aseo)	• Fracturas • Contusiones • Muerte
	planeación de las actividades	x	Psicosocial	condiciones de la tarea	• Depresión, estrés, ansiedad y otros trastornos de la salud mental • Trastornos del sueño, alteraciones cardiovasculares	
Programar y coordinar actividades pedagógicas, académicas y lúdicas	ejecución de las actividades	x	Biomecánicos	posturas prolongadas	• Lumbalgia • dolores musculares	• fatiga • varices

Fuente: Autor del documento

Administrativos (coordinador del centro y auxiliar administrativo)

Tabla 7.

## Peligro expuestos administrativos

PROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	TIPO ACTIVIDAD		PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	CLASIFICACION	DESCRIPCION	
Administrativos	Contabilidad del centro	Funciones secretariales, informes contables, administrativos y programación de pagos	X		condiciones de seguridad	Público: Atracos en la realización de consignaciones en los bancos	• Depresión, ansiedad y estrés.
	Coordinación de las actividades del centro	Programación de recursos para las diferentes actividades del centro	X		Biomecánico	postura mantenida y movimientos repetitivos	• Fatiga • Lesiones Osteomusculares • Dolor de espalda

Fuente: Autor del documento

## Servicios Generales

Tabla 8.

*Peligro expuestos Servicio generales.*

PROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	TIPO ACTIVIDAD		PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	CLASIFICACION	DESCRIPCION	

Limpieza y desinfección de áreas	Limpieza y desinfección de áreas	X	Biológico	bacterias, hongos, virus y parásitos	Enfermedades gastrointestinales, micosis
	limpieza y desinfección de áreas	X	Biomecánico	posturas inadecuadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lumbalgia</li> <li>• dolores musculares</li> <li>• fatiga</li> <li>• varices</li> </ul>

Fuente: Autor del documento

Seguridad física del centro (celador).

Tabla 9.

*Peligro expuestos celador.*

PROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	TIPO ACTIVIDAD		PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	CLASIFICACION	DESCRIPCION	
Seguridad física del centro	Vigilancia del sitio	Garantizar la seguridad patrimonial	X		condiciones de seguridad	Públicos. Atracos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depresión, estrés, ansiedad y otros trastornos de la salud mental</li> <li>• Trastornos del sueño</li> </ul>

Fuente: Autor del documento.

En consideración con este análisis, el estudio de la matriz de peligros permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud del talento humano que enfrenta la asociación y sirve para analizar el nivel de estos presente en el trabajo, para compararlo en diferentes tareas, para proponer acciones concretas, para disminuirlos y para estimar el impacto que estas acciones tendrán sobre los trabajadores. (GTC 45,2012). Que para este caso presenta un nivel de deficiencia alto o moderado, mostrando que muchos de estos peligros no están controlados ni en la fuente, el medio o el trabajador; evidenciando una exposición latente con un nivel de 2 a 3, que indica que el individuo está expuesto al riesgo

entre una y varias veces al día durante su jornada de trabajo con un nivel de consecuencia promedio de 25 exteriorizando lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.

En consecuencia con los impactos que tienen estos en el talento humano y al considerar el nivel de exposición y sus efectos posibles, se sugiere encaminar el plan de capacitación a conceptos que promuevan y motiven programas tendientes a realizar actividades que ayuden a mitigar la exposición a riesgos biológicos, biomecánico (pausas activas-por posturas prolongadas) y condiciones de seguridad (identificación de peligro, señalización, prevención de accidentes). de tal forma que puedan continuar desarrollando las actividades de acuerdo a programación bajo la premisa de prevención.

**3.1.1.2. Documentación existente del SG-SST.** Cuenta con un sistema de gestión en SST diseñado en el año de 2017 y puesto en marcha en el año 2018 guiado bajo el ciclo PHVA, el cual contempla los siguientes documentos:

Tabla 10  
*Ciclo PHVA (planear- hacer)*

<b>PLANEAR (P)</b>	<b>HACAER (H)</b>
Expone la política de calidad fechada y firmada por el representante legal y comunicada al talento humano ( <b>Ver apéndice B</b> ).	Aparece descritos los procedimientos de identificación de peligros donde se establece un procedimiento para la identificación de peligros y valoración del riesgo del centro de desarrollo infantil Chimichagua, de acuerdo a la GTC 45 de 2012.
Cuenta con un Reglamento de higiene y seguridad industrial	Describe la matriz de peligro ( <b>Ver apéndice A</b> ).
Expone los Objetivos del SGSST.	Anuncia la ficha técnica MSDS de productos químicos, donde aparece una hoja de inspección de las sustancias utilizadas en el centro de integración ( <b>Ver</b>

<p>Establece una evaluación inicial realizada mediante la Resolución 1111 de 2012 y actualizada con la Resolución 0312 de 2019 con un resultado del 72.5% de ejecución, según su última evaluación (<b>ver apéndice D</b>).</p>	<p><b>apéndice C</b>), como hipoclorito de sodio, detergente en polvo e insecticidas y se cuenta con un formato lista de chequeo para inspección de seguridad de sustancias químicas, con código: HSST-FO2. Es de resaltar que no encontré procedimientos diligenciados de este tipo.</p>
<p>Tiene un Plan de trabajo anual que para el 2020 no está actualizado.</p>	<p>Comunica un programa específico de tareas críticas como manejo del cuchillo y técnicas de procedimiento de trabajo seguro que está descrito a través del formato con código: HSST-FO1, formato de procedimiento de trabajo seguro (<b>Ver apéndice E</b>), el cual dado las condiciones del centro no ha sido utilizado.</p>
<p>Presenta los recursos tecnológicos y el talento humano, pero no existe claridad en lo financiero.</p>	<p>Está descrito el plan de emergencia donde se establecen todas las directrices con el fin de determinar las acciones normalizadas que se deben tener en cuenta para la prevención y atención de emergencias.</p>
<p>Presenta los recursos tecnológicos y el talento humano, pero no existe claridad en lo financiero.</p>	<p>Expone el programa de medicina preventiva donde se hace un diagnóstico de las condiciones de salud realizado por médico especialista en SST con el fin de caracterizar la población de la Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua, mediante el análisis de información contenida en la Historia Clínica Ocupacional, evaluando variables sociodemográficas, laborales, antecedentes médicos, hábitos de vida, morbilidad sentida, resultados y análisis de pruebas complementarias, diagnósticos realizados y de los peligros percibidos por los trabajadores.</p>
<p>Cuenta con la conformación del COPAST y algunas actas de reuniones con fecha 2018 y 2019 que faltan las firmas.</p>	<p>Existen formatos para reporte de actos y condiciones inseguras, las cuales se pueden diligenciar mediante el proceso con código: HSST-FO5, (<b>Ver apéndice F</b>), pero a la fecha no he encontrado ningún reporte registrado a través de este formato.</p>

---

Explica los procedimientos de comunicaciones donde indica como enviar y recibir las comunicaciones internas y externas.

Además cuenta con las orientaciones de reporte de incidentes y accidentes de trabajo a través del formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo **(Ver apéndice G)**, en el cual se debe reportar a la ARL POSITIVA, entidad aseguradora a la cual se encuentran afiliados la totalidad de los empleados de la institución, los incidentes o accidentes laborales que se presentan en la UDS. Sin embargo no hay registro de ningún reporte a la fecha.

---

Señala el procedimiento de capacitaciones, el cual hace referencia a cómo se debe programar las capacitaciones al talento humano, haciendo una inspección previa a los puestos de trabajo y evaluación del desempeño, con el acompañamiento y asesoría del COPASST, pero no existe nada programado con fecha 2020.

---

Informa acerca del procedimiento de gestión del cambio que describe cómo identificar los cambios, su factibilidad, aprobación y/o rechazo y su ejecución. Identificado con código: PSST-FO009. (Formato de registro de control de cambio) Aunque no se aplica este procedimiento. Solo se saltan el proceso y realizan el cambio.

---

Muestra los procedimiento de requisitos legales, establece e identifica el protocolo para la actualización permanente de los requerimientos legales y otros requerimientos aplicables al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua, generando los canales de acceso y disponibilidad de esta información y evaluándolo periódicamente, todo ello, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales del país. Sin embargo, a la fecha no he encontrado la matriz de requisitos legales.

---

Describe el procedimiento de selección de proveedores que se aplica, por exigencia directa del ICBF.

---

Hace referencia a la conformación del comité de convivencia laboral. Está conformado, pero no se registra acta de reuniones, dada la confidencialidad de estas.

---

Fuente: Autor del documento.

Tabla 11

*Ciclo PHVA (Verificar-Actuar)*

<b>VERIFICAR (V)</b>	<b>ACTUAR (A)</b>
Puntualiza en el procedimiento de auditorías internas y el formato para diligenciarla, pero a la fecha no se ha realizado ninguna.	Relata el procedimiento de acciones preventivas y correctivas.
Describe el procedimiento de seguimiento del desempeño donde nos muestra una ficha técnica de los indicadores de gestión.	Aunque existe el procedimiento solucionan sobre la marcha sin utilizar el proceso.

Fuente: Autor del documento.

Información de la se obtuvo datos importantes, donde se evidencia que al revisar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST a través de la Resolución 0312 de 2019, el plan anual de trabajo y el de capacitación no está actualizado; así como la verificación de resultados y acciones preventivas del sistema en mención, demostrando que para este año no hay nada preparado en referencia con el programa de capacitación SST y su cumplimiento.

Dándome la oportunidad de responder a tal demanda o requisito en una amplia variedad de temas. Así mismo cuenta con una gama de procedimientos, formatos o actividades debidamente estructuradas en su política y reglamento interno de SST y matriz de peligros que fortalecidos con capacitaciones en BPM, investigación de incidentes, identificación de peligros, señalización de áreas entre otras contribuyen a la construcción de este documento y su impacto.

**3.1.1.3 Resultado del diagnóstico de salud.** Los hallazgos de la Evaluación Médica Ocupacional de la población trabajadora en la Asociación, se presentan a continuación. El cual

refleja la situación general de salud de los trabajadores en la empresa.

Se evaluó a los trabajadores de la institución, teniendo como base una población objeto de veintiséis (26) funcionarios correspondientes a la sede chimichagua, practicando exámenes médicos ocupacionales entre enero del 2019 a noviembre del 2019, con una cobertura del 100%, según información extraída de documentos en la sede que por su carácter personal resulta prudente no exponer al público.

Logrando establecer que las enfermedades más comunes presentadas como resultado del estudio fueron:

- Dolor de espalda. (lumbalgia) y fatiga postural
- Fatiga visual
- Estrés
- Obesidad
- Malestares gastrointestinales
- Dermatitis de contacto

Recomendando actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, de aplicación colectiva, a seguir en los próximos meses de acuerdo con la situación diagnosticada.

Que en su mayoría están asociadas al cansancio, estrés y estilo de vida saludables de la población laborante en este sitio.

Estableciendo las patologías de origen común y profesional de mayor incidencia y prevalencia con el fin de diseñar actividades de prevención de la enfermedad tendientes a disminuir su aparición y evitando el deterioro y/o las complicaciones de las que ya estuvieren presentes.

Los resultados aquí mostrados se basan en el auto-reporte de los trabajadores donde se evalúa la percepción que tienen con respecto a los peligros en el ambiente de trabajo.

En orden descendente, los peligros reportados son:

Tabla 12

*Peligros reportados*

<b>Peligros</b>
Demanda emocional
Locativo
Posturas prolongadas
Biológico (Virus, bacterias, hongos)
Fluidos y excrementos
Condiciones de la tarea
Características del grupo social de trabajo
Exposición a gasees y vapores
Manipulación de productos químicos
Movimientos repetitivos
Herramientas mecánicas
Accidentes de tránsito
Temperaturas extremas
Manipulación manual de cargas
Esfuerzos
Atrapamiento
Superficies de trabajo
Mecánico (Elementos cortopunzantes)
Posturas inadecuadas
Caída de objetos

Fuente: CDI Chimichagua programa medicina preventiva SGSST

Además el documento establece que en concordancia con la matriz de riesgos, el diagnóstico inicial de condiciones de salud y el perfil epidemiológico del municipio; se programará las intervenciones necesarias referentes a los siguientes temas:

° Infección Respiratoria Aguda.

- Hipertensión arterial.
- Diabetes mellitus.
- Cáncer de mama y Cuello uterino.
- Infecciones de Transmisión Sexual.
- Planificación Familiar.
- Hábitos y estilos de vida saludables.
- Salud Oral.
- Vacunación.
- Prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas psicoactivas.
- Pro actividad laboral.
- Trabajo en equipo.
- Prevención del riesgo psicosocial.

Y siguiendo los siguientes lineamientos:

#### 1. Registros de información y control

Se llevará información de registros de Ausentismo laboral general y control de las actividades desarrolladas en el periodo de ejecución, para:

- Identificar y analizar las causas y factores condicionantes de ausentismo de origen médico y otras causas para reducir los índices por ausentismo prevenible.
- Analizar los hallazgos y correlacionarlos con los puestos de trabajo y factores de riesgos existentes en el medio laboral.
- Analizar los hallazgos y correlacionarlos con los puestos de trabajo y factores

de riesgos existentes en el medio laboral.

- Identificar los trabajadores con altos niveles de ausentismo analizando causas y definiendo conductas.
- Determinar los costos directos e indirectos generados por la no asistencia laboral.
- Se analizarán las estadísticas entre los meses de enero a Diciembre, los datos obtenidos se procesarán así:

- Número promedio anual de trabajadores
- Días de ausencia por maternidad
- Días de ausencia por accidente
- Número de ausencias al año por enfermedad profesional

### **Índice de Ausentismo por Maternidad**

$$\text{IA (Maternidad)} = \frac{\text{Número total de horas de ausencia por maternidad}}{\text{Número total de horas hombre programadas}} \times 100$$

### **Índice de Frecuencia**

$$\text{IF} = \frac{\text{Numero de ausencias (casos) por incapacidad}}{\text{Número total de trabajadores en nómina}} \times 100$$

## Índice de Severidad

Número de días de ausencia

IS=..... x 100

Número de casos de ausencia

### 2. Actividades recreativas, culturales y de deportes

Por la estrecha relación con la medicina preventiva y del trabajo, se promocionan actividades recreativas y de esparcimiento para el buen estado de salud y físico de las personas, ejecutándose con la colaboración de la Caja de Compensación Familiar y actividades programadas por la empresa, desarrolladas durante el año en curso, entre ellas:

- ✓ Celebración mensual de cumpleaños.
- ✓ Celebración día del Maestro
- ✓ Celebración del niño (hijos de empleados).
- ✓ Celebración mensual de cumpleaños.
- ✓ Celebración Día del Maestro.
- ✓ Celebración Amigo Secreto.
- ✓ Celebración del niño (hijos de empleados).
- ✓ Fiesta de fin de Año.

- ✓ Actividades culturales: ofrecidas por COMFACESAR.

Es de mencionar que si bien el talento humano se encuentra afiliado a una caja de compensación familiar COMFACESAR, estas centran sus servicios a la capital del departamento, que poco o nada se ven beneficiados por la distancia y costes del traslado de estos a participar o gozar de sus instalaciones hasta la ciudad de Valledupar.

### 3. Vacunación.

Al momento de la realización de los exámenes pre ocupacionales o de ingreso, se verificará el esquema de vacunación que se haya aplicado cada uno de los colaboradores/contratistas de la empresa; de igual manera y con el apoyo de cada EPS y la IPS del municipio, será de obligatoria la participación en las jornadas de vacunación lideradas por estas instituciones con el fin de prevenir la aparición de algunas enfermedades inmuno-prevenibles en la población atendida en el centro.

En contexto al analizar la información anteriormente relatada con este conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora en la asociación; me permite direccionar los temas a plantear en el plan de capacitación a un enfoque preventivo, puesto que suministran los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y provee herramientas fundamentales que ayuda en la construcción y análisis de la situación de seguridad y bienestar, al efectuar el proceso de investigación y análisis de las causas de los accidentes ocurridos, el ausentismo y la severidad; se produce datos que permite caracterizar la accidentalidad al conocer la tendencia de los tipos de accidentes, la naturaleza de la lesión que generan, el número de días de

incapacidad que causan, la parte del cuerpo afectada, el día de la semana y el mes, el área, el proceso y las causas inmediatas y básicas que los generan, entre otros. Esta información permite una visualización detallada de su comportamiento a través del tiempo al establecer correlaciones y agrupar por diversas variables. Arrojando resultados que permiten orientar minuciosamente las actividades y planes de acción para su control o mitigación incluyéndolas en temáticas que ayuden a la prevención de enfermedades y el desarrollo de un ambiente laboral cálido.

Así mismo la caja de compensación familiar COMFACESAR al ofrecer beneficios (en salud, educativos, recreativos y culturales) y la promoción de bienestar social (celebraciones onomásticas, fechas especiales o culturales). Del mismo modo las EPS/IPS con la acción de vacunar ayuda en actividades de promoción y prevención (p y p) en el establecimiento de estilo de vida saludables a considerar en el material educativo.

**3.1.1.4 Resultados de la evaluación de desempeño.** La evaluación del talento humano se realiza a través de un formato de evaluación de competencia por áreas, que direcciona el ICBF y se fundamenta en el manual operativo de la entidad, el cual se realiza por cargo y funciones.

Sin embargo por ser su punto de mayor relevancia por el contacto y constante interacción con los niños y niñas de la institución solo se realizó a las docentes y auxiliares pedagógicas (**Apéndice H y apéndice I**), donde se destaca que en general para ambos casos los resultados para el año 2019 oscilan entre el 40% y 50% bueno y excelente.

Material que al examinarlo proporciona claves para mejorar el planteamiento de objetivos y hacer razonable el desempeño profesional de la persona, medir la capacidad de generar cambios de actitud, empoderamiento, proactividad, manejo de recursos y

circunstancias, comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual; medir el nivel de competitividad de la organización identificando las falencias (trabajo en equipo, comunicación asertiva, autoestima, motivación, etc.) y fortaleciendo las condiciones de clima laboral.

### **3.2. Realizar inspección a las áreas de trabajo**

Es de aclarar que en la inspecciones realizadas en las diferentes áreas del centro, por políticas del ICBF y basados en directrices a nivel nacional, respuesta que tiene su sustento de naturaleza jurídica, de conformidad con lo establecido en la Ley 1098 de 2006, Artículo 47 numeral 8; existe una prohibición para mostrar en fotografías y videos a los niños de la institución; por tanto no es posible registrar ciertas actividades y empleados en el ejercicio directo de su función. Sin otro recurso que acatarme a sus reglas y al imaginario colectivo que estas realizan.

La construcción de la edificación donde funciona la Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua, cuenta con pisos de cerámica, paredes de concreto, estucadas y pintadas.

Está distribuido por áreas así: Cocina, área administrativa, comedor, aulas de clase, área de recreación, pasillos y área de almacenamiento de herramientas y basuras. Las edificaciones que corresponden a la zona de oficinas, comedor, y aulas de clase frontales fueron construidas en el años 2011, las demás construcciones son más antiguas, no son sismo

resistente.

A Continuación se relaciona información específica de la sede:

Tabla 13.  
*Información específica de la sede*

<b>NOMBRE DE LA EMPRESA</b>	<b>ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA Y VECINOS DEL HOGAR INFANTIL CHIMICHAGUA</b>
ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Otras actividades de atención en institución con alojamiento
NIT	892301137-9
CÓDIGO ACTIVIDAD ECONÓMICA	8790
CLASE DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL	Nivel I
CENTRO DE TRABAJO	CALLE 5 # 7-83 centro.
NÚMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO	26
PROMEDIO VISITANTES AL DÍA	5 diferentes a padres o cuidadores
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	VICTOR HUGO AMARIS BORRED

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SGSST. Plan de emergencias

Tabla 14.  
*Jornadas laborales*

<b>PERSONAL</b>	<b>JORNADA</b>	<b>HORARIO</b>
Operativos ( servicios generales )	Diurna	06:00 am A 2:00 pm Y 07:00 am A 3:00 pm
Operativos (seguridad física)	Diurna	06:30 am A 3:30 pm
Operativos (seguridad física)	Nocturna	9:00 pm A 05:00 pm
Docentes y auxiliares pedagógicos	Diurna	07:00 am A 3:00 pm
Administrativos	Diurna	07:00 am A 3:00 pm

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SGSST. Plan de emergencia

Tabla 15.

*Distribución de Personal*

Ocupación	Hombres	Mujeres	Total
<b>OPERATIVOS</b>	2	6	8
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	0	4	4
<b>DOCENTES</b>	0	14	14
<b>ESTUDIANTES</b>	118	98	216
<b>TOTAL</b>	120	122	232

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SGSST. Plan de emergencias

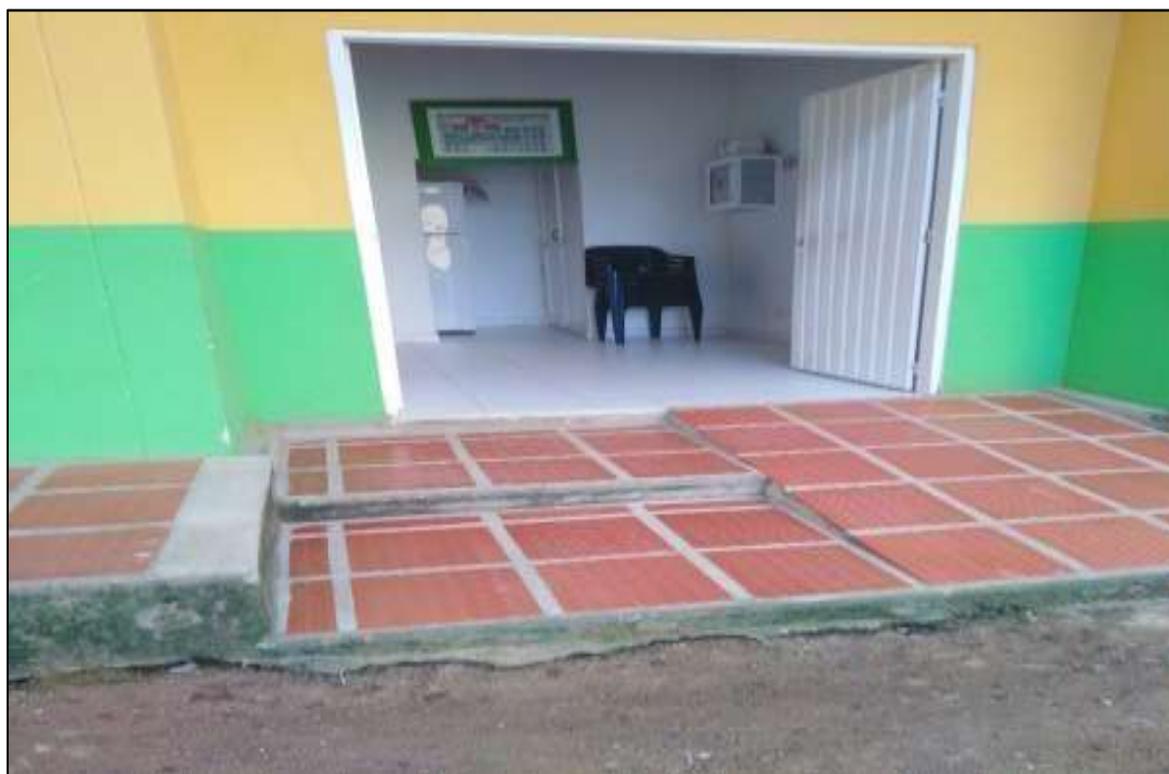
Además se establece la siguiente guía fotográfica por las diferentes áreas de la institución.



Figura 2 .Planta física CDI Chimichagua CDI Chimichagua 2017 SGSST. Plan de emergencia



*Figura 3.*Entrada Instalaciones. Autor del documento



*Figura 4.*Entrada área administrativa Autor del documento



*Figura 5.* Entrada Oficina auxiliar administrativo *Figura 6.* Oficina apoyo psicosocial. Autor del documento

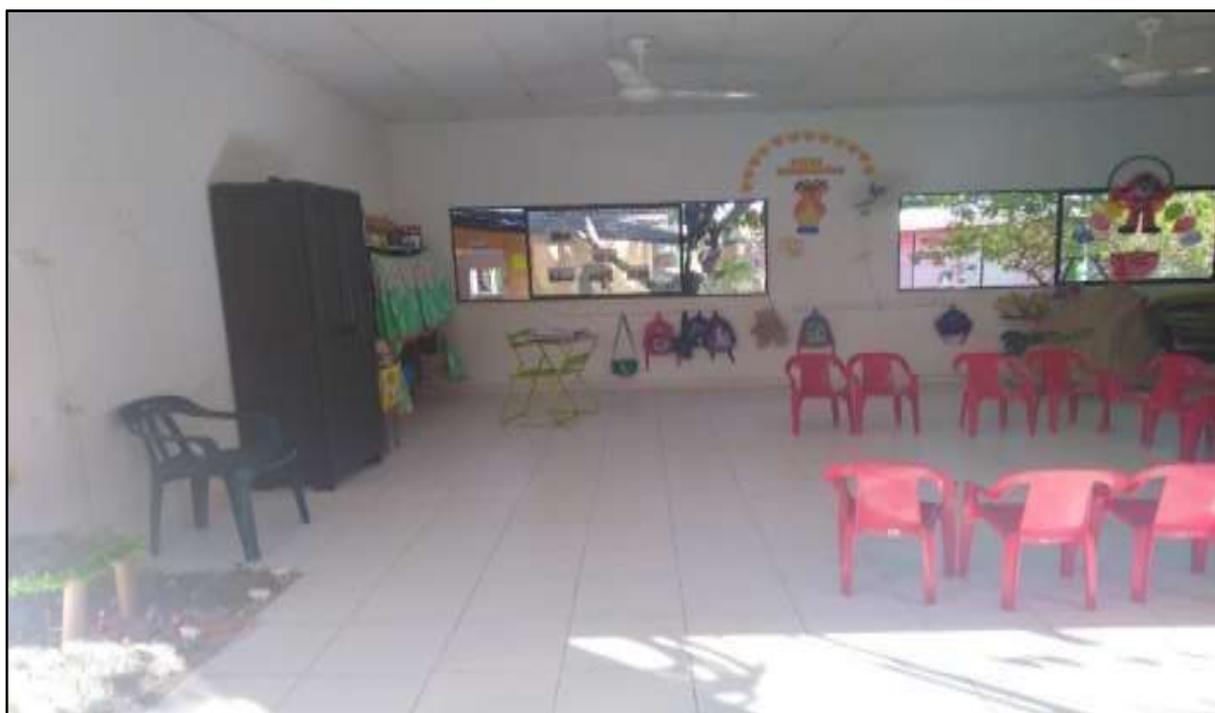


*Figura 7.* Auxiliar administrativo documento

*Figura 8.* Coordinador del centro. Autor del



*Figura 9.* Salón de clases niños 3-4 años. Autor del documento



*Figura 10.* Aula de clases niños 2 a 3 años. Autor del documento



*Figura 11.* Parque de juegos infantiles. Autor del documento



*Figura 12.* Cocina preparación de alimentos. Autor del documento



*Figura 13.* Servido de alimentos. Autor del documento



*Figura 14.* Corte de alimentos y porcionamiento de proteína Autor del documento



*Figura 15.* Comedor de niños. Autor del documento



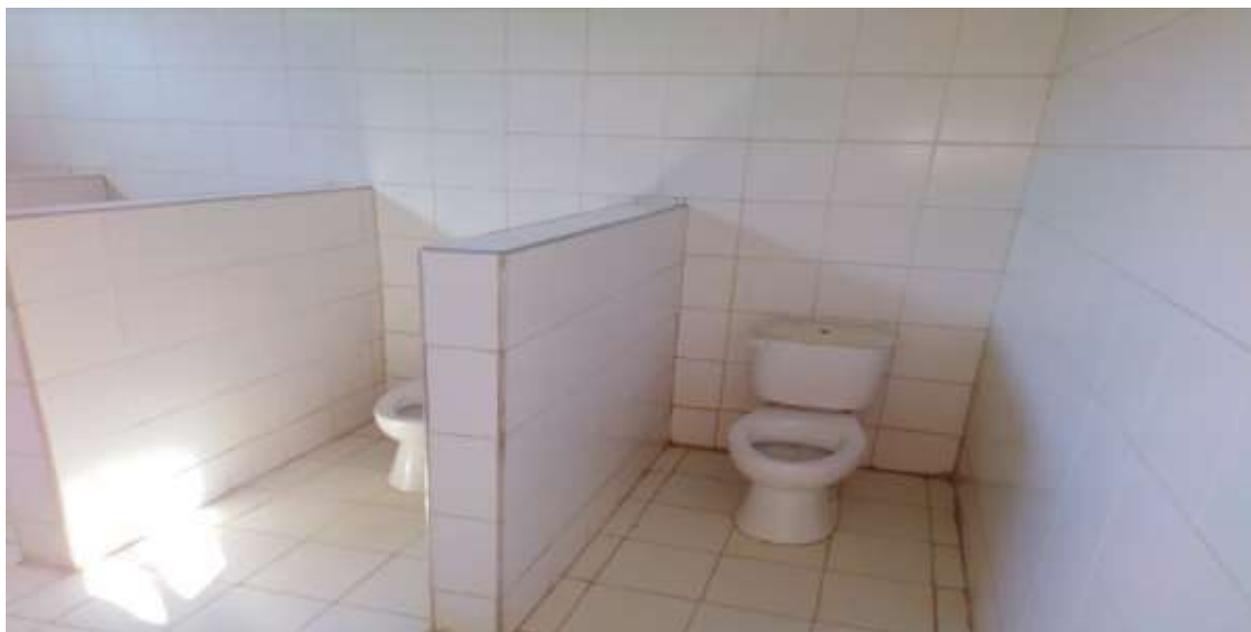
*Figura 16.* Lavamanos de niños salones noroeste. Autor del documento.



*Figura 17.* Lavamanos de niños salón sur este. Autor del documento



*Figura 18.* Baños de niños Autor del documento



*Figura 19.* Sanitario de niños. Autor del documento



*Figura 20.* Área de lavado y desinfección Autor del documento

Después de realizar el recorrido por las instalaciones de la institución y puestos de trabajo, se puede concluir que las docentes trabajan ocho horas ininterrumpidas, pues a los niños no se deben estar solos ni un instante y sus auxiliares son cuatro, que se distribuyen y se rotan entre los 10 salones a lo largo del día, por lo que siempre permanecen docentes sin ellas; por tanto estas mujeres no disponen de espacios para comer, viven estresadas, cansadas, fastidiosas. Partiendo que el 90% viene de una transición de madre comunitaria con más de 20 años de servicios. Además en su gran mayoría este grupo posee escasos conocimientos o desconocimiento de temas relacionados con SST y no portan adecuadamente algunos elementos de protección personal o hacen uso inadecuado de estos.

En cocina se encontró que la institución hizo el esfuerzo para adquirir unos guantes de malla metálica para su uso al porcionar proteínas y mediante la inspección se pudo constatar que este no estaba siendo usado por las manipuladoras argumentando su demora al ponerlo y el olvido del procedimiento.

Ellas deben preparar y servir desayuno para 200 niños(as) en promedio, merienda y almuerzo en un periodo de 5 horas lo que muestra su afán, cansancio, estrés, posturas prolongadas y falta de motivación y entrenamiento en SST.

El personal administrativo trabaja en oficinas. Sitios más confortables, pero llevan el peso del constante asedio por solicitud de la documentación y premura de esta, que sin programación o cronograma solicita casi que a diario el zonal del ICBF que corresponde la supervisión de esta asociación ubicada en el municipio vecino de Chiriguana Cesar; a parte de cumplir con su funciones y directrices internas para el normal desarrollo del centro, sumiéndolas en un estrés constante.

El personal de servicios general cuenta con su EPP acorde a su labor, pero desconocen

temas relacionados con SST.

En el caso del celador del centro cuenta con sus elementos de protección personal acorde a sus funciones, pero no registra uso de armamento alguno y su exposición se limita a vigilar las instalaciones del centro. Observo que existe desconocimiento en temas relacionado con SST.

Como resultado de la observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos es importante destacar que el recorrido por los puestos o áreas de trabajo, permite verificar las carencias, detectar fortalezas y el constatar o descubrir de que está habido el talento humano; dado que existe contacto franco en la exploración de sus necesidades, miedos, hábitos, costumbres, estado de ánimo, motivación, expectativas, los procedimientos utilizados, forma y estructura de ejecución, variabilidad de las tareas y la rotación; dando las pautas, para proponer soluciones a los problemas o deficiencias encontradas canalizándolas o dándole aplicabilidad en el plan de capacitación.

## **4. PLAN DE CAPACITACION**

### **4.1. Finalidad del programa de capacitación**

El plan de capacitaciones tiene como propósito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil. Además se busca promocionar la salud, el autocuidado y prevenir la enfermedad y los riesgos.

Asimismo se debe cumplir con los requisitos del Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, donde queda de manifiesto que las empresas están obligadas a implementar un programa de capacitación para la prevención de riesgos laborales y accidentes de trabajo.

Este Programa está elaborado, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación detectadas a través del análisis e identificación de los riesgos, el estudio de la matriz de peligros; consultas realizadas a los trabajadores, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y visitas en los diferentes puestos de trabajo.

Con el propósito de transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud. Avanzando como un instrumento de planificación, el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma; su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, y acciones que se tienen establecidas en unas fechas determinadas para

su cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución, facilitando el proceso de evaluación y ajustes apuntando al cumplimiento y la mejora continua. De la misma manera atendiendo el compromiso trazado en el objetivo institucional que describe "fortalecer el talento humano en su capacidad técnica, científica y administrativa dentro de la cultura del autocuidado" (POAI CDI Chimichagua, 2019).

## **4.2 Alcance**

Este plan abarca capacitaciones dirigidas a todo el personal laborante en la asociación sede Chimichagua.

## **4.3 Objetivo general**

Elaborar el Plan de capacitación de la Asociación de Padres de familia y Vecinos del hogar Infantil Chimichagua, con el fin de proveer conocimientos, desarrollar habilidades y fomentar la cultura de capacitación en seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores.

## **4.4 Responsabilidades**

Para el desarrollo de este plan participan los siguientes roles dentro de la organización.

Representante legal:

- Garantizar los recursos fundamentales para la ejecución de las actividades propuestas para implementar este procedimiento asociado a la infraestructura, así como recursos financieros, humanos y técnicos.

Responsable del Área Administrativa / Financiera / Recursos Humanos:

- Definir los requerimientos de competencia en el SG-SST, con apoyo del área de SST, todos los colaboradores de la Asociación y proveer las instalaciones y otros recursos de logística para la realización efectiva de los entrenamientos programados, siempre que sea necesario.

#### Equipo Dirigente:

- Realizar el levantamiento de datos sobre necesidades de entrenamiento en el SG-SST y asegurar la participación activa en estas actividades para los colaboradores del CDI, así como para todos los que actúan en su nombre como Subcontratistas.

#### Responsable del SG-SST:

- Asegurar, con apoyo del área administrativa, que todos los entrenamientos de SST cumplan con las exigencias técnico legales del cargo / función, e incluyan toda la documentación necesaria, presentando contenido programático, registro de asistencia, evaluación de eficacia, etc.

#### Colaboradores / Subcontratistas:

- Asistir a las capacitaciones, actividades programadas y concientización, siempre que se les solicite

#### **4.5. Duración del programa**

Este plan tiene una duración de cuatro meses, del 01 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2020.

#### **4.6. Temas de capacitación**

Con base y en consideración con el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y de salud se define el plan de trabajo en SST, de acuerdo a los riesgos significativos identificados a los que se encuentra expuesto el personal que labora en el CDI, analizándolos minuciosamente a través del estudio de documentos públicos y privados que dan lugar a un listado de temas que conviene desarrollar educando al talento humano en miras de poder promover en ellos la prevención y el autocuidado, seleccionando para este estudio lo más relevantes y acorde con el tiempo de trabajo y las circunstancias, el cual será presentado, administrado y controlado por el grupo de administración de personal.

Se estiman entrenamientos asociados a temas técnico legales de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el periodo establecido de pasantía, identificando estas necesidades, logrando emplear como base de datos las siguientes entradas:

- Requerimientos legales y otros requerimientos locales aplicables.
- Demandas del equipo dirigente en sus áreas de competencia.
- Resultados de inspecciones de SST/COPASST.
- Comportamiento y tendencias de Indicadores de Desempeño, etc.

El área de SST debe realizar una consolidación de tales necesidades mediante la preparación de un cronograma de entrenamiento tentativo, sometido al análisis crítico del representante legal y el COPASST, generando el formato Cronograma Anual de

Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo tal como lo describe el programa de capacitaciones, pero dado que no existe ninguna programación para el año 2020 y con base al análisis generado con la investigación se determinaron los siguientes temas:

- Introducción al Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Identificación de peligros y riesgos.
- Definición e investigación de Incidentes / Accidentes.
- Riesgo Biológico e importancia de los Elementos de Protección Personal EPP (Uso, Desinfección, Conservación, Mantenimiento y Reemplazo).
  
- BPM
- Señalización y demarcación de zonas de trabajo, riesgos y peligros.
- Plan de respuesta a emergencias (Qué hacer en caso de incendio en la sede.)
- Trabajo en equipo
- Pausas activas.
- El ABC del Covid- 19.
- Estilo de Vida Saludable "Autocuidado".
- Autoestima.
- Comunicación asertiva

#### **4.7. Estrategias**

- Relación entre experto y aprendiz.
- Conferencias, exposiciones, videos, fotos.

- Simulación de situaciones reales.
- Talleres didácticos
- Estudios de caso.

#### **4.8. Recursos**

**4.8.1. Recursos humanos:** Este programa está a cargo del responsable del SG-SST, con el apoyo del equipo de trabajo psicosocial (psicólogo y profesional en nutrición) y desarrollado por el estudiante de pasantías en HSEQ, con conocimientos en los temas que se llevarán a cabo en las diferentes actividades.

#### **4.8.2. Materiales**

- Documentos: Guías, folletos y fotocopias
- Marcadores, cartulina, resma de papel, pelotas, canaletas plásticas en tubo pvc.

#### **4.8.3. Equipos**

- Computador
- Video Beam
- Tablero

#### **4.9. Metodología de evaluación**

Se evaluará al capacitador y los temas tratados al final de la capacitación, con el fin de medir la efectividad, buen uso de la información y despliegue de la misma se tomaron como

base los criterios expuestos en la tabla 16 y figura 22

Tabla 16  
Evaluación

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>	<b>Porcentaje</b>
Reacciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Alcanzó las metas de aprendizaje?</li> <li>• ¿Qué sugeriría para mejorar el programa?</li> <li>• ¿Piensa que la Asociación debe seguir ofreciéndolo?               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor, materiales, horario, lugar, entre otros.</li> </ul> </li> </ul>	40%
Aprendizaje	Dominio de contenidos pre y post capacitación	50%
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la productividad.</li> <li>• Mejores índices del desempeño</li> <li>• Redujo el índice de incidentes y accidentes</li> <li>• Mejoro el clima laboral</li> </ul>	10%
Total porcentaje de evaluación		100%

Fuente: Autor del documento.

### **Evaluación del capacitador**

Con el fin de conocer su nivel de satisfacción con la actividad de formación, a continuación encontrará preguntas que buscan identificar qué tan satisfecho se encuentra usted con algunos aspectos de la actividad que finalizó. Por favor sea sincero en sus respuestas ya que esto es fundamental para mejorar continuamente. Tenga en cuenta que los datos que nos suministre serán anónimos y que usted está en todo su derecho de no responder a este cuestionario si no lo desea.

Marque una X el valor que mejor refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta: 1= Completamente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni en acuerdo ni

en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Completamente de acuerdo.

<b>EVALUACIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y éstos se han cumplido satisfactoriamente.					
Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.					
El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.					
<b>EVALUACION DE LA METODOLOGIA</b>					
La capacitación está estructurada de modo y comprensible, siendo adecuado su contenido teórico y práctico.					
La duración de la capacitación ha sido adecuada y se ha ajustado a los contenidos y objetivos de la misma.					
El material entregado en la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma.					
<b>EVALUACION DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD</b>					
La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.					
Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y/o laboral como herramienta para la mejora.					
La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma.					
<b>EVALUACION DEL FACILITADOR</b>					
El facilitador tiene dominio, conocimiento de la materia, facilitando el aprendizaje de los participantes.					
El facilitador ha expuesto los temas con claridad, respondiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas.					
El facilitador ha desarrollado el curso de manera amena, participativa, mostrando capacidad pedagógica.					

Figura 21. Evaluación del capacitador. CDI Chimichagua POAI 2019.

#### **4.9.1. Indicadores** (ver tabla 17)

Teniendo en cuenta los objetivos y metas definidas para el SG-SST en el centro de desarrollo infantil Chimichagua, se definen los siguientes indicadores para la evaluación del plan de capacitación para este sistema.

Los indicadores del programa son:

**4.9.1.1. Indicador de cumplimiento.** Establece el cumplimiento de las actividades ejecutadas con respecto a las actividades programadas. La meta de este indicador es del 90%.

**4.9.1.2. Indicador de participación.** Este indicador tiene en cuenta las actividades de capacitación realizadas con los empleados. Establece el número de empleados que participaron en las actividades con respecto al total de empleados invitados a la capacitación. La meta de este indicador es del 80%.

Este indicador tiene en cuenta las actividades de capacitación realizadas con los empleados. Establece el número de empleados que participaron en las actividades con respecto al total de empleados invitados a la capacitación. Se evalúa con base en la lista de asistentes de las actividades (ver a través del formato GAE-F0014 para cada tema de capacitación).

Tabla 17  
*Indicadores cumplimiento y participación*

<b>Indicador</b>	<b>Formula</b>	<b>Meta</b>
% de cumplimiento en capacitaciones	$\frac{\text{\# de capacitaciones ejecutadas}}{\text{\# de capacitaciones programadas}} * 100$	Se espera una cobertura del 90%
% de trabajadores capacitados	$\frac{\text{\# de trabajadores capacitados}}{\text{\# total de trabajadores}} * 100$	Se espera una cobertura del 80%

Fuente Autor del documento

## 5. APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

### 5.1. Contenido temas de capacitación

Para darle un propósito, un fin y uso práctico al plan de capacitación de personal, éste contó con la jerarquización de los objetivos estratégicos, es decir el impacto esperado por este esfuerzo formativo en la consecución de los objetivos corporativos de largo plazo; el objetivo general, representado por un solo fin, al cual apunta todo el plan de capacitación de personal y los objetivos específicos, inspirados en responder a cada uno de los síntomas que motivaron este documento (Quiroz, 2019). Arraigados desde que se identificó las necesidades de capacitación.

Estas actividades se orientaron en temas usados para aprender a identificar los peligros/ riesgos y utilizar una serie de acciones preventivas que permitirán a los trabajadores mejorar las condiciones y ambiente de trabajo, mejorar su salud física y mental, y ayudara a prevenir incidentes, accidentes y la aparición de enfermedades.

Tomando de base los resultados generados en la investigación que apuntaban a peligros específicos (biológico, condiciones de la tarea, biomecánicos entre otros) se determinó el contenido de los temas a exponer relacionados a continuación:

- Introducción al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (**Ver apéndice J formato GAE-F0006**).
- ✓ Generalidades (¿Que es el sistema de gestión de SST?, obligaciones del empleador, ARL. trabajadores. (Ley 1562, 2012).

- ✓ Marco legal SST.9. (Decreto 1072 , 2015)
- ✓ Ciclo Deming ( PHVA) .(ISO 4500, 2018)
- ✓ Objetivos, alcance, política) (Ibíd. 2018, pág. 11)
- ✓ Estándares mínimos del SG-SST (Resolucion 0312, 2019)
- ✓ Compromisos de la dirección (Ibíd. 2018, pág. 10)
- ✓ Recursos para su ejecución.(ISO 45001, 2018, p.18)
  
- Identificación de peligros y riesgos (Ibíd. 2018, p.21) (**Ver apéndice K.**

**Formato GAE-F0006).**

- ✓ Que es peligro
- ✓ Clasificación de peligros (físico, biológico, Químico, psicosocial, condiciones de seguridad, biomecánicos fenómenos naturales)
- ✓ Que es riesgo
- ✓ Consecuencias del riesgo
  
- Definición e investigación de incidentes/accidentes laboral (Resolución 1401, 2007) (**Ver apéndice L Formato GAE-F0014).**

- ✓ Objetivos de la investigación
- ✓ Que es una investigación de incidentes y accidentes laborales
- ✓ Causas y su clasificación
- ✓ Causas básicas y causas inmediatas
- ✓ Falta de control
- ✓ Incidente

- ✓ Accidente laboral
- ✓ Accidente grave
- ✓ Perdida
- ✓ Medidas de control
- ✓ Para que se realiza una investigación
- ✓ Porque investigarlos
- ✓ Ante quien presentar la información
- ✓ Medias para evitar accidentes

- Riesgo Biológico e importancia de los Elementos de Protección Personal

EPP (Uso, Desinfección, Conservación, Mantenimiento y Reemplazo). (Ministerio del trabajo, 2018) (**Ver apéndice M. Formato GAE-F0014**).

- ✓ ¿Qué es el Riesgo Biológico?
- ✓ ¿A quién afecta?
- ✓ ¿Cómo prevenirlo?
- ✓ EPP obligaciones, condiciones de uso, cuando se debe realizar su reposición o

recambio, requisitos que deben cumplir.

- ✓ Desinfección y Esterilización correcta de instrumentales y superficies
- ✓ Actuación ante un "accidente biológico"

- BPM (Buenas prácticas de manufactura) (ICBF, 2016) (**Ver apéndice N.**

**Formato GAE-F0014**).

- ✓ Que es la BPM

- ✓ Quien es el manipulador de alimentos
- ✓ Practicas higiénicas del manipulador
- ✓ Factores de contaminación de los alimentos
- ✓ Estado de salud de los manipuladores de alimentos
- ✓ Prácticas para la Buena manipulación de alimento) lavado de manos, selección de frutas y verduras, PEPS, eliminación de desechos, EPP del manipulador, Conservación de alimentos.

Señalización y demarcación de zonas de trabajo, riesgos y peligros (NTC 1461, 1987)

**(Ver apéndice O. formato GAE-F0014).**

- ✓ Marco legal
- ✓ Que es señalización
- ✓ Criterios de señalización
- ✓ Características
- ✓ Tipos de señalización
- ✓ Señales de seguridad
- ✓ Clasificación de las señales de seguridad
- ✓ Franjas de señalización, Colores y su mensaje

• Plan de respuesta a emergencias (Qué hacer en caso de incendio en la sede.) (ISO 45001, 2018, p.23) **(Ver apéndice P. Formato GAE-F0014).**

- ✓ Emergencia concepto
- ✓ Clasificación de emergencias (naturaleza y gravedad)

- ✓ Ciclo de emergencias
  - ✓ Plan de emergencias concepto
  - ✓ Como se hace un plan de emergencias y su criterios
  - ✓ Riesgos internos y externos
  - ✓ Señalización, punto de encuentro
  - ✓ Números de emergencias
  - ✓ Brigadas de emergencia
  - ✓ Pons en caso de accidente laboral
- 
- Trabajo en equipo. (Porto, 2017) **(Ver apéndice Q. Formato GAE-F0014).**
    - ✓ Concepto trabajo en equipo
    - ✓ Características
    - ✓ Ventajas y desventajas de trabajar en equipo
    - ✓ Claves para trabajar en equipo división de tareas y comunicación
    - ✓ Porque es importante trabajar en equipo
    - ✓ Dinámica para trabajar en equipo ahorro del agua
- 
- Pausas activas. (Céspedes, 2013) **(Ver apéndice R. Formato GAE-F0014).**
    - ✓ ¿Qué son las pausas activas?
    - ✓ ¿Quiénes deben realizar las pausas activas?
    - ✓ ¿Cuáles son los beneficios de las pausas activas? (Montenegro, D. 2016).
    - ✓ ¿Quiénes no deben realizar pausas activas?

- ✓ ¿Qué se debe tener en cuenta a la hora de realizar pausas activas?

:

- El ABC del covid 19. (Ministerio de salud y protección social. 2020) (**Ver apéndice S**).

- ✓ ¿Qué es coronavirus covid 19?
- ✓ ¿Cómo se propaga?
- ✓ Responsabilidades
- ✓ Como cuidarnos
- ✓ Síntomas
- ✓ A quien acudir en caso de presentar los síntomas
- ✓ Medidas a tomar en jornada laboral de ser necesario
- ✓ Cuanto demora el virus en diferentes superficies

- Estilo de Vida Saludable "Autocuidado"(Ministerio salud, 2020) (**Ver apéndice T**).

- ✓ Concepto estilo de vida saludable
- ✓ Que es el autocuidado
- ✓ ¿qué debemos hacer para llevar un estilo de vida saludable?
- ✓ ¿porque adoptar un estilo de vida saludable?

- Autoestima. (Feldman, 2002) (**Ver apéndice V**).

- ✓ Que es la autoestima
- ✓ Componentes de la autoestima (Branden, 2018).

- ✓ Tipos de autoestima
- ✓ Como identificar una baja autoestima
- ✓ ¿Por qué es importante la autoestima?
- ✓ Pasos para mejorar la auto estima
  
- Comunicación asertiva. (Castanyer, 2003) (**Ver apéndice W**).
- ✓ Que es la asertividad
- ✓ Ser asertivo es
- ✓ Características de la asertividad
- ✓ Tipo de asertividad técnicas de asertividad
- ✓ Causas que provocan falta de asertividad
- ✓ Beneficios de la asertividad

## 5.2 Capacitaciones

En correlación con las jornadas pedagógicas en la unidad de servicio (UDS), que anualmente realiza la asociación e institucionaliza en una semana a comienzo del año laboral, y luego relaciona mes a mes, en su proceso de actualización y formación; se da inicio al plan, con las capacitaciones programadas en el mes de marzo desde el día 9 al 13 del presente año de manera presencial con las temática ya establecidas; desarrolladas día a día con su respectivo contenido, hora, duración, sitio, fotografías que sustentan el trabajo realizado, recursos utilizados y número de participantes descritas en el formato FT-GH-014 (ver apéndices para cada tema en mención.)

### **5.3. Actividades a desarrollar**

#### **5.3.1. Seguridad y salud en el trabajo**

- Introducción al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**5.3.1.1. Estrategia.** El propósito es involucrar al personal en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que se empleara la metodología de la exposición, y dinámicas para mantener un ambiente cálido entre los participantes.

#### **5.3.2. Prevención de Accidentes**

- Identificación de peligros y riesgos.
- Definición e investigación de incidentes/accidentes laboral
- Señalización y demarcación de zonas de trabajo, riesgos y peligros.
- Plan de respuesta a emergencias (Qué hacer en caso de incendio en la sede).

**5.3.2.1. Estrategia.** Por medio de exposición, presentación de casos, ejercicio con cartelera, juego de tingo- tingo .tingo, fotos, y videos se mostrara la clase de accidentes y formas de prevenirlos en el desarrollo de sus actividades.

#### **5.3.3 Prevención de enfermedades**

- Riesgo Biológico e importancia de los Elementos de Protección Personal EPP (Uso, Desinfección, Conservación, Mantenimiento y Reemplazo).
- BPM (Buenas prácticas de manufactura).

- Pausas activas Trabajo en equipo.
- El ABC del Covid 19.
- Estilo de Vida Saludable "Autocuidado".
- Auto estima.
- Comunicación asertiva.

**5.3.3.1. Estrategia.** Para llevar a cabo estas actividades se darán los conceptos necesarios para el desarrollo adecuado del trabajo y se instruirá sobre la manera de evitar posibles accidentes o enfermedades por medio de exposición, talleres, estudios de caso, y presentación de casos reales.

Sin embargo en virtud de los lineamiento del estado colombiano con la entrada en cuarentena y aislamiento preventivo y en consideración con los efectos de la pandemia del covid- 19, al seguir las directrices del orden nacional y las pautas tomadas por el ICBF; se suspenden labores en la organización y se envía a su talento humano a trabajar desde casa; por lo que se procede a realizar las capacitaciones pendientes de manera virtual a través de entrega de brochure o folletos informativos complementados con llamadas telefónicas, dado que en su mayoría el personal de la empresa no tiene acceso a internet y se decidió optar por este medio en consideración con la igualdad y oportunidad .( **Ver apéndice X lista de empleados CDI**

**Chimichagua**). Trabajando en los siguientes contenidos:

- El ABC del covid 19.
- Estilo de Vida Saludable "Autocuidado".
- Auto estima.
- Comunicación asertiva.

Aunque por sus efectos esta `pandemia nos obligó a reinvertamos y por inconvenientes tecnológicos el 90% de la llamadas se realizaron uno a uno el impacto fue mayor en la percepción y afloro de sentimientos ayudando no solo al crecimiento personal y profesional del talento humano presente en la asociación, sino el mío propio.

## 6. Validación del plan

En cumplimiento con las actividades ejecutadas con respecto a las actividades programadas. Se estableció la validación de cada formación académica en términos de cumplimiento y participación contempladas a satisfacción en referencia a lo propuesto y trabajado en el plan de capacitaciones, las cuales están enmarcadas en 13 tópicos desarrollados a cabalidad alcanzando un porcentaje del 100% y con un número de participantes por eje temático que no fue inferior al 80% en concordancia con la metas y los indicadores definidos tal como lo sustenta la tabla expuesta a continuación:

### 6.1. Análisis de indicadores

Tabla 18

*Resultados de Indicadores de cumplimiento y participación.*

<b>Indicador</b>	<b>Formula</b>	<b>Meta</b>
% de cumplimiento en capacitaciones	# de capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones programadas * 100	Se espera una cobertura del 80%
	13/13 * 100	100% alcanzado
% de trabajadores capacitados	# de trabajadores capacitados	Se espera una cobertura del 80%
Introducción al Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	26	100%
Identificación de peligros y riesgos	25	96%
Definición e investigación de Incidentes / Accidentes.	21	80%

Riesgo Biológico e importancia de los Elementos de Protección	26	100%
BPM	24	92%
Señalización y demarcación de zonas de trabajo, riesgos y peligros.	21	80%
Plan de respuesta a emergencias (Qué hacer en caso de incendio en la sede).	21	80%
Trabajo en equipo	21	80%
Pausas activas	26	100%
El ABC del covid.19	24	92%
Estilo de vida saludable	24	92%
Autoestima	26	100%
Comunicación asertiva	26	100%
<b>Resultado total alcanzado</b>		<b>91%</b>

Fuente: Autor del documento.

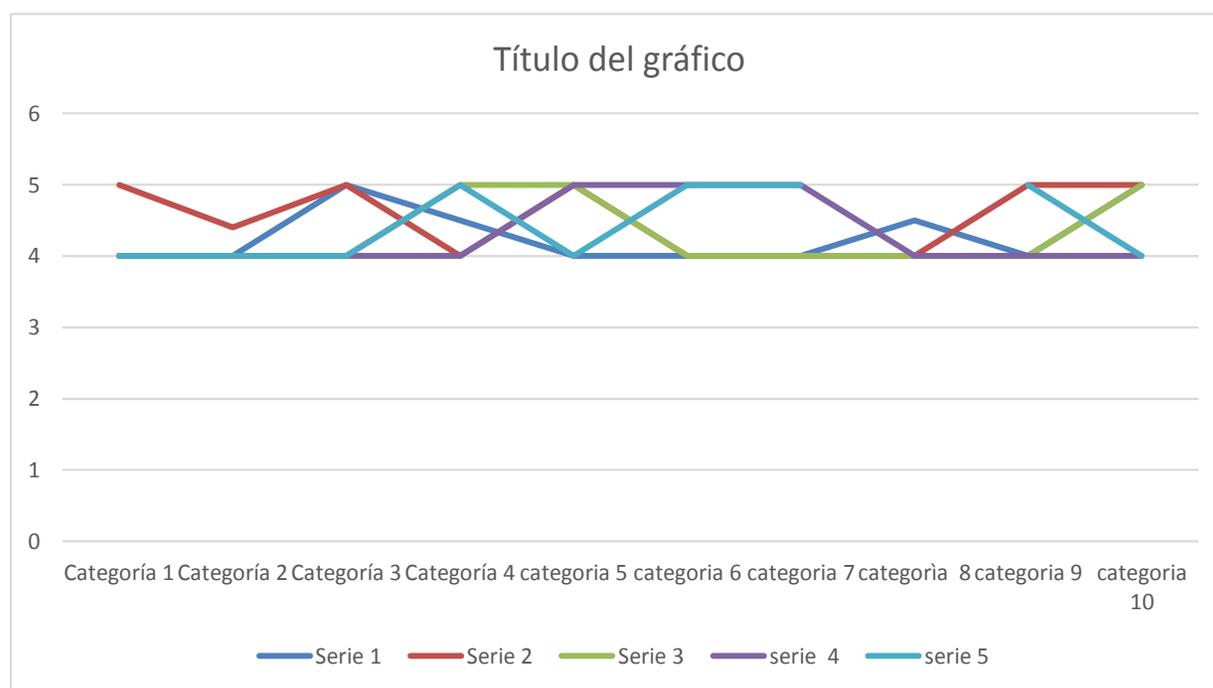
## 6.2. Evaluación de eficacia

La verificación de eficacia y asimilación de los entrenamientos de SST se registra mediante la aplicación de evaluaciones establecidas, donde el aprovechamiento debe ser satisfactorio.

Con base en el anterior argumento se realiza el procedimiento de evaluación de desempeño y capacitación del personal (GH-PR002); el cual indica todos los parámetros a evaluar y su conducta. Sin embargo dado la pandemia del covid-19 se desarrolló a través de preguntas y respuestas vía telefónicas realizadas a los funcionarios de la institución. (**Ver formato apéndice Y**). Obteniendo un resultado promedio de 4.5 de 5.0 considerado satisfactorio.

El registro de la participación del colaborador/subcontratista en entrenamientos de SST debe efectuarse conforme al estándar previsto en el formato registro de actividades Formato GAE-F0006 Acta reflexión-acción (ver apéndice para cada tema).

Además se evaluó al capacitador y los temas tratados al final de la capacitación, con el fin de medir la efectividad, buen uso de la información y despliegue de la misma con un resultado favorable de 4-5 enmarcado en estimaciones orientadas a estar de acuerdo o completamente de acuerdo en términos de puntualidad, dominio de los temas, recursividad y dinamismo; con observaciones generalizadas manifestando su inconformismo con el horario de 1:00 pm, punto claramente expuesto a coordinación, pero desafortunadamente no está a mi alcance su solución. Las cuales están valoradas a continuación en respuesta a la figura 22.



*Figura 22.* Resultados evaluación del capacitador

Nota: La categoría corresponde al número de pregunta en orden descendiente respecto a la serie o ponderación dada al evaluado. Autor del documento.

El área de SST es responsable de monitorear cualquier tema pendiente en cada evento de

entrenamiento, mediante preparación de un informe mensual y así lo hizo durante el proceso.

### **6.3. Mecanismos de Concientización**

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo debe emplear mecanismos de concientización para sus colaboradores/subcontratistas y los que actúan en su nombre, a través de medios como:

**Campañas de Concientización:** Eventos programados donde pueden realizarse exposiciones, concursos, entre otras acciones, sobre temas de salud y seguridad en el trabajo con énfasis en:

- Peligros y riesgos de los procesos / actividades;
- Consecuencias para la SST de las actividades de trabajo, comportamiento y beneficios de SST resultantes del desempeño personal de cada colaborador/subcontratista.
- Funciones y responsabilidades de cada colaborador/subcontratista
- Consecuencias del incumplimiento de los procedimientos y demás documentos del SG-SST.
- Semanas de salud.

**Cuadros de Divulgación:** Pueden mantenerse carteleras de divulgación en puntos estratégicos, para difusión de información orientada a concientizar a los colaboradores/subcontratistas y visitantes, empleando carteles, pendones, comunicados y otros medios.

**Otros Mecanismos:** Cuando fuere oportuno, pueden emplearse otros mecanismos de

concientización, tales como:

- Cartillas.
- Exposiciones.
- Videos.
- Correo electrónico.
- Reuniones informativas.

#### **6.4 Motivación y Reconocimiento**

La eficacia de los entrenamientos y esfuerzos de concientización en SST presentan resultados superiores cuanto están apoyados por acciones de motivación y reconocimiento ante los colaboradores/subcontratistas; para tal efecto se emplean mecanismos de motivación y reconocimiento en función de la presentación de buenas ideas o sugerencias, buen desempeño y espíritu de cumplimiento en SST.

La gerencia debe comprender que el empleado, al igual que cualquier otra persona, también desea sentirse realizado, por lo que debe comunicarle públicamente el reconocimiento de su labor y de los beneficios que aporta gracias a los programas de aprendizaje que toma.

- Comunicarle que la empresa aplica programas y procedimientos de evaluación de desempeño, y a través de ellos otorga múltiples compensaciones (recreativas, sociales o de superación personal) y beneficios a quien obtenga resultados sobresalientes.

- Idear algún premio, así sea un simple reconocimiento por escrito en una cartelera pública de la empresa, para quien complete cada programa de aprendizaje que ofrece la compañía.
- Invitar a los empleados con mayor potencial, obtenido a través de los programas de aprendizaje, a participar en proyectos relevantes de la empresa.
- Invitar a debates, foros, conferencias, entre otros eventos, a los trabajadores que culminen sus programas de aprendizaje, lo que les servirá como experiencia enriquecedora en el ámbito profesional.
- De esta forma, el empleado entenderá que los programas de aprendizaje que ofrece la empresa son útiles desde cualquier punto de vista, personal y laboralmente, por lo que tenderá a querer participar en ellos y culminarlos con éxito.
- Los métodos que aplique la empresa también ayudarán a que los empleados desmotivados, con un nivel de productividad bajo, quieran elevarlos para estar a la par de sus mejores compañeros.

Se recomienda considerar experiencias, tales como:

- “El colaborador/subcontratista del mes”.
- Premio de “Ideas y sugerencias”, con enfoque en prevención en SST.
- Reuniones y aportes del COPASST.
- Campañas educativas.

### **6.5. Análisis de los indicadores de participación y cumplimiento para medir la motivación y reconocimiento del personal propio y contratista en temas de SST**

Existen diversas metodologías para medir las capacitaciones. Algunas requieren una

gran inversión, mientras que otras son bastante sencillas y no implican prácticamente costo económico.

En consideración con el modelo clásico de niveles de medición que propone Donald Kirkpatrick se escogió el de reacción, que mide el grado de satisfacción del participante respecto del curso. Se valoran variables tales como la aplicabilidad de los contenidos, la idoneidad del instructor, el aula, etc. Se instrumenta a través de una encuesta de satisfacción al final del curso. Es sencillo, económico y útil para relevar sensaciones (KirkPatrick, 2007, p.43).

Por lo se puede concluir que las capacitaciones fueron bien recibidas y enfocadas respecto con los indicadores, basados en una participación con un promedio de 23 personas asistentes por tema de capacitación; que no alcanzaron a desarrollarse al 100% (26 total participantes invitados/ capacitación) gracias a conductas laborales de los empleados a la hora del evento en completo acuerdo con la coordinación del centro. Y con un cumplimiento del 100% (13 capacitaciones programadas/ 13 capacitaciones ejecutadas).

Así mismo es de comprender que dadas las circunstancias y el estado de aislamiento del orden nacional y decretos del orden local para contrarrestar el efecto de la pandemia resulta difícil emitir un juicio respecto de uno o más atributos de la capacitación al certificar el avance y su impacto en criterios de aumento de la productividad, mejores índices del desempeño, reducción del índice de incidentes y accidentes., mejora el clima laboral, entre otras; dado la modalidad del trabajo (aún desde casa) y la medición de algunos estándares que para la fecha en que se terminó el proyecto no se habían establecidos. En términos generales se cumplió a cabalidad con el objetivo planteado alcanzando un 95.5% de aprobación.

## 7. Diagnostico final

Basada en los factores de riesgos identificados en la Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua (Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua) que se encuentran expuestos el talento humano, se revisaron varios documentos y se realizaron los procedimientos para su aplicación. Con base en la información recolectada y analizada; se realizó el diseño del plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo consolidando un documento, de manera que facilitara a la persona que implementara el plan de capacitación y a la institución ejecutar el proceso y realizar la evaluación de las capacitaciones planteadas para los trabajadores de esta entidad,

Durante la investigación realizada para la ejecución y desarrollo del presente proyecto se obtuvieron los resultados esperados, a través de la caracterización de la población trabajadora de la asociación, se recolecto la información necesaria para identificar los factores de riesgo presentes en la matriz de riesgo de la organización, se analizó su evaluación de desempeño y el diagnóstico de salud de su población laboral, de esta manera se realizó y diseño el plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo seleccionando los temas más relevantes críticos e importantes para su crecimiento y desenvolvimiento laboral ; se aplicó a satisfacción el plan de capacitaciones en SST basado en la temática resultante del estudio dándole cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 que establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud. Se validó la eficacia del plan a través de métodos de motivación y análisis de mecanismos de concientización e indicadores de participación con el fin de medir la motivación

y reconocimiento del personal propio y contratista en temas de SST con participación mayor del 80·% que reflejan la eficacia del proceso en la institución

## 8. Conclusiones

Formalizando la evaluación de trazabilidad de la empresa. Frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Decreto 1072 del 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), se concluye que el desempeño de la empresa con respecto a estos requisitos es moderadamente aceptable, dado que solo cumple con el 72.5. %, lo que indica que falta un 27.5. % correspondiente a los requerimientos presentes en la ejecución y mejora continua del SGSST. Parte del cual se trabajó en este proyecto como propuesta para que la institución tenga actualizado el plan de capacitación en esta temática para el talento humano.

Proporcionando conocimientos orientados a mejorar el desempeño en la ocupación laboral y concientizándolos en la importancia que tiene la salud en su trabajo diario; ofreciendo una gama de programas o tópicos resultantes de investigaciones previas y análisis de campo dándole cumplimiento al primer objetivo trazado.

En este sentido, considero que todos los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo (SST) se detallaron en relación con factores internos y externos. El entorno de trabajo se caracteriza por uno o varios de estos factores entre los de mayor relevancia se destacan: Peligro físico; temperaturas extremas (calor) en la cocción, frituras, asados; condiciones de seguridad ( riesgo público); peligro biológico; peligro biomecánico (posturas inadecuadas); condiciones de seguridad superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel, condiciones de orden y aseo entre otras; expuestas en la matriz de identificación de peligros y detectadas a través de las inspecciones realizadas en los puestos de trabajo, que si no se atenúan o controlan, pueden agravar las enfermedades o lesiones, ocasionarle erupciones cutáneas, calambres por calor, hipertermia, gastroenteritis y enfermedades

infectocontagiosa, varices, fracturas, con efectos de lumbalgia, fatiga, dolores musculares, contusiones; desencadenar en depresión, estrés, ansiedad y otros trastornos de la salud mental y del sueño o incluso la muerte. Puede suceder, además, que los distintos factores se agraven, haciendo que sea más urgente tratar los problemas de salud y más difícil resolver las cuestiones de seguridad.

De esta manera, queda en evidencia que el plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo es una medida de control encaminada a socializar, orientar y educar al talento humano frente aspectos importantes en autocuidado, seguridad y salud en el trabajo, 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, se lograron a satisfacción permitiendo que los trabajadores de la empresa, adquirieran conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo lo que demuestra, que adoptar técnicas de prevención de daños a la salud por el desempeño laboral, soluciona los problemas de seguridad y control de riesgos emergentes en sus actividades diarias, promueve el autocuidado independiente de su cargo, formación, cultura e idiosincrasia y fomenta en ellos un bienestar social, económico, laboral, que representa un mejoramiento en su calidad de vida; el cual debe proyectarse durante el año 2020 para su efectividad.

Dentro del análisis expuesto con el plan de capacitación en la unidad de servicio, es posible vislumbrar teorías fuertemente arraigadas a las directrices del zonal del ICBF. No

obstante, el área de SST es responsable de monitorear cualquier tema pendiente en cada evento de entrenamiento, mediante la preparación de un informe mensual que le permita solventar la necesidad realizando el diagnóstico, programación y evolución del proceso; de allí la importancia de su constante continuidad y asignación de recursos.

Finalmente, este proyecto consolidó conocimientos en distintas áreas, métodos y herramientas, alcanzando como consecuencia el propósito de la estructura de un plan de trabajo de capacitación para el SG-SST con la verificación, eficacia y asimilación de los entrenamientos de SST registrados mediante la aplicación de evaluaciones establecidas a través de indicadores de participación y cumplimiento a colaboradores/subcontratistas.

Obteniendo resultados positivos importantes de motivación y aprendizaje de los diferentes ejes temáticos planteados.

Así mismo considero que más que motivación del personal se debe ser más incisivos y comprometidos desde la organización a planificar actividades para que se respete el horario y tiempo destinados a la capacitación. Se estudie o evalúen los resultados obtenidos y con base en ellos, proponer una serie de acciones preventivas de mejora

## **9. Recomendaciones**

Proyectar el plan de capacitación hasta finalizar la vigencia 2020 con el fin de brindar a los trabajadores y contratistas de la Asociación (Centro de Desarrollo Infantil Chimichagua) conocimientos, habilidades y actitudes frente al autocuidado, la seguridad y salud en el trabajo, para mejorar su bienestar y calidad de vida.

Ofreciendo 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 un empleo digno y decente.

Generar espacios de participación y comunicación de los trabajadores y contratistas 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 del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la institución.

Permitiendo que los colaboradores que realicen actividades y operaciones asociadas a peligros y riesgos de SST, adquieran competencia mediante la participación en entrenamientos en temas pertinentes en dicho sistema.

Este levantamiento de datos sobre necesidades de entrenamiento debe realizarse anual bajo la competencia del responsable del SG-SST, el cual las identifica a partir de la evaluación del desempeño semestral, teniendo en cuenta el perfil del cargo del integrante. El equipo evaluador con base en este diagnóstico puede definir un plan de desarrollo de competencias y el resultado de las condiciones de salud arrojada de los exámenes de ocupacionales del año inmediatamente anterior y el registro de ausentismos y su vinculación con enfermedades asociadas a su desempeño laboral.

Debe realizarse una actualización de la identificación de necesidades de entrenamiento siempre que haya cambios en los procesos / actividades, ingreso de nuevo personal y creación / exclusión de documentos del SG-SST.

La competencia por entrenamiento de los colaboradores y subcontratistas puede obtenerse, considerando los diferentes niveles responsabilidad, habilidad, aspectos e impactos ambientales significativos, peligros y riesgos de cada Proceso / Actividad, a partir de la identificación de las siguientes necesidades:

- Identificación de necesidades de entrenamiento en el SG-SST, según los riesgos y peligros identificados.
- Identificación de las necesidades de entrenamiento en temas técnico legales de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, de forma anual, las cuales debe mostrar estas parquedades, pudiendo emplear como base de datos las siguientes entradas:
  - Requerimientos legales y otros requerimientos locales aplicables.
  - Demandas del equipo dirigente en sus áreas de competencia.
  - Resultados de auditorías internas y externas.
  - Resultados de Inspecciones de SST/COPASST. Comportamiento y tendencias de Indicadores de Desempeño, etc.

Así mismo se debe contemplar en el plan de entrenamiento de integración de SST (Entrenamiento de Admisión). Este, debe realizarse como prerrequisito para el inicio de actividades a toda nueva persona contratada, ya sea en calidad de colaborador o subcontratista, realizado bajo responsabilidad del área de SST o por instituciones externas, con contenido programático y carga horaria.

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 contratistas, 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.

Para la evaluación de eficacia y registro de los entrenamientos, El área de SST debe realizar una consolidación de tales necesidades mediante la preparación de un cronograma de entrenamiento tentativo, sometido al análisis crítico del representante legal y el COPASST, generando el formato Cronograma Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo con su respectiva medición.

Se recomienda seguir con la implantación de esta temática, aplicando experiencias de motivación, reconocimiento y mecanismos de concientización a fin de mantener al recurso humano entusiasmado en el SG-SST con todo sus beneficios.

## 10. Referencias

- Branden, N. (2018). *Cómo mejorar su autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Congreso de la República. Ley 1562. (11, Julio, 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá: El Congreso, 2015. p. 3. Colombia.
- Castanyer, O. (2003). *La asertividad: expresión de una sana autoestima*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Feldman, J. R. (2002). *Autoestima ¿Cómo desarrollarla?* Madrid: Narcea.
- Céspedes, A. F. (2013). ¡Haz una pausa activa! Sura Blog. Tomado de <https://blog.segurossura.com.co/articulo/salud/haz-pausa-activa>.
- ICBF, (2016). *Guía técnica del componente de Alimentación y nutrición para los programas y proyectos misionales del ICBF*
- ICONTEC, *Guía Técnica Colombiana. GTC 45*. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*.
- ICONTEC, *Guía Técnica Colombiana. GTC 1461*. (1987). *Higiene y seguridad. Colores y señales de seguridad*.
- ISO 45001:2018 – *Ocupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use* (2018).

Kirkpatrick, D.I. (2007). Evaluating Programs: The four levels. San Francisco. Berrett-Koehler Publisher.

Ministerio de salud y protección social. (2020). Infografías covid -19 recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/paginas/PET/Paginas/infografias-covid-19.aspx>

Ministerio de salud y protección social. (2020). Semana de estilo de vida saludable, recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/paginas/PET/Paginas/infografias-covid-19.aspx>.

Ministerio de la protección social. (2007). Resolución 1401. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Tomado de [https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R\\_MPS\\_1401\\_2007.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf)

Ministerio del trabajo. (2019). Resolución 0312. Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Tomado de [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf).

Ministerio del trabajo. (2018). Guía para trabajadores expuestos a riesgos biológicos. Tomado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/GUIA+RIESGO+BIOL%C3%93GICO+PARA+TRABAJADORES.pdf/>

Montenegro, D. (2016). Cuidados generales las pausas activas ayudan a prevenir graves enfermedades. Hospital Infantil Universitario San José. Recuperado de <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activasayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>.

Porto María Isabel, J. C. (2017). Diseño del sistema de gestión integrado de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y medio ambiente para la institución Fantasías Infantiles.

Presidencia de la República. Decreto 1072. (26, Mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá. D.C., La Presidencia, 2015. p. 75-76

Quiroz, 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>.





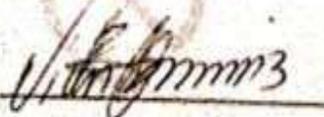
## Apéndice B .Política SST CDI Chimichagua

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: PSST-PO1
	<b>POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Verstón: 1
	<b>ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA Y VECINOS DEL HOGAR INFANTIL CHIMICHAGUA</b>	Fecha: 08/09/2017

**POLÍTICA SST**

La Asociación de Padres de Familia y Vecinos del Hogar Infantil Chimichagua, tiene como base fundamental la atención y la prestación de sus servicios pedagógicos en educación para la primera infancia, promoviendo la Protección a la Vida y a la Salud de sus colaboradores, contratistas, visitantes y partes interesadas. El compromiso de la Alta Dirección se fundamenta en el mejoramiento continuo, basándose en los siguientes principios:

- Promover las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de cada uno de sus colaboradores.
- Realizar la identificación, evaluación, control y/o eliminación de los riesgos presentes en todas las actividades desarrolladas en el centro.
- Cumplir con los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen al centro
- Diseñar programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo Proporcionando un lugar de trabajo seguro y saludable.

  
 Representante legal

HONORABLE H. CADENA M.  
 08/09/2018  
 Firmada el 07 de Mayo del 2018

Apéndice C. Lista de chequeo para inspección de seguridad de sustancias químicas CDI

Chimichagua.

<b>INSPECCION DE SEGURIDAD SUSTANCIAS QUIMICAS</b>	
FECHA: _____	No. TRABAJADORES _____
SECCION: _____	
PARTICIPANTES EN LA INSPECCION: _____	

<b>AGENTE GENERADOR DE RIESGO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS</b>		
El personal cuenta con elementos de protección personal para manipulación de sustancias químicas?		
El piso del almacén es impermeable?		
Existe almacenamiento de material combustible y/o inflamable cerca de fuentes generadoras de calor?		
El almacén tiene buena ventilación que evite la acumulación de vapores tóxicos o inflamables?		
La capacidad del almacén es suficiente		
Esta anclado firmemente el estante a las paredes o el piso?		
Se encuentran organizados los productos químicos de acuerdo con su incompatibilidad		
Los frascos de productos químicos cuentan con las etiquetas adecuadas para facilitar su identificación?		
El almacén cuenta con material absorbente para manejo de derrames?		
Existe salida de emergencia en el almacén?		
Cerca del almacén existe un botiquín y fuente de agua como lavamanos o ducha para emergencia?		
Cuenta el almacén con equipos de seguridad contra incendios?		
Están demarcadas las áreas de almacenamiento?		
Los cilindros se encuentran marcados y señalizados?		
Las tuberías que transportan químicos están señalizadas y cumplen con el código de colores?		
Los tanques de almacenamiento están correctamente señalizados?		
Los tanques de almacenamiento cuentan con diques en caso de derrame?		
Existe copia de las hojas de seguridad de los productos?		

<b>TRANSPORTE SEGURO DE SUSTANCIAS QUIMICAS</b>		
El personal cuenta con elementos de protección personal en el vehículo		
Los camiones tienen estibas para prevenir el contacto directo de canecas con el piso?		
Todos los camiones cuentan con tarjetas de emergencia?		

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SG-SST

## Apéndice D. Estándares mínimos del sistema de gestión de SST CDI Chimichagua

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>FORMATO DE ESTANDARES MINIMOS DEL SG-SST</b> <b>CDI CHIMICHAGUA</b>		<b>CÓDIGO: PSST-FO001</b>
			<b>VERSIÓN: 2</b>
			<b>FECHA: 26/07/2019</b>
<b>CICLO</b>	<b>ESTÁNDAR</b>		<b>VALOR</b>
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST)	4%
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	2%
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	1%
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	1%
		Evaluación inicial del SG-SST	1%
		Plan Anual de Trabajo	0%
		Conservación de la documentación	2%
		Rendición de cuentas	1%

		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo	2%
		Comunicación	1%
		Adquisiciones	1%
		Contratación	2%
		Gestión del cambio	1%
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo	9%
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	3%
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	6%
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	15%
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	10%
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	10%
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST	0.5%
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-	0%

		SST	
<b>TOTALES</b>			72.5%

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SGSST

## Apéndice E. Formato de procedimiento de trabajo seguro

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: HSST-FO1
	FORMATO DE PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO	Versión: 1
	CDI CHIMICHAGUA	Fecha: 08/09/2017

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO		
Empresa:	Ciudad:	
Área/Proceso:	Ubicación donde se realiza el trabajo:	
Fecha de realización del Trabajo (dd/mm/aaaa):	Lugar de Trabajo:	
Hora de Inicio (p.m./p.m.):	Hora de Finalización (p.m./p.m.):	
Descripción de la tarea a realizar:		
PARA ESTE TRABAJO SE REQUIERE PERMISO DE:		
TRABAJO EN ALTURA	ESPACIO CONFINADO	CALIENTE
ENERGÍA PELIGROSAS	OTRO, CUAL?	
Cedula, Nombres y Apellidos de los trabajadores (Ejecutor)		Firma
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS A UTILIZAR		
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	<i>Indique cada una de las herramientas a utilizar.</i>	
Manuales		
Eléctricas		
Neumáticas		
Hidráulicas		
Mecánicas		
Otras		



## Apéndice F. Formato de reporte de actos y condiciones inseguras

		SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FORMATO DE REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS CDI FANTASIA INFANTIL				Código: HSST-F06		
						Versión: 1		
						Fecha: 06/09/2017		
INFORMACIÓN GENERAL								
SEDE DÓNDE SE PRESENTA EL EVENTO	ÁREA DÓNDE SE PRESENTA EL EVENTO	OBJETO DEL REPORTE	ANTECEDENTES	FECHA DEL ANTECEDENTE	DD	MM	AAAA	
DETALLE DEL EVENTO								
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA	LUGAR ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DEL REPORTE						
	TIPO DE RIESGO	POSIBLES RECOMENDACIONES						
	FACTOR DE RIESGO							
	PROBABLES CONSECUENCIAS							
NOMBRE DE QUIEN IDENTIFICA EL EVENTO	CARGO DE QUIEN IDENTIFICA EL EVENTO	ÁREA A LA QUE PERTENECE	EXTENSIÓN					
NOMBRE DE QUIEN REPORTA EL EVENTO	CARGO DE QUIEN REPORTA EL EVENTO	ÁREA A LA QUE PERTENECE	EXTENSIÓN					
NOMBRE DE QUIEN RECIBE EL EVENTO	CARGO DE QUIEN RECIBE EL EVENTO	ÁREA A LA QUE PERTENECE	EXTENSIÓN					

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SGSST

## Apéndice G. Formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo

FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO				
(RESOLUCIÓN 1401 DE 2007)				
INFORMACIÓN ADICIONAL AL FURAT				
ACCIDENTE	ACCIDENTE GRAVE	ACCIDENTE MORTAL		FECHA DE OCURRENCIA:
INCIDENTE				__ / __ / .
1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA				
RAZÓN SOCIAL o NIT:				
DIRECCIÓN:			TELÉFONO:	
INVESTIGADOR DELEGADO:		CARGO:		
2. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR/TESTIGO				
NOMBRE DEL TRABAJADOR AFECTADO				EDAD:
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CC	CE	NÚMERO	
NOMBRE DEL TESTIGO				DOCUMENT
TIEMPO DE SERVICIO:	TAREA HABITUAL			
EL INCIDENTE/ACCIDENTE OCURRIÓ EN SU HORARIO HABITUAL DE TRBAJO?				SI _____ NO _____
EL INCIDENTE/ACCIDENTE OCURRIÓ REALIZANDO SU OFICIO HABITUAL?				SI _____ NO _____
3. DATOS GENERALES SOBRE EL ACCIDENTE				
FECHA OCURRENCIA:	HORA :	LUGAR:		
TAREA DESARROLLADA AL MOMENTO DEL INCIDENTE/ACCIDENTE:				

AMPLIACIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE/ACCIDENTE (DESCRIBA DONDE, QUÉ Y CÓMO OCURRIÓ):				
OBSERVACIONES DEL TRABAJADOR Y/O TESTIGOS				

<b>DIBUJO O FOTOS (ANEXAR)</b>					
<b>4. ANALISIS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE</b>					
<b>NATURALEZA DE LA LESION</b>			<b>PARTE DEL CUERPO AFECTADA</b>		
<b>AGENTE DE LA LESION</b> (Incluir información como: tipo, velocidad, marca, modelo tamaño, forma entre otros)			<b>TIPO DE ACCIDENTE</b>		
<input type="checkbox"/>					
<b>RESUMEN DE CAUSAS</b>					
<b>CAUSAS INMEDIATAS</b>			<b>CAUSAS BASICAS</b>		
<b>CONDICIÓN SUBESTANDAR</b>	<b>ACTOS SUBESTANDAR</b>	<b>FACTORES DE TRABAJO</b>	<b>FACTORES PERSONALES</b>		
<b>5. RECOMENDACIONES PARA LA INTERVENCION DE LAS CAUSAS ENCONTRADAS EN EL ANALISIS, EVALUACIÓN Y CONTROL</b>					
<b>CONTROLES A IMPLEMENTAR SEGÚN LISTA PRIORIZADA DE CAUSAS</b>	<b>TIPO DE CONTROL</b>			<b>FECHA VERIFICACION</b>	<b>RESPONSABLE</b>
	<b>FUENTE</b>	<b>MEDIO</b>	<b>PERSONA</b>		
<b>6. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>					
<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>			<b>FIRMA</b>	
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>					
<b>RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>					
	Licencia No:      de:				
<b>FECHA DE VERIFICACION:</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA VERIFICACIÓN:</b>					
<b>Documentos que se deben anexar a la Presente Investigación:</b>					

Fuente: CDI Chimichagua 2017 SGSST

Apéndice H. Formato (GH-FO006) de evaluación de desempeño docente.

REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CÉSAR MUNICIPIO DE CHIMICHAGUA CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA NIT. 892301137-9					
<b>EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (2019)</b>					
<b>1. IDENTIFICACIÓN</b>					
<b>A. EVALUADO</b>					
NOMBRES Y APELLIDOS:	ELIZABETH MARTINEZ POSADA		C.C. No.	49.752.524	
CARGO:	DOCENTE		FECHA:	02/05/2019	
<b>B. EVALUADOR</b>					
NOMBRES Y APELLIDOS:	LEONOR ELENA ESTRADA PALOMINO		C.C. No.	49.751.436	
CARGO:	COORDINADORA				
<b>CATEGORIAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: (ACEPTABLE &lt;10%&gt;, BUENO &lt;40&gt;, EXCELENTE &lt;50&gt;)</b>					
<b>ACEPTABLE:</b>	El desempeño del evaluado no es suficiente para la competencia.				
<b>BUENO:</b>	El desempeño del evaluado es Regular.				
<b>EXCELENTE:</b>	El evaluado es excelente en su desempeño en cuanto a esta habilidad				
<b>2. COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL PROFESIONAL (100%)</b>					
<b>AREA DE DESEMPEÑO</b>	<b>COMPETENCIAS</b>	<b>10%</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
CON LOS NIÑOS Y NIÑAS	Lleva un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado niño a niño.			1	
	Explora al máximo las capacidades de las niñas y los niños para potencializarlas desde el proyecto pedagógico implementado.			1	
	Lleva la asistencia diaria y notifica las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias.			1	
	Garantiza de forma participativa con las niñas y los niños que los ambientes pedagógicos, el buen trato, y la atención con amor sea de la más alta calidad.			1	
	crea y fomenta de manera permanente el hábito de cuentos y lecturas infantiles con los niños y niñas.			1	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>0%</b>	<b>16%</b>	<b>30%</b>	<b>23%</b>
CON LAS FAMILIAS	Acompaña y orienta las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los niños y niñas en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato.			1	
	Acompaña las estrategias definidas para la caracterización de los niños, niñas, familias, y agentes educativos comunitarios			1	
	Posee relaciones cordiales con los padres, estos tienen la confianza de acercarse para hacer consultas y observaciones y son bien atendidos.			1	
	Moviliza y articula recursos de las familias, comunidades e instituciones para restituir y promover la garantía de los derechos de los niños(as)			1	
	Entrega informe general de forma trimestral o cuando se requiera a los padres de familias sobre el desarrollo y habilidades de los niños y niñas.			1	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>0%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
<b>EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (2019)</b>					
DEBE EL SERVIDOR	Conoce y participa en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto poder identificar deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y niñas así poder servir de notificadoros a la coordinación, al equipo profesional y a las mismas familias sobre las deficiencias detectadas.			1	
	Planea las actividades y los recursos para el desarrollo de las acciones pedagógicas e implementa el acompañamiento pedagógico, en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los niños y niñas y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz.			1	
	Conoce, domina los temas a tratar en los momentos pedagógicos que le corresponde y Mantiene a los infantes en orden y lo respetan.			1	
	Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones propios del cargo, cumpliendo con los principios, normas y compromisos institucionales.			1	
	Elabora material de apoyo educativo, con la participación de las demás docentes y auxiliares, a fin de promover el proceso de desarrollo de competencias en los niños y niñas, de manera creativa utilizando elementos del medio.			1	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>25%</b>
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizacionales y éticas dentro las actividades relacionadas con el trabajo.			1	
	Trabajo en equipo: Disposición para participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene por qué ser necesariamente el jefe; colaborador eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales.			1	
	Responsabilidad: capacidad para valorar y asumir las consecuencias de su comportamiento en los diferentes escenarios de actuación.			1	
	Muestra sensibilidad, capacidad para adaptarse a la diversidad, trabajo en equipo, creatividad para resolver situaciones complejas, liderazgo.			1	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>0%</b>	<b>8%</b>	<b>40%</b>	<b>24%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>94%</b>			
<b>OBSERVACIONES:</b>					
<b>FIRMA EVALUADO</b>			<b>FIRMA EVALUADOR</b>		

## Apéndice I. Formato (GH-FO006) de evaluación de desempeños auxiliares pedagógicos

REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR MUNICIPIO DE CHIMICHAGUA CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA NIT. 892301137-9 <b>EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (2019)</b> <b>1. IDENTIFICACIÓN</b>								
<b>A. EVALUADO</b>								
NOMBRES Y APELLIDOS:		YOLIBETH CARO MEDINA			52.327.028			
CARGO:		AUXILIAR PEDAGOGICO			FECHA: 02/05/2019			
<b>B. EVALUADOR</b>								
NOMBRES Y APELLIDOS:		LEONOR ELENA ESTRADA PALOMINO			C.C. No. 49.751.436			
CARGO:		COORDINADORA						
<b>CATEGORIAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: (ACEPTABLE &lt;10%&gt;, BUENO &lt;40%&gt;, EXCELENTE &lt;50%&gt;)</b>								
<b>ACEPTABLE:</b>		El desempeño del evaluado no es suficiente para la competencia.						
<b>BUENO:</b>		El desempeño del evaluado es Regular.						
<b>EXCELENTE:</b>		El evaluado es excelente en su desempeño en cuanto a esta habilidad						
<b>2. COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL PROFESIONAL (100%)</b>								
<b>AREA DE DESEMPEÑO</b>		<b>COMPETENCAIS</b>			<b>10%</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
CON LOS NIÑOS Y NIÑAS	Apoya a los docentes a cargo de las niñas y niños en el cuidado personal, aseo y seguridad de los niños.			1				
	Explora al máximo las capacidades de las niñas y los niños para potencializarlas desde el proyecto pedagógico implementado.		1					
	Apoya en la preparación de la elaboración de materiales para el trabajo con los niños y niñas		1					
	Garantiza de forma participativa con las niñas y los niños que los ambientes pedagógicos, el buen trato, y la atención con amor sea de la más alta calidad.			1				
	crea y fomenta de manera permanente el habito de cuentos y lecturas infantiles con los niños y niñas.		1					
<b>SUBTOTAL</b>					<b>0%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
CON LAS FAMILIAS	Acompaña y orienta las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los niños y niñas en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato.		1					
	Acompaña las estrategias definidas para la caracterización de los niños, niñas, familias, y agentes educativos comunitarios			1				
	Posee relaciones cordiales con los padres, estos tienen la confianza de acercarse para hacer consultas y observaciones y son bien atendidos.			1				
	Moviliza y articula recursos de las familias, comunidades e instituciones para restituir y promover la garantía de los derechos de los niños(as)		1					
	Brinda apoyo a las docentes en la preparación de la elaboración de materiales para el trabajo con los niños y las niñas.		1					
<b>SUBTOTAL</b>					<b>0%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
<b>EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (2019)</b>								
DESDE EL SERVICIO	Acompaña la implementación del componente pedagógico, en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los niños y niñas y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz.		1					
	Apoya la elaboración de informes de evaluación formativa que indiquen los logros alcanzados en la modalidad en términos de desarrollo de competencias.		1					
	Participa en el diseño e implementación de estrategias didácticas para el trabajo con los niños.			1				
	Apoya la elaboración del registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado niño a niño.		1					
	Conoce y participa en la construcción de la ruta integral de atención con el objeto poder identificar deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional y a las mismas familias sobre las deficiencias detectadas.				1			
<b>SUBTOTAL</b>					<b>0%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizacionales y éticas dentro las actividades relacionadas con el trabajo.			1				
	Trabajo en equipo: Disposición para participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene por qué ser necesariamente el jefe; colaborador eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales.		1					
	Responsabilidad: capacidad para valorar y asumir las consecuencias de su comportamiento en los diferentes escenarios de actuación.			1				
	Muestra sensibilidad, capacidad para adaptarse a la diversidad, trabajo en equipo, creatividad para resolver situaciones complejas, liderazgo.			1				
	Flexibilidad y puntualidad: Disposición a cambiar de enfoque o de manera de concebir la realidad, buscando una mejor manera de hacer las cosas.		1					
<b>SUBTOTAL</b>					<b>0%</b>	<b>16%</b>	<b>30%</b>	<b>23%</b>
<b>TOTAL</b>					<b>89%</b>			
<b>OBSERVACIONES:</b>								
<b>FIRMA EVALUADO</b>					<b>FIRMA EVALUADOR</b>			
<b>Bo. Vo. Rep. Legal</b>								

## Apéndice J. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-006
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 114 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 09 de marzo de 2020
<b>HORA:</b> 9:00AM-11:30 AM
<b>LUGAR:</b> CDI Chimichagua.
<b>TEMA:</b> “INTRODUCCION SGSST”.
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Promover mecanismos de prevención, en un proceso participativo que involucre a todos los directivos y colaboradores de la empresa.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> . • Proteger la Seguridad y Salud en el Trabajo de todos los funcionarios y trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Cumplir la normatividad nacional legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales. • Promover un ambiente de trabajo seguro y sano asociado a Seguridad y Salud en el Trabajo, para los funcionarios y contratistas de la unidad de servicio . • Fomentar una cultura preventiva y de auto cuidado.
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b> <p align="center">¿Qué es la seguridad y salud en el trabajo –SST?</p> <p>El artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 del 2015, la define como una disciplina de prevención de lesiones y enfermedades que se causen por el desempeño de las funciones laborales; también señala que son las acciones de protección y promoción de la salud laboral.  <i>“la seguridad y salud en el trabajo se enfoca en proporcionar las condiciones adecuadas para los trabajadores”</i>        De esta manera, tenemos que la seguridad y salud en el trabajo se enfoca en proporcionar las condiciones adecuadas para los trabajadores en relación con su salud física, mental y social. <i>¿Cómo se consigue esto?</i> Para lograr este objetivo, se creó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, también conocido como SGSST.</p>

¿Qué es el **SGSST**? Es un sistema que consiste en alcanzar el fin de la seguridad y salud en el trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas de control de riesgos laborales; usa elementos como, la planificación, evaluación, auditoría, control, evaluación y anticipación de riesgo

¿A quién corresponde la obligación de implementarlo?

A todos, si bien el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 del 2015, indica que este sistema debe ser liderado e implementado por el empleador; es también obligación de los trabajadores, actuar conforme a este; por tanto, deberán cumplir con la aplicación y aprovechar los medios de seguridad y salud dados por el trabajador.

**Recuerde que:** este sistema es para todos los trabajadores, sin importar su tipo de vinculación; también para contratistas o subcontratistas.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: ingrediente clave en el SGSST

El empleador deberá establecer una política de seguridad y salud en el trabajo; está según el Decreto 1072 del 2015, es:

*“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”.*

Esta política debe estar encaminada al desarrollo de mínimo los siguientes tres aspectos, de los cuales habla el artículo 2.2.4.6.7, del citado decreto:

**Identificación:** se debe promover la identificación, evaluación y valoración de los riesgos, para así establecer los controles necesarios.

**Mejora:** con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, es necesario que en el interior de la empresa se busque una mejora continua del SGSST.

**Acatamiento:** todos deberán cumplir con la normatividad vigente en materia laboral.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

La implementación del SGSST es obligatoria; por tanto, todo empleador debe cumplir con las siguientes tareas:

Definir la política de seguridad y salud en el trabajo.

Asignar responsabilidades.

Rendir cuentas.

Definir recursos económicos, técnicos y de personal.

Acatar la normatividad en materia de Seguridad y Salud laboral.

Identificar, evaluar y valorar peligros.

Realizar un plan de trabajo anual en SST.

Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Promover la participación de los trabajadores y el comité en la implementación de la política.

Garantizar la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, según el tipo de empresa.

¿Las ARL tienen obligación en el SGSST?

Sí, el Decreto 1072 del 2015, indica que las ARL deberán capacitar al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST– o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando sea el caso, en materia del SGSST, además deberán disponer de lo necesario para prestarles asesoría y asistencia técnica.

¿Cuál es el papel de los trabajadores?

Los **trabajadores deberán procurar el cuidado integral de su salud**, para lo cual será necesario que informen a su empleador todo lo relacionado con el estado de esta y los riesgos posibles que se originen como consecuencia de sus funciones; es también necesario que participen en las actividades de capacitación, y sigan las instrucciones dadas por el SGSST.

La Seguridad y Salud en el Trabajo adquiere día a día un alto nivel de importancia de acuerdo con la normatividad legal vigente aprobada durante los últimos años con la finalidad de establecer un ambiente de trabajo saludable y seguro, que se articula alrededor del Decreto 1072 de 2015. Mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en El Trabajo se busca establecer la responsabilidad tanto de los funcionarios como de los contratistas creando la cultura de autocuidado frente a la prevención de accidentes, de las posibles lesiones resultantes de los mismos y presencia de posibles enfermedades laborales. Es una herramienta de gestión en la cual se establecen unos lineamientos generales frente a la identificación y valoración del riesgo en todos los seccionales, garantizando un ambiente de trabajo seguro y el cual se desarrolla bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

**NORMATIVIDAD** Se ha definido a través de la matriz de requisitos legales Identificación de Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo para la normatividad aplicable al CDI.

#### Identificación de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo

Identificar la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo es el primer paso de la evaluación inicial del SG-SST. El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.16 establece los aspectos que debe incluir la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST, el primer numeral de este artículo dice:

*“1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;”*

La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del SG-SST y unas fases de adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos

2. ALCANCE El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica a todos los funcionarios d, vinculados directamente, contratistas y visitantes.

3. política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo

4. Recursos para su ejecución ( humanos, tecnológicos, financieros etc.) y compromiso organizacional

**ACTIVIDAD 1:** Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.

**ACTIVIDAD 2:**

- Charlas.
- Dinámicas
- Sensibilización.
- Cierre.

**ACTIVIDAD 3:**  
*Rueda de preguntas inquietudes*

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

---

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*





## Apéndice K. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 119 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 09 de Marzo de 2020
<b>HORA:</b> 1:00 pm-3:00 PM
<b>LUGAR:</b> CDI Chimichagua
<b>TEMA:</b> "Identificación de peligros y Riesgos"
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Ser capaces de entender los concepto básicos para identificar los peligros y riesgos
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los peligros, y así entender la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales o ausentismo de los funcionarios.</li> <li>• Conocerlas diferentes categorías del riesgo</li> <li>• Establecer diferenciación entre riesgo y peligro</li> <li>• Evitar que las mismas causas vuelvan a provocar accidentes.</li> <li>• Detectar la existencia de nuevos peligros.</li> <li>• Familiarizarse con los conceptos de peligros y riesgos</li> <li>• Evitar o minimizar los riesgos impulsando el principio de responsabilidad preventiva en todos los niveles de la organización.</li> <li>• Establecer instrucciones, normas y procedimientos de seguridad.</li> </ul>
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b>  <b>Peligro</b> Se define como una fuente, situación o acto con potencial para causar daño humano, deterioro de la salud, daños físicos o una combinación de estos (ISO 45001,2018).  <b>Clasificación de peligros y su definición</b>  Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características. Dentro de los cuales figuran:

Biológico virus, bacterias, hongos, parásitos, *Rickettsias* mordeduras picaduras, fluidos y excrementos

Físico: ruido, vibraciones, temperaturas extremas, presión atmosférica, radiaciones ionizantes y no ionizantes

Químico: polvos fibras, gases y vapores, líquidos, humos metálicos y no metálicos y material particulado

Psicosocial: gestión organizacional, característica de la organización del trabajo, características del grupo de trabajo, jornadas de trabajo, condiciones de la tarea, interface persona-tarea

Biomecánicos: Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional), esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación de cargas

Condiciones de seguridad: Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados o fluidos. eléctricos, tecnológicos, accidentes de tránsito, públicos, trabajo en altura y espacios confinados.

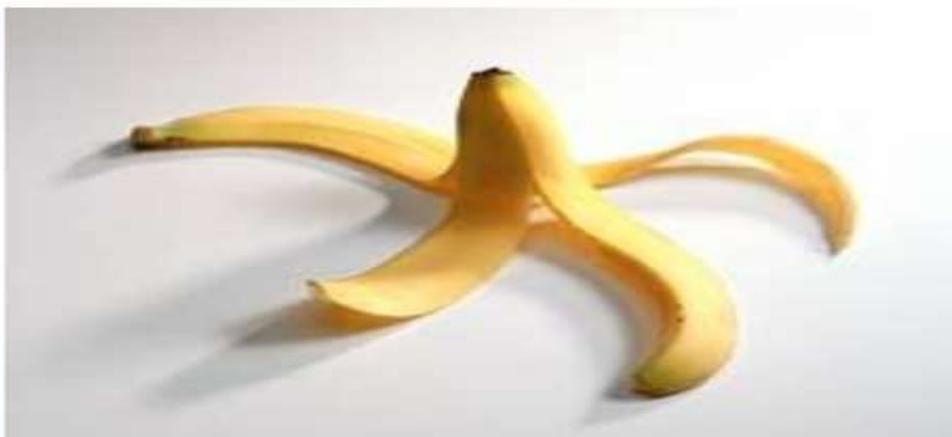
Fenómenos naturales: sismo terremoto vendaval, precipitaciones, inundación, derrumbes.

### Riesgo

Efecto de la incertidumbre (ISO 45001:2018).



### ¿RIESGO O PELIGRO?





**ACTIVIDAD 1:** Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.

**ACTIVIDAD 2:**

- Charlas.
- Dinámicas
- Sensibilización.
- Cierre.

**ACTIVIDAD 3:**

**Se realizó un taller con ejercicios en una cartelera con la simulación de la planta física del CDI, donde cada participante deben registrar los peligros asociados a las diferentes áreas**

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*





## Apéndice L. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 123 de 170
<b>ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO</b>	

<b>FECHA:</b> 10 de Marzo de 2019
<b>HORA:</b> 9:00AM-12:30 AM
<b>LUGAR:</b> CDI Chimichagua,
<b>TEMA:</b> “Definición e investigación de Incidentes / Accidentes.”.
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Conocer en que consiste la investigación de incidentes accidentes y Determinar las causas que los han provocado, para adoptar las medidas necesarias y evitar que se repitan.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los hechos que han tenido lugar para que se materialice el accidente.</li> <li>• Evitar que las mismas causas vuelvan a provocar accidentes.</li> <li>• Determinar las medidas correctoras o preventivas a implantar.</li> <li>• Aprender de los errores y aprovechar la experiencia adquirida para la mejora continua del sistema de prevención.</li> </ul>
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b>  <b>Que es la investigación de accidente o incidente laboral</b>  Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del <b>accidente</b> o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron (Resolucion 1401 de 2007)  <b>Causas que lo anteceden y su calificación</b>  causas inmediatas y causas básicas o de origen  <b>Causas inmediatas:</b> 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).resolucion 1401 de 2007.

Se clasifica en actos y condiciones inseguras

### Actos inseguros

- Realizar trabajos para los que no se está debidamente autorizado.
- Trabajar en condiciones inseguras o a velocidades excesivas.
- No dar aviso de las condiciones de peligro que se observen, o no señalizadas.
- No utilizar, o anular, los dispositivos de seguridad con que va equipadas las máquinas o instalaciones.
- Utilizar herramientas o equipos defectuosos o en mal estado.
- No usar las prendas de protección individual establecidas o usar prendas inadecuadas.

### Condiciones inseguras

- Falta de protecciones y resguardos en las máquinas e instalaciones.
- Protecciones y resguardos inadecuados.
- Falta de sistema de aviso, de alarma, o de llamada de atención.
- Falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo.
- Escasez de espacio para trabajar y almacenar materiales.

## Causas Inmediatas

ACTOS SUB-ESTÁNDAR	CONDICIONES SUB-ESTÁNDAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usar inadecuadamente o no usar EPP disponible</li> <li>✓ No señalar / advertir / bloquear</li> <li>✓ No colocar protecciones colectivas o colocarlas mal</li> <li>✓ Retirar bloqueos o dispositivos de seguridad</li> <li>✓ Operar equipos sin autorización</li> <li>✓ Operar o manejar a velocidad inadecuada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ EPP faltante, inadecuado o en mal estado</li> <li>✓ Señalización faltante / inadecuada</li> <li>✓ Protecciones colectivas faltantes o inadecuadas</li> <li>✓ Falta de bloqueos o dispositivos de seguridad</li> <li>✓ Congestión / acción restringida</li> <li>✓ Herramientas, equipos o instalaciones defectuosas</li> <li>✓ Ventilación insuficiente ó iluminación</li> </ul>



**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.

Se clasifican en ;

A. Factores personales: Tienen que ver con la capacidad del trabajador (capacitación, destreza, aptitud, entre otros).

B. Factores de trabajo: Tienen que ver con la gestión de la empresa (mantenimiento, de equipos, calidad de materiales, evaluación de medidas de control, entre otros).



Falta de control



Incidentes

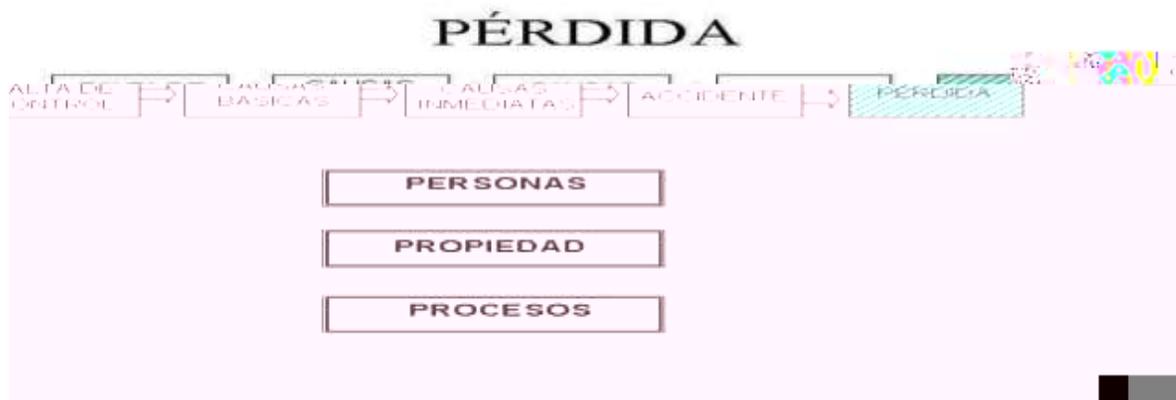
**Incidente de trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos resolución 1401 de 2007

Que es un Accidente de trabajo

La ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) en su artículo 3 nos define un accidente de trabajo como 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.

**Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva

Perdida



Para que se realiza una investigación

Porque investigarlos

Ante quien presentar la información

Medidas para evitar accidentes

**ACTIVIDAD 1:** Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.

**ACTIVIDAD 2:**

- Charlas.
- Dinámicas
- Sensibilización.
- Cierre.

**ACTIVIDAD 3:**

**Se mostraron una serie de imágenes de actos y condiciones inseguras tomadas de casos reales, donde se estimula al participante a definir si es un acto o una condición que puede desencadenar un incidente o accidente laboral**

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.



## Apéndice M. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 128 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 11 de Marzo de 2020
<b>HORA:</b> 9:00AM-12:30 PM
<b>LUGAR:</b> CDI UN MUNDO DE JUEGOS,
<b>TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Riesgo Biológico e importancia de los Elementos de Protección Personal EPP (Uso, Desinfección, Conservación, Mantenimiento y Reemplazo).</li> </ul> <p>..</p>
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Conocer el impacto negativo sobre la salud de los trabajadores de la asociación, derivado del contacto con agentes infecciosos (biológicos) en el sitio de trabajo.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una metodología para la identificación, evaluación, prevención y control del riesgo biológico ocupacional.</li> <li>• Fomentar el autocuidado y la prevención del daño en los trabajadores expuestos al riesgo biológico.</li> </ul>
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b> <b>NORMATIVIDAD</b> Resolución 2400 de 1979 Ministerio de la Protección Social (Asociado a Riesgo Biológico), Título III. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 9 de 1979 del Congreso de Colombia, Art. 101 al 104</li> <li>• Resolución 1016 1989 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, Art. 11.</li> <li>• Resolución 2013 de 1986, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, Art. 11</li> <li>• Matriz de requisitos legales SGSST.</li> </ul> <b>Riesgos Biológicos (Accidentes Biológicos)</b> <b>¿Qué es el Riesgo Biológico?</b>



Se define el Riesgo Biológico como la posible exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral.

Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas.

En el contexto de los **objetivos** del presente sistema, se define **el riesgo biológico** como la posibilidad de contraer una infección a causa del contacto o manipulación de agentes infecciosos en el sitio de trabajo, tales como, virus, bacterias y parásitos bien sea contenidos o no en fluidos **biológicos** (sangre, orina, etc.)

### **¿A quién afecta?**

Constituye uno de los principales riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores de Centros Sanitarios, afectando a todas las categorías. Están especialmente expuestos a la transmisión por vía sanguínea por los profesionales de enfermería, médicos y el personal de limpieza y lavandería.

### **¿Cómo prevenirlo?**

Las medidas de prevención irán encaminadas a impedir la transmisión del agente biológico, siendo fundamental seguir las "precauciones estándar" siguientes:

#### **Vacunación:**

- Obligatoria frente a Hepatitis B para el personal que tenga contacto directo o indirecto con la sangre u otros fluidos de los pacientes (médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, personal de limpieza).
- Otras vacunas recomendadas en el medio laboral: Gripe, Tétanos, Varicela, Rubéola, Triple vírica (Sarampión, Rubeola, Parotiditis).

#### **Normas de Higiene Personal:**

- Cubrir heridas y lesiones de las manos con apósito impermeable.
- Lavado de manos.
- No comer, beber ni fumar en el área de trabajo.
- No debe realizarse pipeteo con la boca.

**Utilizar equipos de protección - barrera apropiados a cada tipo de exposición.**

- Guantes, de uso obligatorio cuando el trabajador presente heridas o lesiones cutáneas, si maneja sangre, fluidos corporales o instrumentos contaminados con sangre o excretas.
- Mascarillas o tapa boca al realizar trabajo de lavado de excretas o en la aplicación de productos químicos para la limpieza y desinfección.
- Protección ocular, en procedimientos con riesgo de salpicaduras.
- Bata o delantal anti fluidos

#### **Cuidado con los objetos cortantes y punzantes**

- No encapsular agujas ni objetos cortantes o punzantes.
- Depositarlos en los contenedores adecuados, que deberán estar siempre en el lugar de trabajo, evitando su llenado excesivo.
- El personal sanitario que utilice estos objetos cortantes y punzantes se responsabilizará personalmente de su correcta eliminación.

#### **Desinfección y Esterilización correcta de instrumentales y superficies.**

(Especialmente en el lavado de excretas de los niños(as)).

Lavar o limpiar el vómito o materia **fecal** con toallas y desecharlas en una bolsa plástica de basura. Aplicar el limpiador en la superficie **contaminada** y dejarlo que actúe durante al menos 1 minuto. Dejar que el **área** se seque al aire

#### **Actuación ante un "accidente biológico.**

Ante una exposición casual con sangre y/o fluidos corporales se procederá del siguiente modo:

**Lavado con agua y jabón**, dejando sangrar la herida, aplicar un desinfectante (Povidona yodada) y tapar con un apósito impermeable. Si la exposición es mucosa, lavado prolongado con agua corriente o suero fisiológico.

**Notificación inmediata del accidente**, poniéndose en contacto con el **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** o con el **Servicio de Urgencias** del **Hospital San Pedro**, para la aplicación del correspondiente protocolo de actuación, que incluye necesariamente:

- Identificación de la fuente, siempre que sea posible, para proceder a su estudio serológico, previo consentimiento informado del paciente.
- Estudio serológico del trabajador accidentado, previa valoración de su estado vacunal. ■

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*



	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD FORMATO PLANILLA DE ASISTENCIA- TALENTO HUMANO	Código: GH-FO014
	CDI CHIMICHAGUA	Versión: 1
		Fecha: 21/06/2017

FECHA: 11/03/2020

HORA: 9:00am - 1:00pm

TEMA: Proceso Pedagógico e importancia de los elementos de posturas personal

RESPONSABLES: personal de apoyo en Salud y Nutrición e Ibeth Cervantes Vega

NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	FIRMA
Genia Blasco Deso	26223581	Docente	<i>Genia Blasco</i>
Mariela Vela Cond	26226057	Docente	<i>Mariela Vela</i>
Mariela Larrea Zabala	26223288	Docente	<i>Mariela Zabala</i>
Florinda Jimenez	39000622	S. General	<i>Florinda Jimenez</i>
Florinda Martinez	57426619	S. Generales	<i>Florinda Martinez</i>
Yolimar Conza M	52527028	auxiliar BQ	<i>Yolimar Conza</i>
Ana Eleida Sanabria	49752777	Docente	<i>Ana E. Sanabria</i>
Walter E. Maduro	5010107	Celador	<i>Walter E. Maduro</i>
Celmira Martinez	26726023	Aux. Pedagógica	<i>Celmira Martinez</i>
Maria de la Paz Anita H.	26225795	Docente	<i>Maria de la Paz Anita</i>
Rosalba Zabala C	26725959	Docente	<i>Rosalba Zabala</i>
Zorailouwaa	1063482998	Manipuladora	<i>Zorailouwaa</i>
Rocelis Ruiz J.	1062484325	Manipuladora	<i>Rocelis Ruiz J.</i>

## Apéndice N. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 132 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 11 de MARZO de 2020
<b>HORA:</b> 1;30pM-3:00 PM
<b>LUGAR:</b> CDI Chimichagua,
<b>TEMA:</b> "BPM".
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Realizar los planes de capacitación continua al talento humano que laboran dentro de la unidad de servicio
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Conocer acciones, y recursos orientados a garantizar que los productos o procesos se produzcan o desarrollen en condiciones sanitarias adecuadas y se garantice su inocuidad
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b>  Las BPM (Buenas Prácticas de Manufactura) son los principios básicos y prácticas generales de higiene en la manipulación, preparación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte y distribución de alimentos para consumo humano, con el objeto de garantizar que los productos se fabriquen en condiciones sanitarias adecuadas y se disminuyan los riesgos inherentes a la producción. (DECRETO 3075 de 1997).  <b>Manipulador de Alimentos</b> Se denomina <u>Manipulador de Alimentos</u> a toda persona que, en el desempeño de su actividad laboral, suele tener <b>contacto con los alimentos</b> durante los procesos de fabricación, envasado, transporte, distribución, almacenamiento, venta o servicio.  <b>Deberes del manipulador de alimentos</b> - Prevenir los riesgos alimentarios que puedan afectar a la salud de los consumidores, estableciendo los medios necesarios para una correcta manipulación de los alimentos.



- Dinámicas
- Sensibilización.
- Cierre.

**ACTIVIDAD 3:**

**Se realizó un taller de peligros al manipular inadecuadamente alimentos en una planta de procesamiento de alimentos**

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

---

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b> <b>FORMATO PLANILLA DE ASISTENCIA- TALENTO HUMANO</b> <b>CDI CHIMICHAGUA</b>	Código: GH-FO014 Versión: 1 Fecha: 21/06/2017	
	FECHA: <u>11/03/2020</u> HORA: <u>1:20pm - 3:00pm</u> TEMA: <u>BPM.</u>		
	RESPONSABLES: <u>theth Cuautla y apoyo nacional.</u>		
NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	FIRMA
Kellyn Rojas Gullón	1063407492	Prof. Psicología	Kellyn Rojas G.
Adri's Habel Cardiles D.	26723760	Auxiliar	Adri's Habel
Tania Jimenez R	26723865	Docente	Tania Jimenez
Rafael Zambrano	12715308	AUXILIAR DE SERVICIO	Rafael Zambrano
ANABELISARA	5015259	AUXILIAR DE SERVICIO	Anabelisara
ENR. BEATRIZ Cueto	52404897	Docente	Enr. Beatriz Cueto
Rosa Eyzat R	26723253	Auxiliar	Rosa Eyzat R.
Dalia Caballero Ospino	26726244	Docente	Dalia Caballero Ospino
Beravis Torres T	32792937	Auxiliar D.	Beravis Torres T.
Zoraya Carca Ortiz	49752443	Aux. Docente	Zoraya Carca Ortiz
Rosilva Kilomino	3009467	Docente	Rosilva Kilomino
DIANIS piñeres S	49753912	Docente	Dianis piñeres S.
Maria A. Martínez P	4975495A	Docente	Maria A. Martínez P.
Gloria Araya Horno	26726461	Servicio General	Gloria Araya Horno

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b> <b>FORMATO PLANILLA DE ASISTENCIA- TALENTO HUMANO</b> <b>CDI CHIMICHAGUA</b>	Código: GH-FO014 Versión: 1 Fecha: 21/06/2017	
	FECHA: <u>11/03/2020</u> HORA: <u>1:20pm - 3:00pm</u> TEMA: <u>BPM.</u>		
	RESPONSABLES: <u>theth Cuautla y apoyo nacional.</u>		
NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	FIRMA
Elizabet Pellaena	2672335101	Asistente General	Elizabet Pellaena
Habel Martinez O	63358573	Auxiliar	Habel Martinez O.
Martha Sanchez	49701452	Docente	Martha Sanchez
Dora Isabel Zambrano	32260386	Docente	Dora Isabel Zambrano
Marlene E Quintero	49751329	Docente	Marlene E Quintero
Anabel Robles Zala	49752846	Manipuladora	Anabel Robles S.
Nuris Puerto Lozano	49752861	Manipuladora	Nuris Puerto Lozano
Marical León	52240385	Servicio General	Marical León
Leonor Elena Cabala	49751436	Contador	Leonor Elena Cabala
Keila Yohana Flores	106340876	Manipuladora	Keila Yohana Flores
Milena E. Femados	1063484567	Manipuladora	Milena E. P.

## Apéndice O. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 136 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 12 de Marzo de 2020
<b>HORA:</b> 8_000 AM –.10:00 A.M.
<b>LUGAR:</b> CDI UN MUNDO DE JUEGOS
<b>TEMA:</b> “SÑALIZACION Y DEMARCACION”.
<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Identificar la señalización y demarcación de áreas en la empresa, que permita la delimitación e identificación de espacios o zonas de riesgo, encaminado a la disminución y la potencialidad de ocurrencia de accidentes de trabajo</p>
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar un reconocimiento de todas las áreas de la empresa con el fin de identificar las necesidades de señalización y demarcación.</li> <li>✓ Prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo por desconocimiento en el esquema de señalización.</li> <li>✓ Aprender a reconocer la señalización de las áreas de trabajo, rutas de evacuación, zonas de riesgo, advertencias e indicaciones.</li> </ul>
<p><b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b></p> <p><b>1. MARCO LEGAL</b></p> <p>La legislación colombiana establece algunas Normas generales de demarcación y señalización de áreas de trabajo, en empresas con actividades económicas y procesos que puedan generar alguna clase de riesgo a la salud e integridad de la población trabajadora.</p> <p><b>2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA SEÑALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atraer la atención de lo que se quiere dar a conocer o quiere informar.</li> <li>✓ Dar a conocer el mensaje.</li> <li>✓ Ser clara y de interpretación única.</li> <li>✓ Informar sobre la conducta a seguir.</li> </ul>

- ✓ Posibilidad real de cumplir con lo que se indica.

La señalización debe emplearse con moderación para que sea una verdadera técnica prevencionista, su utilización indiscriminada puede convertirse en un factor negativo al neutralizar o eliminar su eficiencia o llegar a convertirse en un riesgo.

Por ello, es conveniente usarla cuando:

- ✓ No sea posible eliminar el riesgo
- ✓ Sea necesario proteger a los trabajadores
- ✓ Sea necesario indicar rutas de evacuación, prohibiciones, advertencias, y dar indicaciones a los funcionarios, usuarios y visitantes.
- ✓ Como complemento a la protección ofrecida por resguardos, dispositivos de seguridad y protección ambiental.

### **3. CLASIFICACIÓN**

La señalización empleada como técnica de seguridad, se clasifica en función del sentido que lo percibe de la siguiente manera:

#### **3.1 SEÑALIZACIÓN ÓPTICA**

Es el sistema de señalización que se basa en la apreciación de las formas y los colores por medio del sentido de la vista. Incluye:

- ✓ Señales de seguridad
- ✓ Colores de señalización
- ✓ Balizamiento
- ✓ Iluminación de emergencia

#### **3.2 SEÑALES ACÚSTICAS**

Se basa principalmente en la emisión de ondas sonoras que son recibidas por el oído en forma instantánea (alarmas, timbres, altavoces, etc.) y que de acuerdo a códigos conocidos, informa de un determinado mensaje a las personas. Se usa principalmente para dar a conocer diferentes tipos de alerta en la empresa, en casos de emergencia.

#### **3.3 SEÑALIZACIÓN OLFATIVA**

Utiliza las propiedades odorantes que poseen ciertos productos para estimular las neuronas olfativas, a fin de combinarlos con otros productos determinados y poderlos detectar.

#### **3.4 SEÑALIZACIÓN TÁCTIL**

Se basa en las diferentes sensaciones experimentadas cuando se toca algo con cualquier parte del cuerpo. Aunque en general no está contemplada en la legislación, debido a su importancia se contempla en el diseño de los órganos de mando, herramientas y objetos manuales.

#### **3.5 SEÑALES DE SEGURIDAD**

Son aquellas que resultan de la combinación de una forma geométrica, un color y un símbolo o pictograma, con un significado determinado en relación con la información que se quiere comunicar de forma simple y rápida. Es el método de señalización más ampliamente usado.

Según su significado, las señales se clasifican en:

#### 4.5.1 DE PROHIBICIÓN

Prohíben un comportamiento susceptible de provocar un peligro.

#### 4.5.2 DE OBLIGACIÓN

Obligan un comportamiento determinado.

#### 4.5.3 DE PREVENCIÓN

Advierten un peligro.

#### 4.5.4 DE INFORMACIÓN

Pueden proporcionar una indicación relativa de seguridad, emergencias, salidas de emergencia, puntos de primeros auxilios, o dispositivos de emergencia.

### DEMARCAACION

Delimitación de sitios o vías de trabajo para condicionar a las personas diferenciando por medio de marcas en el piso las distintas áreas de trabajo (almacenamiento, circulación, área laboral, áreas peligrosas, etc.).

#### Franjas de demarcación y contrastes



**ACTIVIDAD 1:** Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.

#### ACTIVIDAD 2:

- Charlas.
- Dinámicas
- Sensibilización.

- Cierre.

**ACTIVIDAD 3:**

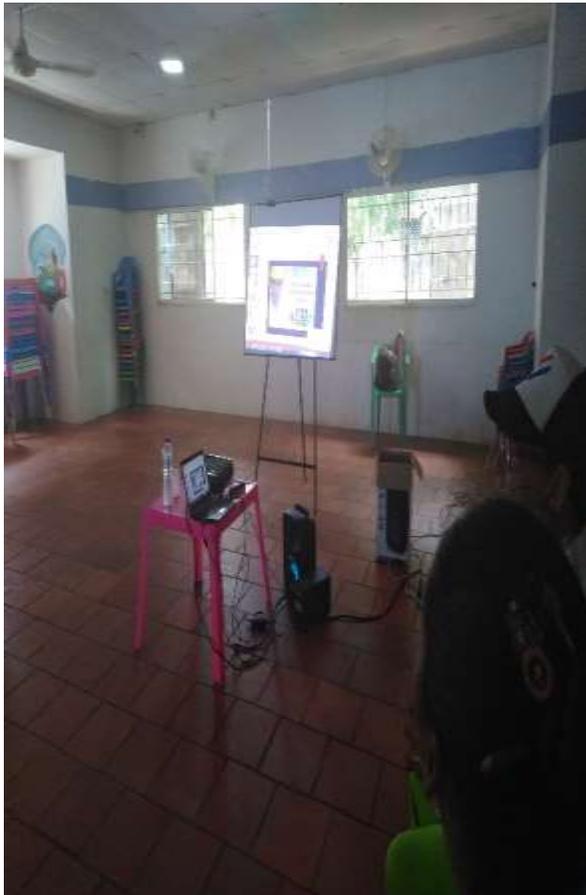
Dinámica tingo tingo, tango con las figuras en blanco y negro y adivinar el color y su clasificación

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

---

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*





## Apéndice P. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 141 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 12 de Marzo de 2020
<b>HORA:</b> 10:30pm – 12:30pm.
<b>LUGAR:</b> CDI CHIMICHAGUA
<b>TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ PLAN DE EMERGENCIAS”.</li> </ul>
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Dar a conocer los planes y procedimientos de emergencia, para atender un evento que altere las condiciones normales de funcionamiento y que obligue a una respuesta inmediata en las instalaciones del CDI.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Como <b>objetivos específicos del plan de emergencias</b> se encuentra la necesidad de que cada uno de los trabajadores de la empresa sepa lo que tiene que hacer en caso de que se produzca una contingencia (incendios, explosiones, fugas de contaminantes químicos, amenaza de bomba, enfermedad grave repentina, etc.)</li> </ul>
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b>  Se trabajó el concepto de peligro, vulnerabilidad, amenaza, riesgo, análisis de riesgos, desastre y sus etapas; emergencias y clases de emergencias y luego plan de emergencia como implantarlo en las empresas y su funcionalidad con el CADE, las brigadas que forman parte de la unidad de servicio y su actualización; así mismo se realizó una de evacuación y se desarrolló un simulacro en este tema donde se fingió un incendio con mucho humo.
<b>ACTIVIDAD 1:</b> Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.
<b>ACTIVIDAD 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Charlas.</li> <li>○ Dinámicas.</li> <li>○ Proyección de videos.</li> <li>○ Simulacro de evacuación.</li> <li>○ Cierre.</li> </ul>

**ACTIVIDAD 3: simulacro de evacuación**

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*





## Apéndice Q. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019 <b>Versión:</b> 002 Página <b>144</b> de <b>170</b>

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 13 de Marzo de 2019
<b>HORA:</b> 8:00AM-11:30 PM
<b>LUGAR:</b> CDI UN MUNDO DE JUEGOS,
<b>TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Trabajo en equipo.”.</li> </ul>
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Conocer las herramientas necesarias para sensibilizar a los participantes hacia la integración en los grupos, así como las habilidades básicas para orientarse al <b>trabajo en equipo</b> en el cumplimiento de los <b>objetivos</b> y metas organizacionales
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• • Desarrollar herramientas que faciliten la eficaz gestión del trabajo en equipo</li> <li>• • Sensibilizar sobre los beneficios del trabajo en equipo y la toma de decisiones participativas.</li> <li>• • Conocer diferentes modelos de comunicación que faciliten la gestión de equipos de manera empáticas, asertivas</li> </ul>
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b>  Qué es Trabajo en equipo: Trabajar en equipo es el <b>esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto o actividad.</b> . Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo.  La denominación trabajo en equipo surgió después de la Primera Guerra Mundial. Hoy en día, es una forma de trabajo eficiente que entrega varios puntos de vista y que sirven para resolver más eficientemente conflictos que surgen en el ámbito económico, político y social.

### Características de trabajar en equipo

Trabajar en equipo implica juntar varias personalidades para llevar a cabo un proyecto u objetivo. En este sentido, trabajar en equipo es un esfuerzo de todos los miembros del grupo.

Para que el trabajo en equipo sea agradable y eficiente, los equipos de trabajo deben tener en cuenta algunos puntos que irán a ayudar a que las características que entorpecen las dinámicas de grupo, pueda ser anuladas.

#### **Definición de objetivos**

Trabajar en equipo es una forma de realizar proyectos o alcanzar metas específicas. En este sentido, la definición de objetivos, como en cualquier proyecto, debe ser conocida de antemano por todos los miembros que integrarán el grupo de trabajo.

#### **División de tareas**

Al empezar a trabajar en equipo, se recomienda definir claramente la división de las tareas. La asignación de tareas es generalmente hecha en conjunto. Durante la exposición de los objetivos del proyecto, cada uno de los integrantes podrá saber en las áreas en que podrá ser más eficiente o dar un mejor aporte.

#### **Cronograma**

Cuando en un proyecto existen varias personas responsables, es necesario tener una gestión de tiempo del proyecto para coordinar el ritmo de cada integrante. El cronograma tiene esta función.

De esta manera, a pesar de las tareas ser divididas entre varios, las fechas límites permitirán que se puedan juntar las piezas y discutir sobre posibles problemas o ideas.

#### **Comunicación**

La comunicación en toda relación social es fundamental para que sea armoniosa. La presión del trabajo puede volver las relaciones entre compañeros más difícil.

Cuando se trabaja en equipo, los canales y formas de comunicación deben estar bien establecidas. La dirección de determinadas informaciones también es esencial para que la comunicación sea fluida y no entorpezca el trabajo de otros.

### Ventajas y desventajas de trabajar en equipo

Todas las dinámicas de grupo tienen sus ventajas y desventajas. De manera general, podemos decir que promueve la creatividad, motiva naturalmente, descentraliza las funciones entre los miembros del equipo, intercambia libremente experiencias y conocimientos y optimiza el tiempo y el conocimiento de cada uno de los integrantes.

De igual manera, existen las desventajas de trabajar en equipo como son: la distracción entre los miembros del equipo, conflictos entre miembros, personalidades difíciles o la distribución injusta de tareas.

Lo importante de trabajar en equipo es que todos los integrantes sean responsables del proyecto. Que exista un buen nivel de coordinación, armonía, solidaridad, comprensión y buenas relaciones entre los miembros.

No importa el giro ni el tamaño de tu empresa, puedes implementar esta estrategia exitosamente. A continuación te compartimos algunos consejos para dejar de operar en grupos o por individuos y empezar a crear equipos que funcionen como una orquesta:

- 1. Construye confianza.** La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente
- 2. Establece objetivos comunes.** Para que tus empleados trabajen en equipo deben perseguir las mismas metas. Por ello,  
  
es importante que comuniques la misión de la empresa de manera uniforme y que definas cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla
- 3. Crea un sentido de pertenencia.** Los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo; por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Define qué identifica a tus equipos, fija valores y haz que cada miembro esté consciente de su impacto en el equipo
- 4. Involucra a tu gente en las decisiones.** Nada afecta más un trabajo en equipo que el hecho de que las decisiones sean tomadas por un líder autócrata. Para evitarlo, impulsa la generación de ideas, abre tu mente y motiva a cada empleado a compartir su opinión. Si tienes esta retroalimentación, será más fácil implementar cualquier cambio o estrategia.
- 5. Haz que haya un entendimiento entre las partes.** Es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce o no lo ha ejecutado. Para crear empatía entre tus trabajadores, realiza ejercicios de rotación entre áreas. Así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a hacerlo mejor.
- 6. Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo.** Cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos son responsabilidad de todos y cada uno de los miembros. No fomentes la mentalidad de “éste no es mi problema”; haz que los problemas y los aciertos sean compartidos
- 7. Impulsa la comunicación.** La única manera de que todos los miembros trabajen como una orquesta es que existan los canales de comunicación adecuados. Los verdaderos equipos se escuchan y retroalimentan. Están dispuestos a cambiar de opinión y a crear estrategias en conjunto.
- 8. Aprovecha la diversidad.** Un equipo de trabajo homogéneo puede operar con eficiencia pero sin mucha innovación. Al momento de crear tus equipos procura que haya

personalidades e intereses distintos, pero que se compartan valores y un compromiso con la empresa

**9. Celebra los éxitos grupales.** Aunque es importante también reconocer el trabajo individual, es clave que las recompensas se den por resultados en equipo. Cuando algo sale bien, reúne a todos los implicados y agrádeceles su trabajo. Procura destacar el papel de cada uno, pero celebrar el resultado grupal

**10. Sé un líder.** Todo equipo de trabajo necesita un líder que guíe y reúna los esfuerzos individuales. No te “laves las manos” y sé parte del equipo. Como líder tendrás que llegar a consensos y tomar decisiones, con base en las ideas y opiniones de tu equipo.

**ACTIVIDAD 1:** Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.

**ACTIVIDAD 2:**

- Charlas.
- Dinámicas
- Sensibilización.

**ACTIVIDAD 3:**

- *Video La carreta a quien yines en tu equipo*
- *Dinámica trabajo en equipo con ahorro del agua*
- cierre

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

---

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*



## Apéndice R. Formato acta de espacio de reflexión - acción con el talento humano

	<b>FORMATO N°:</b> FT-GH-014
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SGC- SI</b>
<b>FORMATO ACTA DE ESPACIO DE REFLEXION - ACCION CON EL TALENTO HUMANO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Fecha:</b> 04 de Febrero 2019
	<b>Versión:</b> 002
	Página 149 de 170

**ACTA: ESPACIO REFLEXION-ACCION CON EL TALENTO HUMANO.**

<b>FECHA:</b> 13 de Marzo de 2020
<b>HORA:</b> 1.00PM-3:00 PM
<b>LUGAR:</b> CDI2CHIMICHAGUA,
<b>TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Pausas activas.”.</li> </ul>
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Minimizar el riesgo de la posible aparición de patologías osteomusculares que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de la asociación.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucrar la participación de los funcionarios inculcando en ellos la cultura de prevención,</li> <li>• . Fortalecer el rendimiento físico y mental de los colaboradores en la jornada laboral.</li> <li>• Mostrar la importancia de la actividad física a todo el personal educándolos en la realización de las pausas activas.</li> <li>• Promover y brindar el espacio físico y de tiempo para la realización de las pausas activas.</li> <li>• . Prevenir la aparición de patologías relacionadas con riesgo Biomecánico, disminuir los factores que atentan contra el bienestar y la calidad de vida de los empleados en el aspecto laboral.</li> </ul>
<b>CONCEPTOS GENERALES DEL TEMA:</b>  ¿Qué son las pausas activas? Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. (MIN salud 2015).  ¿Quiénes deben realizar las pausas activas? Todas las personas que realicen una labor continua por 2 horas o más: oficinistas, trabajadores de manufacturas y fábricas, los que trabajan de pie (en almacenes, tiendas, etc.). En resumen, toda persona que dedique más de 3 horas continuas de su tiempo a una sola labor debe parar por un momento y realizar

una pausa por el bien de su salud física y mental. Céspedes, A. F. (2013). ¿Cuándo se debe realizar estos ejercicios? Puedes realizarlos en cualquier momento, idealmente antes de que aparezca la fatiga muscular. Es recomendable hacerlos: Al empezar la jornada, cada 2 ó 3 horas durante el día y al terminar la jornada. Céspedes, A. F. (2013).

¿Cuáles son los beneficios de las pausas activas? –

Reducen la tensión muscular. -Previenen lesiones como los espasmos musculares. -Disminuyen el estrés y la sensación de fatiga. -Mejoran la concentración y la atención. -Mejoran la postura.

¿Quiénes no deben realizar pausas activas?

Personas que tengan las siguientes enfermedades deben consultar con su médico antes de hacer las pausas activas en su lugar de trabajo:

- Malestar por fiebre producido por infecciones.
- Fracturas no consolidadas.
- Hipoglicemia.
- Personas hipertensas (no deben mover los brazos por encima de los hombros).
- Personas que necesiten reposo.

¿Qué se debe tener en cuenta a la hora de realizar pausas activas?

-La respiración debe ser lo más profunda, lenta y rítmica posible.

-Relájate mientras pones en práctica el ejercicio elegido.

-Realiza ejercicios de movilización en la articulación antes del estiramiento. -Concéntrate en sentir el trabajo de los músculos y las articulaciones que vas a estirar.

-Siente el estiramiento y consérvalo activo entre 5 y 10 segundos.

-No debe existir dolor, debes sentir el estiramiento que estás provocando.

-Idealmente, realiza el ejercicio antes de sentir fatiga, puede ser cada dos o tres horas durante la jornada.

-Elige en primer lugar ejercicios para relajar la zona del cuerpo donde sientes que se acumula el cansancio.

-Para que un ejercicio sea realmente beneficioso debes hacerlo suavemente y acompañado de la respiración adecuada. Céspedes, A. F. (2013).

La pausa activa incluye un rutina de ejercicios de estiramientos de diferentes grupos musculares y movilidad articular; se realiza en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea, la energía corporal y prevenir lesiones denominadas micro-traumáticas (son aquellas que aunque no se realicen esfuerzo importantes la repetición reiterada del estímulo genera inflamación y dolor; ejemplos habituales pueden ser las tendinitis de los músculos que mueven los dedos y el puño en usuarios de computadoras durante muchas horas de la jornada laboral, etc.).

Los objetivos principales de la pausa activa son:

- a. Prevenir alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física y mental.
- b. Potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.
- c. Disminuir el estrés laboral y físico (generados por lesiones músculo esqueléticas).
- d. Aumentar la armonía laboral
- . e. Aliviar tensiones laborales producidas por inadecuadas posturas y rutina laboral
- . f. Aumentar el rendimiento en el puesto de trabajo.

La pausa activa no produce desgaste físico ni sudoración y no nos deja tan extenuados ni tampoco tan relajados como para desear una siesta, obteniendo los siguientes beneficios. Beneficios generales: → Mejora la condición de salud de los empleados, → Mejor adaptación al puesto laboral, → Mejora del rendimiento laboral cualitativa y cuantitativamente, → Mejora el clima organizacional, → Disminución de quejas relativas al dolor, → Disminución de incapacidades, → Disminución de accidentes laborales, → Mejora de la atención al cliente externo.

Beneficios fisiológicos: → Aumento de la circulación a nivel de las estructuras musculares, mejorando la → Oxigenación de los músculos, tendones y disminuyendo la acumulación de ácido láctico, → Mejora la movilidad articular y la flexibilidad muscular, → Mejora de la postura, → Disminuye la tensión muscular innecesaria, → Disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, → Mejora la condición del estado de salud general.

Beneficios psicológicos: → Refuerzo de la autoestima, → Mejora la capacidad de concentración en el trabajo, → Muestra la preocupación de la empresa por los empleados. Beneficios sociales: → Despierta el surgimiento de nuevos líderes, → Favorece el contacto personal, → Promueve la integración social, → Favorece el sentido de pertenencia a un grupo.

#### METODOLOGÍA “ACTIVA TU PAUSA ACTIVA”

**ACTIVIDAD 1:** Se realizó la oración, bienvenida al talento humano y dinámica de ambientación.

#### **ACTIVIDAD 2:**

- Charlas.
- Dinámicas
- Sensibilización.

#### **ACTIVIDAD 3:**

- *Dinámica yo tengo un tic*
- cierre

**RECURSOS:** Lista de asistencia, lapiceros, refrigerio, computador, video been, sonido.

**IBETH CECILIA CERVANTES VEGA**

*Evidencia Fotográfica*



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b> <b>FORMATO PLANILLA DE ASISTENCIA- TALENTO HUMANO</b> <b>CDI CHIMICHAGUA</b>	Código: GH-FO014
		Versión: 1
		Fecha: 21/06/2017

FECHA: 13/03/2020  
 HORA: 1:00 pm - 3:00 pm  
 TEMA: pausas activas.

RESPONSABLES: Ibeth Cervantes Vega

NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	FIRMA
Jeaner Elena Estrada P	49731436	Coordinadora	Jeaner Elena Estrada P
Dora Zumbano	52260386	Docente	Dora Zumbano
Elizabeth Martinez	49752524	Docente	Elizabeth MTE
Glenn A Martinez P	49759954	Docente	Glenn A Martinez P
Dora Isabel Acosta	26723255	Docente	Dora Isabel Acosta
Marlene e Quiñero I	49751329	Docente	Marlene Quiñero
Maricel León	52240585	Servicios G	Maricel León
Adriana Isabel Carabita	26723255	Aux. Adm. F	Adriana Isabel Carabita
Keilyn Yohana F	1063484225	Manipuladora	Keilyn Yohana F
Rosalia Pulgarino	03064612	Docente	Rosalia Pulgarino
Habel MTE Orozco	03358373	Auxiliar	Habel Martinez
Eva B. Cuervo P	5240482	Docente	Eva B. Cuervo P

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b> <b>FORMATO PLANILLA DE ASISTENCIA- TALENTO HUMANO</b> <b>CDI CHIMICHAGUA</b>	Código: GH-FO014
		Versión: 1
		Fecha: 21/06/2017

Dianis Piñero S	49753912	Docente	Dianis Piñero S
Rosaris Ruidiaz J	1063484225	Manipuladora	Rosaris Ruidiaz J
Rosa Eyzarik P	26723255	Auxiliar	Rosa Eyzarik P
Maricel León S	52240585	Servicios G	Maricel León S
MARITZA V. SANCHEZ H	49751451	Docente	MARITZA SANCHEZ H
Marlene e Quiñero I	49751329	Docente	Marlene e Quiñero I
Dianeth C. Ruiz P	1063491305	Servicio G	Dianeth Ruiz P
Marlene e Quiñero I	1063484225	Servicio G	Marlene e Quiñero I
Maricel León S	52240585	Servicios G	Maricel León S
Dora Zumbano	52260386	Docente	Dora Zumbano
Marlene e Quiñero	49751329	Docente	Marlene Quiñero
Elizabeth MTE	49752524	Docente	Elizabeth MTE
Rosa Eyzarik P	26723255	Auxiliar	Rosa Eyzarik P

Apéndice S. Brochure capacitación ABC del covid 19

### SINTOMAS

Los síntomas comienzan a ser típicos 2 días después de la exposición al virus.

**A QUIEN ACUDIR EN CASO DE PRESENTAR LOS SINTOMAS**

No se traslade a los centros médicos para evitar aglomeraciones.

Deberá comunicarse con la Secretaría de Salud del municipio de Chimichagua Cesar, a la línea de atención que se ha habilitado en el número celular: 315 7986426, así como a las líneas de atención definidas por la ARL, para los casos del COVID-19.

Durante las llamadas a estas líneas, se evalúa la realización de una visita al lugar donde se encuentre el paciente para después hacerle pruebas que determinen o descarten la presencia del virus.

### MEDIDAS A TOMAR EN SITUACIÓN LABORAL

- ✓ Lavado de manos
- ✓ Protocolos de saludos
- ✓ Distanciamiento social
- ✓ Uso de EPP
- ✓ Higiene personal
- ✓ Quedándose en casa

### CUANTO DEMORA EL VIRUS EN DIFERENTES SUPERFICIES

Aire	3 horas
Cobre	4 horas
Cartón	24 horas
Plástico y acero	2-3 días

**# LA VACUNA ESTÁ EN TU MANOS**

## El ABC

Del

# CORONA VIRUS

**ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA Y VECINOS DEL HOGAR INFANTIL CHIMICHAGUA (CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA)**

### ¿Qué es virus del covid -19?

Es un **Agente infeccioso** de estructura muy sencilla que está formado principalmente por un **ácido nucleico (ADN o ARN)** y una envoltura proteica que lo protege. El virus se considera un organismo microscópico acelular, es decir, que no es una célula. Su modo de reproducción no es independiente ya que para ello necesita entrar en el interior de ciertas células vivas utilizando su metabolismo. Infecciona a todo tipo de organismos, desde los animales o plantas, hasta los hongos o incluso bacterias u otros virus.

### ¿CÓMO SE PROPAGA?

El virus que causa la COVID-19 se transmite principalmente a través de las gotículas generadas cuando una persona infectada tose, estornuda o espira. Estas gotículas son demasiado pesadas para permanecer suspendidas en el aire y caen rápidamente sobre el suelo o las superficies.

Usted puede infectarse al inhalar el virus si está cerca de una persona con COVID-19 o si, tras tocar una superficie contaminada, se toca los ojos, la nariz o la boca.

La responsabilidad es cuidarnos entre todos

### Responsabilidades:

Velar por la buena salud, conservando hábitos de vida y trabajo saludable.

Dar cumplimiento a las recomendaciones médicas que se generen como resultado de valoraciones médicas realizadas bien por la EPS o ARL, en la razón que la convoque.

Comunicar en los medios definidos por la empresa, la condición de salud en el momento y con la metodología en que se solicitó por parte de la empresa o cuando el estado de salud cambia.

Cumplir con las medidas de prevención de enfermedades actualizadas por la empresa.

Dar uso adecuado y cuidado a los EPP entregados de ser pertinente.

Mantener limpia, ordenada y desinfectada las áreas de trabajo, así como las herramientas utilizadas.

### Como prevenirlo

#### 10 cuidados básicos para evitar el COVID-19

## Apéndice T. Brochure capacitación Estilo de vida saludable

**6. Ser feliz:** Sentirse bien consigo mismo es algo que hace feliz a las personas, al igual que manifestar lo que se siente, sonreír, ser amable con los demás y pensar positivo.

**7. Cuidado personal:** El higiene y el cuidado del cuerpo es una de las actividades más importantes del día: cepillarse los dientes, lavarse las manos, ducharse a diario, entre otras.

**8. Descanzar:** el sueño es un indicador de salud, algunas enfermedades cardiovasculares, respiratorios y metabólicas están relacionadas a la pérdida del sueño. Procura dormir el tiempo necesario, pero recuerda que para mantenernos sanos necesitamos tanto cantidad como calidad.

**9. Tomar abundante agua:** El agua nos ayuda a la buena digestión, mantener la temperatura del cuerpo y eliminar sustancias de desecho.

**10. CONVIVE:** El bienestar psicosocial es parte de la salud, realiza actividades recreativas que permitan divertirse y distraerte, relájate y permite consentirte.

Recuerda que la salud no es solo ausencia de enfermedades sino el perfecto equilibrio entre la mente, cuerpo y el espíritu.

**¿PORQUE ADOPTAR UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE?**

Porque científicamente se ha demostrado que mejora el bienestar general, la calidad de vida y disminuye el riesgo a contraer enfermedades.

*¡Cuida de ti como tu seguro de vida!*

## ESTILO DE VIDA SALUDABLE



ASOCIACIÓN DE  
PADRES DE  
FAMILIA Y VECINOS  
DEL HOGAR  
INFANTIL



**¿Que son los estilo de vida saludables?**

Son hábitos y costumbres que cada persona realiza para lograr un desarrollo y un bienestar, sin atender contra su propio equilibrio biológico y su relación con su ambiente natural, social y laboral.

**¿Qué es el autocuidado?**

**El Autocuidado es " la práctica de actividades que los individuos inician y realizan para el mantenimiento de su propia vida, salud y bienestar"**

Cuando se deja de lado el bienestar personal, por los objetivos laborales y domésticos, el cuerpo empieza a avisar y a dar señales de que está sobrecargado y se manifiesta a través de malestares físicos como debilidad, sensación de ahogo, náuseas, gases, hormigueos, dolores de cabeza, de espalda, entre otros.

**¿QUE DEBEMOS HACER PARA LLEVAR UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE?**

Ser conscientes de cómo funciona nuestro cuerpo, sus reacciones a lo que hacemos diariamente y sus necesidades, es el primer paso para desarrollar hábitos que benefician la salud mental y física en el mediano y largo plazo. Para lo cual debemos:

**1. Alimentarnos bien:** Llevar una dieta saludable y balanceada de acuerdo con el peso, edad y actividad es difícil para algunas personas, por eso se recomienda consultar un nutricionista que le brinde opciones de alimentos que garanticen todos los nutrientes necesarios que demanda tu cuerpo de acuerdo con tu estilo de vida



**2. Organizar el tiempo y los objetivos:** Priorizar y organizar las tareas diarias ayuda a que pienses primero en ti y no te dejes llevar por las urgencias laborales que sobrecargan la rutina. Haz una lista de las actividades que te permiten auto cuidarte y pon alarmas si algunas se te olvidan fácilmente.

**3. Realizar actividad física:** Bajarse de la moto y caminar 5 cuadras hacia la casa pueden hacer la diferencia cada día. Utiliza las escaleras, tu bicicleta y senderos peatonales que te permitan no solo moverte más, sino hacer pausas activas.

**4. Evitar hábitos nocivos para la salud:** Fumar, consumir alcohol y sustancias psicoactivas alteran la salud.

**5. Asistir al médico periódicamente:** Realizar controles o exámenes médicos es vital para la detección de enfermedades. Si ya tienes un diagnóstico, es bueno seguir las recomendaciones del especialista y si ves que algún medicamento te cae mal, regresa a consulta lo antes posible.

## Apéndice V. Brochure capacitación autoestima

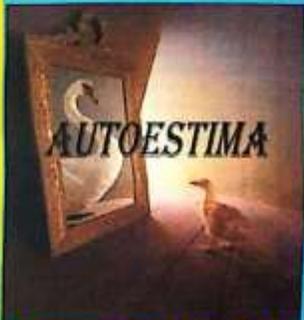
**¿Por qué es importante la autoestima?**

Los sentimientos que tenemos hacia nosotros mismos influyen en cómo vivimos nuestras vidas. Las personas que sienten que se les quiere y aprecia (en otras palabras, las personas que tienen la autoestima alta) tienen mejores relaciones sociales. Son más proclives a pedir ayuda y apoyo a los amigos y la familia cuando la necesitan. Las personas que creen que pueden alcanzar sus objetivos y solucionar problemas tienden a rendir más en los estudios. Tener una buena autoestima te permite aceptarte a ti mismo y vivir la vida de forma plena

**Pasos para mejorar la autoestima**

- Deja de tener pensamientos negativos sobre ti mismo. ...
- Ponte como objetivo el logro en vez de la perfección. ...
- Considera los errores como oportunidades de aprendizaje. ...
- Prueba cosas nuevas. ...
- Identifica lo que puedes cambiar y lo que no. ...
- Fíjate metas
- Siéntete orgulloso de tus opiniones e ideas
- Colabora en una labor social.
- ¡Haz ejercicio!
- Pásatelo bien.

**ENAMORATE DE TI**



**ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA Y VECINOS DEL HOGAR INFANTIL CHIMICHAGUA (CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL CHIMICHAGUA).**

**¿Qué es la autoestima?**

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamientos dirigidos hacia uno mismo, hacia nuestra manera de ser, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen: es la evaluación perceptiva de nosotros mismos

**Componentes de la autoestima**

- Componente Cognitivo: Lo que pensamos acerca de nosotros mismos. Incluye la opinión, ideas y creencias que se tiene de la propia personalidad de la conducta y de uno mismo.
- Componente Afectivo: Juicio elaborado sobre lo que sentimos, cualidades personales, la respuesta afectiva ante la percepción de uno mismo
- Componente Conductual: Lo que hacemos, nuestra decisión e intención de actuar

**¿TIPOS DE AUTOESTIMA?**

1. Autoestima alta y estable

Las personas con este tipo de autoestima se aceptan a sí mismas por lo que las vemos actuar y ser quienes son libremente, pues no sienten la necesidad de cuidar o defender su imagen. Además, son personas que ante argumentos diferentes no tienen ningún problema en establecer su punto de vista sin que las diferencias las desestabilicen

2. Autoestima alta e inestable

Las personas que tienen la autoestima alta e inestable son personas que están satisfechas consigo mismas, se aceptan y tienen una buena autoimagen; sin embargo, no logran mantener su autovaloración constante en la vida.

Por lo general, son personas que ante situaciones difíciles y competitivas pueden desestabilizarse completamente. Les es complicado aceptar el fracaso.



3. Autoestima baja y estable

En este caso las personas se infravaloran y no se preocupan por promover su imagen; como resultado, no se ven afectados en su autoestima por las situaciones positivas o negativas de la vida que puedan atravesar.

Son personas que al no tener una buena autoimagen creen que no están a la altura, por lo que prefieren no defender su punto de vista, son indecisos y les aterra equivocarse

4. Autoestima baja e inestable

Este es de los tipos de autoestima más susceptibles a las fluctuaciones de la vida. Las personas con autoestima baja e inestable son aquellas que son muy sensibles influenciadas por las situaciones negativas o positivas con las que se encuentran en su camino, es decir, cualquier evento por pequeño que sea, puede desestabilizar su autoestima pues sus bases no son sólidas

**¿Cómo identificar una baja autoestima?**

Cuando una persona tiene la autoestima baja no se quiere, no se acepta y no valora sus cualidades que muchas veces no será capaz ni de verlas. Probablemente deje de acudir a encuentros sociales, deje de probar cosas nuevas y de enfrentarse a retos por miedo a no conseguirlos ya que seguramente crea que no será capaz de lograrlo y le falte seguridad en su día a día.

Apéndice W. Brochure capacitación comunicación asertiva.

### TIPO DE COMUNICACION ASERTIVA

«Grandes rasgos podemos hablar de tres categorías de asertividad en la comunicación, que son:»

- «→ **Verbal.** La comunicación verbal tiene que ver con lo dicho, así que la asertividad en este caso pasa por la escogencia de las palabras, por la construcción de las oraciones y lo propiamente lingüístico.»
- «→ **No verbal.** La comunicación no verbal tiene que ver con los aspectos que rodean al lenguaje durante el acto comunicativo, que inciden en él pero no tienen que ver con sus procesos lingüísticos. La postura corporal, por ejemplo, o el lugar elegido para tener una conversación.»
- «→ **Paraverbal.** La comunicación paraverbal es aquella intermedia entre la verbal y la no verbal, es decir, abarca los elementos que acompañan a la formulación del mensaje y que forman parte del hecho comunicativo, es decir, el cómo se dice lo que se dice. El tono de voz, la articulación, el ritmo, son ejemplos de ello.»

### CAUSAS FALTA DE ASERTIVIDAD

- » Ansiedad excesiva
- » Escaso roce social
- » Baja autoestima
- » Mente rígida



### BENEFICIOS DE LA ASERTIVIDAD

- Salud mental
- Mejora la autoestima
- Reduce la ansiedad
- Ayuda en la relaciones interpersonales
- Aumenta la comprensión

### COMUNICACIÓN ASERTIVA



### ¿Qué es la COMUNICACIÓN ASERTIVA?

Es una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir, o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia. Plantea también, que la asertividad es necesaria y conveniente a causa de los beneficios que genera.

**SER ASERTIVO ES:**

- » Ser capaz de decir no
- » Ser capaz de expresar tu opinión
- » Ser capaz de comunicarte adecuadamente
- » Ser capaz de defender tus derechos
- » Ser capaz de expresar sentimientos

**Características de la comunicación asertiva**

Para que la comunicación sea asertiva, se deben tomar en cuenta una serie de elementos que la caracterizan y que tienen que ver con aspectos psicológicos, emotivos y pragmáticos del acto comunicativo. Así, por ejemplo, la comunicación asertiva toma en cuenta lo siguiente:

- «→ **La postura corporal.** La posiciónamiento del cuerpo al hablar que sea abierto, franco; genera confianza en el interlocutor; transmite interés y sinceridad. Mirar al otro al hablar es clave para ello.»
- «→ **La gestualidad.** Los gestos con que acompañamos el habla pueden jugar a favor (reforzando o acompañando lo dicho) o en contra, transmitiendo lo contrario a lo que decimos o distrayendo al escucha.»
- «→ **La articulación.** La manera de pronunciar las palabras, la cadencia de la oración y el tono de voz inciden enormemente en la comunicación.»
- «→ **La reciprocidad.** Se debe prestar atención a cuánto tiempo invertimos en hablar y cuánto en escuchar.»
- «→ **Localización.** ¿En dónde se elige tener una conversación importante? En un lugar seguro y apacible, las personas tienden a mostrarse más comprensivas que en otro ruidoso y lleno de distracciones, o peor aún, de amenazas, como en una calle en medio de la muchedumbre.»

### Técnicas para desarrollar la asertividad

Algunas técnicas para desarrollar la asertividad comunicativa son:

- «→ **El disco rayado.** Se trata de repetir, en el mismo tono y cadencia, un mensaje que no fue recibido idealmente, sin propiciar confrontaciones. "No, no necesito ese producto"
- «→ **El banco de niebla.** Se le da la razón al contrario en una discusión, de manera amable pero vaga, pero sin dar pie a nuevos enfrentamientos. "Puede que tengas razón"
- «→ **Pregunta asertiva.** En lugar de afirmar un defecto o hacer un reproche, se formula la pregunta de qué falta o cómo se puede mejorar la situación u obtener el resultado buscado. "¿Cómo te ayudaría que termines el trabajo?"
- «→ **Tensión flotante.** Cada vez que el otro diga algo que nos moleste o con lo que no estemos de acuerdo, en lugar de pelear, ignoramos esa parte del mensaje y atendemos el resto.»
- «→ **Hablar desde el yo.** Siempre será mejor enunciar las cosas desde la subjetividad, que afirmarlas como verdades absolutas. Mejor es un "No estoy de acuerdo" que un "Estás equivocado"»

## Apéndice X. Listado recurso humano CDI Chimichagua

**LISTADO DE RECURSO HUMANO CDI CHIMICHAGUA**

NOMBRE	CARGO	No. CELULAR
ANA BEL ROBLES	MANIPULADORA	3007499855
ANA ELEIDA SANDOVAL	DOCENTE	3216091560
MABEL MARTINEZ	AUXILIAR PEDAGOGICO	3145424229
IRMA JIMENEZ REY	DOCENTE	3135249767
MARIA ALEXANDRA M.	MANIPULADORA DE ALIMENTOS	3175593075
DIANIS PIÑERES	DOCENTE	3103569094
ENA BEATRIZ CUETO P	DOCENTE	3114080244
DALIA CABALLERO	DOCENTE	3118456189
MARTA SANCHEZ	DOCENTE	3183137599
ELIZABETH PALOMINO	SERVICIOS GENERALES	3185132207
ELIZABETH MARTINEZ	MANIPULADORA	3145579210
MILENA E PEINADO	MANIPULADORA	3113598906
ROSALBA PALOMINO	AUXILIAR PEDAGOGICO	3205119504
ROSA ELJAICK	DOCENTE	3114554197
GLORIA ARROYO M	SERVICIOS GENERALES	3223274446
MARIA A. MARTINEZ	DOCENTE	3166790857
ZORAYA CORREA	PSICOLOGA	3106675834
JUANA CARCAMO	AUXILIAR PEDAGOGICO	3215705641
DORA ZAMBRANO	DOCENTE	3187788222
MARLENE QUINTERO	DOCENTE	3186659227
JUAN LINARES	CELADOR	3022421488
ROSSANA LABASTIDA	MANIPULADORA	3128402594
NURYS PUERTA	MANIPULADORA	3108215456
WALTER MARTINEZ	CELADOR	3232928413
GLENIS E. LARIOS	DOCENTE	3107414228
MARIA PAZ ACUÑA	DOCENTE	3107263115
ROSALIA ZABALETA	DOCENTE	3107357860
ROSENIS RUIZ DIAZ	MANIPULADORA	3225881318
MARIA DE LAS NIEVES	DOCENTE	3204746219
YANEIRIS VILLA CONDE	DOCENTE	3126659211
ELOINA FIERRO	SERVICIOS GENERALES	3138536818
FLORINDA MARTINEZ	SERVICIOS GENERALES	3105020321
YOLIBETH CARO	AUXILIAR PEDAGOGICO	3234668360
ZORAILA ACUÑA	MANIPULADORA	3132583125
CELMIRA MARTINEZ	DOCENTE	3225582342
MONICA M. CADENA	PROF. SALUD Y NUTRICION	3232883631
ADIS CARDILES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3116823635
LEONOR ESTRADA	CORDINADORA	3217433630

## Apéndice Y. Evaluación de desempeño laboral de SST CDI Chimichagua

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD FORMATO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO CDI CHIMICHAGUA</b>	<b>Código: GH-FO010</b>
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha: 06/09/2017</b>

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE SST

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ANA SANDOBAL \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_23 DE JUNIO DE 2019\_\_\_\_\_

Esta evaluación será realizada individualmente a cada empleado del CDI

Se recuerda que la evaluación debe ser objetiva.

La puntuación mínima es 1 y la máxima 5.

<b>A. COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1- Cumple con las normas básicas de manipulación de alimentos (gorro, tapabocas, lavado de manos, etc.) según el Decreto 3075					X
2- Realiza adecuadamente el proceso de higienización de materias primas y áreas de trabajo					X
3- conoce las obligaciones y responsabilidades que tiene como empleado del CDI en materia de SST					X
4- conoce cómo actuar ante una emergencia , a donde dirigirse y a quien acudir					X
5- conoce que es una investigación de accidente					X
6- Muestra iniciativa en la toma de decisiones si existen eventualidades en el servicio					X
7- Conoce y maneja las medidas de prevención y señalización de las áreas de trabajo en la institución.					X
8- Conoce los riesgos a los que puede estar expuesto en su área de trabajo y vela por el cumplimiento de las medidas dadas.					X
9- Realiza adecuadamente el proceso de limpieza y desinfección de las diferentes áreas					X
10- Muestra iniciativa para organizar espacios desarreglados					X
11- Realiza pausas activas en el desarrollo de su labor					X
12- Utiliza adecuadamente los diferentes productos químicos en la realización de sus actividades diarias si fuere el caso					X

13- Utiliza adecuadamente los elementos de protección personal (gorro, tapabocas, guantes, etc.)					X
14-Realiza actividades que incluya estilo de vida saludable					X

<i>B. COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS E INSTITUCIONALES</i>	1	2	3	4	5
1- Es puntual				X	
2- Su presentación personal es adecuada para la labor que realiza					X
3-Cumple con los tiempos especificados para entrega de informes, requerimientos o documentos solicitados por la coordinación del CDI					X
4- Se esfuerza en entregar los informes y documentos requeridos por la coordinación del CDI de manera adecuada en materia de SST					X
5- Muestra interés en la colaboración y participación de actos académicos de SST relacionados con el CDI					X
6- Tiene sentido de pertenencia y respeto a la Institución					X
7- Tiene disposición y participa en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano					X
8- Acompaña el equipo administrativo para que el momento pedagógico de la alimentación sea una experiencia enriquecedora, a través del buen trato, la buena atención en el servicio y la calidad del producto servido.					X

X

<i>XC. COMPETENCIAS COMUNICATIVAS</i>	1	2	3	4	5
1- Es dinámica, recursiva, activa y realiza propuestas de mejora					X
2- Se muestra cordial en el trato con sus compañeros de trabajo					X
3- Muestra interés y disposición en mantener el contacto con la Coordinación del CDI (el estado, calidad y cantidad de los productos que ingresen para el cumplimiento de la función, etc.)					X
4- Se integra con las demás compañeros del CDI y establece relaciones de trabajo en equipo (mostrando cordialidad, asertividad, receptividad, etc.)					X
5- Soy respetuosa con mis superiores					
6- Se integra con las docentes del CDI y establece relaciones de trabajo en equipo (mostrando cordialidad, asertividad, receptividad, etc.)					X
7- Es receptiva a la hora de recibir observaciones y sugerencias para la mejora de su trabajo					

Aspectos a resaltar:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Aspectos a mejorar:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ÍTEM	OBSERVACIÓN

Chimichagua-Cesar, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma:

(Empleado-cargo)

Firma:

(Coordinación)