



Guía Metodológica para el diseño del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hogar Infantil las Acacias del municipio de Girardot-Cundinamarca

María Paula Verastegui Arcos

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Programa de Administración en Salud Ocupacional  
Girardot-Cundinamarca

2019

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Guía Metodológica para el diseño del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hogar Infantil las Acacias del municipio de Girardot-Cundinamarca

María Paula Verastegui Arcos

Asesor(a):

Diana Marcela Roa Baquero  
Administradora de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Programa de Administración en Salud Ocupacional  
Girardot-Cundinamarca  
2019

**Dedicatoria**

Dedicado a mi familia que es mi motor de vida,  
a mi amigo Kimi por su apoyo,  
a mi asesora por su paciencia y recomendaciones  
que me brindaron ideas para realizar esta opción de grado.  
A todos los demás que no nombre, gracias por el apoyo.

**Hoja de Aprobación**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

**Firma**

---

**Firma**

---

**Tabla de Contenido**

<b>Resumen.....</b>	<b>XI</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>XII</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Antecedentes y Marco Referencial .....</b>	<b>3</b>
1.1. Marco Contextual.....	6
1.2. Marco Teórico.....	8
1.3. Marco Legal .....	14
1.4. Ejes o Categorías.....	15
<b>2. Planeación y Metodología .....</b>	<b>16</b>
2.1. Formulación del problema .....	16
2.2. Identificación de actores involucrados y participantes.....	19
2.3. Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia .....	19
2.3.1. Variables, indicadores, herramientas e instrumentos.....	20
2.3.2. Matrices de planeación.....	22
2.3.2.1. Diagrama de GANNT .....	22
2.3.2.1. Tabla de Recursos.....	22
2.4. Modelo de divulgación de la experiencia .....	23
<b>3. Reconstrucción de la Experiencia .....</b>	<b>24</b>
3.1. Momentos históricos y experiencias.....	28
3.1.1. Principales hitos o hechos relevantes (a la voz de los participantes).....	30
<b>4. Aprendizajes.....</b>	<b>32</b>
4.1. Aportes significativos de la experiencia en lo humano.....	32
4.2. Aportes significativos en lo social .....	33
4.3. Aportes significativos en lo económico o técnico.....	33
4.4. Principales aprendizajes en para el perfil profesional .....	34

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

4.5. Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia.....	35
<b>5. Conclusiones y Recomendaciones .....</b>	<b>36</b>
<b>6. Referencias .....</b>	<b>38</b>
<b>7. Apéndices .....</b>	<b>39</b>

**Índice de Figuras**

<b>Figura 1.</b> Teoría humanística. – Pirámide de las necesidades.....	9
<b>Figura 2.</b> Niveles de Evaluación y Seguimiento.....	13
<b>Figura 3.</b> El cono del aprendizaje .....	13
<b>Figura 4.</b> Reconstrucción de la experiencia .....	19
<b>Figura 5.</b> Diagrama de GANNT.....	22

**Índice de Ilustraciones**

<b>Ilustración 1.</b> Evidencias fotográficas de la socialización .....	23
<b>Ilustración 2.</b> Evidencias fotográficas .....	30
<b>Ilustración 3.</b> Evidencias fotográficas .....	31

**Índice De Tablas**

<b>Tabla 1.</b> Marco Legal.....	14
<b>Tabla 2.</b> Variables .....	20
<b>Tabla 3.</b> Indicador de cumplimiento .....	21
<b>Tabla 4.</b> Indicador de cobertura .....	21
<b>Tabla 5.</b> Tabla de recursos.....	22

**Índice De Apéndices**

<b>Anexo A.</b> Manual de funciones del Hogar Infantil.....	39
<b>Anexo B.</b> Priorización de los peligros en la matriz IPEVR .....	48
<b>Anexo C.</b> Evaluación inicial del SG-SST del Hogar Infantil las Acacias .....	49
<b>Anexo D.</b> Encuesta de Peligros y Aspectos .....	51
<b>Anexo E.</b> Resultado de la encuesta de Peligros y aspectos (percepción) .....	52
<b>Anexo F.</b> Plan de trabajo establecido en las prácticas profesionales .....	53

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Resumen**

Esta Guía tiene como propósito estandarizar el diseño Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo del Hogar Infantil las Acacias que presta sus servicios al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con el objetivo de promover el autocuidado, concientizar a los trabajadores sobre los peligros presentes en el desarrollo de sus actividades diarias y las medidas de prevención y control a implementar, para evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones de emergencia que puedan afectar su salud y bienestar.

Para realizar esta guía, se revisó los requisitos normativos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, se realizó la recolección de información del manual de funciones y perfil del cargo, la identificación de peligros, valoración y control del riesgo, evaluación inicial del SGSST, aplicación de encuestas al personal y consulta de fuentes internas y externas, que permitan la detección de las necesidades de capacitación. Este proceso se adelantó durante el desarrollo de las prácticas profesionales en el periodo (Marzo – Junio) del 2019,

Al terminar este proceso, se presenta la Guía para el diseño del plan de capacitación y las fichas pedagógicas de cada temática de acuerdo a las necesidades encontradas en la matriz de peligros y los resultados de la encuesta.

*Palabras Claves:* guía, capacitación, autocuidado, seguridad y salud en el trabajo, riesgos, accidente de trabajo, enfermedad laboral, salud y bienestar.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Abstract**

The purpose of this guide is to standardize the design of the Acacias Child Safety and Health Workplace Training Plan that provides services to the Colombian Family Welfare Institute, with the aim of promoting self-care, raising awareness of the dangers present in the development of their daily activities and the prevention and control measures to be implemented, to avoid the occurrence of incidents, accidents at work, occupational diseases and emergency situations that may affect their health and well-being.

To carry out this guide, the current regulatory requirements regarding occupational health and safety were reviewed, information was collected from the manual of functions and job profile, hazard identification, risk assessment and control, initial assessment of SGSST, application of personnel surveys and consultation of internal and external sources, which allow the detection of training needs. This process was advanced during the development of professional practices in the period (March - June) of 2019.

At the end of this process, the Guide for the design of the training plan and the pedagogical records of each subject is presented according to the needs found in the hazard matrix and the results of the survey.

*Keywords:* guide, training, self-care, safety and health at work, risks, accident at work, occupational disease, health and well-being.

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Introducción**

El presente trabajo tiene como propósito establecer una Guía para el diseño del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, del Hogar Infantil las Acacias en el municipio de Girardot – Cundinamarca. La Detección de Necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó mediante el proceso de identificación de peligros, valoración y evaluación de los riesgos (IPERV) adoptando la metodología establecida en la Guía GTC 45 V 2012 ICONTEC, revisión de la evaluación inicial y plan de mejoramiento frente al grado de cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, el manual de funciones y/o responsabilidades y perfil del cargo donde se establecen las actividades que debe desarrollar, sean rutinarias o no rutinarias, estadísticas de accidentalidad, enfermedad laboral, mortalidad y ausentismo laboral y otras fuentes de información internas y externas.

Para asegurar la participación de los trabajadores en la identificación de los peligros, se aplicó la encuesta de Peligros y Aspectos al personal para que el trabajador indique temas de interés dirigidos a la promoción y prevención de la salud y bienestar de los mismos.

Durante la ejecución de las prácticas profesionales se evidencio la necesidad de un plan de capacitación dirigido a los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo, que les permita identificar y conocer los riesgos a los que están expuestos al ejecutar sus actividades laborales, disminuyendo la posibilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes o enfermedades laborales en cada uno de ellos.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Para el desarrollo del trabajo se emplean dos metodologías que permiten plasmar el proceso de sistematización, la primera metodología es la observación, aplicada a las condiciones del medio ambiente de trabajo y actividades rutinarias y no rutinarias que desarrolla el personal y la segunda es la analítica, de acuerdo a la información que suministra la empresa de su sistema de gestión de SST será indispensable para la creación de la guía a desarrollar.

### **1. Antecedentes y Marco Referencial.**

Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentaron 645.119 accidentes laborales con una disminución de 2,3% frente al año anterior; por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 104.435 casos. Con respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 569 muertes de origen laboral. Según Adriana Solano Luque, presidenta ejecutiva del CCS: “los retos en nuestro país son cada vez mayores. Si comparamos nuestras cifras de accidentalidad para el año 2017, continuamos con unos niveles muy por encima de países desarrollados, pero aún con estadísticas superiores a las de economías similares a las colombianas, tales como la chilena. Si bien en 2017, Colombia registró una tasa de accidentalidad de 6,2 por cada 100 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (Fasecolda); el mismo dato registró Argentina (6,2) en el Informe Anual de Accidentalidad 2017 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo; seguido por Estados Unidos con una tasa de 2,9, Chile con 2,7, España con 2,5 y México con 1,9 con este panorama, tenemos la obligación empresarial de tomar acciones necesarias que incidan de manera directa en estos resultados”. De acuerdo al Informe de análisis estadístico de accidentalidad, enfermedad y mortalidad laboral 2017 vs 2018, la Accidentalidad laboral, el sector económico con la tasa más alta en 2018 fue Servicio doméstico, con una tasa de 19 accidentes por cada 100 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), con un aumento del 90% frente al año anterior. En segundo lugar, se observa el sector de Minas y canteras con una tasa de accidentalidad de 13

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

trabajadores y en tercer lugar Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una disminución de 28% y una tasa de 12 accidentes por cada 100 trabajadores.

Con respecto al aumento de la tasa de accidentalidad por cada 100 trabajadores reportados, se puede apreciar que según las cifras de Fasecolda, el sector Financiero tuvo un aumento del 46% comparado con 2017, Administración pública de 4% y Servicios comunitarios, sociales y personales del 3%.

En el caso de Enfermedad laboral, el sector Minas y canteras cuenta con 24 actividades, entre ellas, explotación minera, extracción de petróleo y gas natural, extracciones minerales, piedras preciosas, entre otras. En 2018 este sector económico muestra un aumento del 10% en las enfermedades laborales calificadas con respecto a 2017, y una tasa de 319 trabajadores con enfermedad laboral calificada por cada 100.000 afiliados al SGRL; en segundo lugar, Servicio doméstico, con un aumento del 96%, y en tercer lugar el sector de Industria manufacturera con una disminución del 4%.

Por otro lado, los sectores que presentaron disminución fueron Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con un 8%, Industria manufacturera y Servicios sociales y de salud con una disminución del 4% respectivamente; el resto de los sectores no tuvieron una disminución significativa en enfermedades laborales calificables en 2018 con respecto al año anterior.

Con relación a la enfermedad laboral los sectores económicos que tuvieron un aumento significativo aparte de Servicios domésticos, fue el Financiero con un 57%, Pesca con 24% y Hoteles y restaurantes con 23%.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El tema de la Muerte laboral de Colombia en 2018, tuvo incidencia en el sector que mayor tasa de mortalidad ocasionó fue Minas y canteras con un aumento del 12% con respecto a 2017 y 73 casos de muerte laboral por cada 100.000 trabajadores afiliados; el segundo sector fue Servicio doméstico con 32 casos y un aumento del 95%, y Transporte y almacenamiento con un aumento del 3% respecto al año anterior. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019)

Se realizó una búsqueda para la obtención de información sobre estadísticas de ocurrencia en accidentalidad sobre el personal que contrate de forma directa o indirectamente con ICBF y no se encontraron resultados en los informes de gestión que por un periodo determinado la entidad realiza evidenciando su inversión de recursos en sus operadores.

-----

El apoyo a la primera infancia se brinda a través de la operación del servicio público de bienestar familiar en diferentes modalidades de atención las cuales comprenden el conjunto de procesos, recursos, parámetros y actividades en corresponsabilidad con la familia, la comunidad, y el Estado que se articulan para dar respuesta al derecho que tiene la familia de ser apoyada para garantizar a los niños y niñas menores de 6 años su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

El hogar infantil las acacias ha prestado sus servicios a la comunidad de Girardot desde el año 1979 y opera como prestador de servicios programas dirigidos a la primera infancia del ICBF desde el año 2009, actualmente tiene matriculados 144 niños en edad escolares desde 6 meses a 5 años, y un recurso humano de 18 trabajadores vinculados directamente y 3 contratistas para el desarrollo de sus actividades misionales y de apoyo.

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **1.1. Marco Contextual**

En el municipio de Girardot - Cundinamarca, en el año 2018, fueron contratadas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 12 entidades para operar programas de primera infancia (Familiar, 2018), las cuales dentro de sus obligaciones contractuales está el diseño e implementación del Sistema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La normatividad vigente en materia de riesgos laborales define que el empleador o contratante deben brindar la adecuada inducción capacitación en seguridad y salud en el trabajo para el talento humano a su servicio, así como elaborar y ejecutar programa o actividades de promoción y prevención, capacitación que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.

El objetivo del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo es brindar conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, o modificar hábitos o actitudes frente al riesgo, y que lo trabajadores ejecuten sus actividades de forma responsable y segura, cuidando su salud y bienestar. El alcance de este plan es a todos los trabajadores independiente del tipo de vinculación y es una responsabilidad de los trabajadores y/o contratista asistir a las actividades de promoción y prevención, así como de capacitación que establezca el empleador o contratante.

La organización no ha definido un responsable y los recursos necesarios para el diseño, ejecución, evaluación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el desarrollo de las prácticas profesionales se formuló el plan de trabajo anual y el plan de capacitación, el cual está pendiente de revisión y aprobación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Representante Legal.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Esta Guía parte de la necesidad de orientar estos procesos de capacitación al personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que los trabajadores que actualmente desconocen los peligros a los cuales se encuentran expuestos, después de recibir la adecuada capacitación puedan adoptar medidas de control para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ser más conscientes del papel del autocuidado para su salud y bienestar, y de los mecanismos de participación que tienen en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 1.2. Marco Teórico

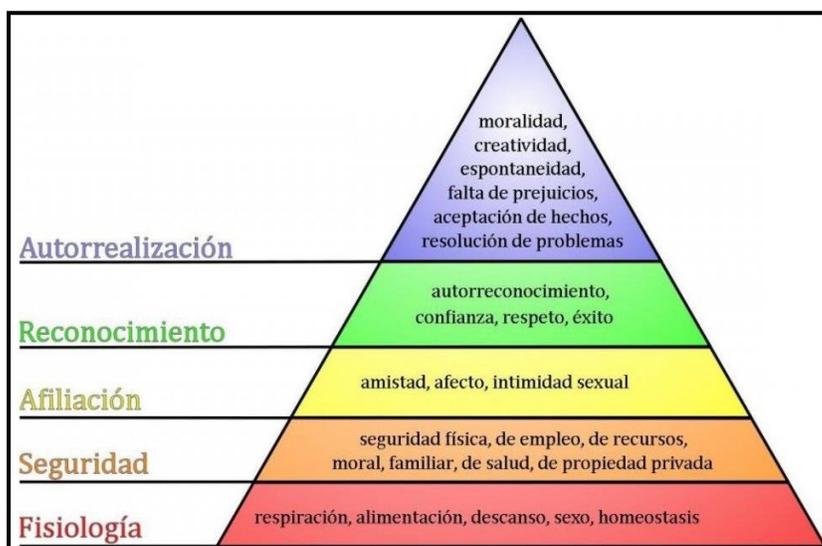
Para el planteamiento del diseño del plan de capacitación, se consultan varios autores y se toma como referente las siguiente teorías y modelos:

**1.2.1. Teoría humanística:** Este sistema, que creó escuela, desarrollado sobre la base proporcionada por los principios del fisiólogo Iván Petrovich Pavlov (1849-1936), concibe al aprendizaje a partir del condicionamiento al aprendizaje, la voluntad y los hábitos. Posteriormente vino Burrhus Frederick Skinner (1904-1990), psicólogo estadounidense, quien también enfocó su estudio en los procesos de aprendizaje hasta descubrir un nuevo tipo de condicionamiento de la conducta. Esta teoría genera aprendizajes y formas de comportamiento en el individuo para organizar sus esfuerzos e integrarlo en grupos de trabajo. Esta teoría plantea un profundo conocimiento del ser humano, educado en valores, con características intelectuales, que se pueden cultivar y afianzar, con sentimientos, emociones, programas educativos acordes a una necesidad social y humana y necesidades físicas.

Los aportes de la teoría humanística a nuestra según Iván Petrovich Pavlov son:

- La humanización de colaboradores dentro de la organización.
- Crear ambientes laborales óptimos para el buen desempeño laboral.
- Aumentar la sensibilidad de los empleadores ante las necesidades de los trabajadores.
- Desarrolla la individualidad de las personas
- Ayudar a los individuos a reconocerse como seres únicos
- Permite visualizar al ser humano como un ser con potencialidades a desarrollar.

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



**Figura 1.** Teoría humanística. – Pirámide de las necesidades

**FUENTE:** García, J. (2008). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

**1.2.2. Teoría del autocuidado:** La teoría del autocuidado, tiene su origen en una de las más famosas teoristas norteamericana, Dorotea Orem, quien en 1985 define el autocuidado como el conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior. “el auto cuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo, es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida de las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar”.

El autocuidado según Orem (1985), es una conducta que realiza o debería realizar la persona para sí misma. Todos tenemos la capacidad para cuidarnos y este autocuidado lo aprendemos a lo largo de nuestra vida; principalmente mediante las comunicaciones que ocurren en las relaciones interpersonales. Por esta razón

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

no es extraño reconocer en nosotros mismos prácticas de autocuidado aprendidas en el seno de la familia, la escuela y las amistades.

Define además tres requisitos de auto cuidado, entendiendo por tales los objetivos o resultados que se quieren alcanzar con el auto cuidado:

- 1. Requisitos de auto cuidado universal:** Son comunes a todos los individuos e incluyen la conservación del aire, agua, eliminación, actividad y descanso, soledad e integración social, prevención de riesgos e interacciones de la actividad humana.
- 2. Requisitos de auto cuidado del desarrollo:** Promover las condiciones necesarias para la vida y la maduración, prevenir la aparición de condiciones adversas o mitigar los efectos de dichas situaciones, en los distintos momentos del proceso evolutivo o del desarrollo del ser humano: Niñez, adolescencia, adulto y vejez.
- 3. Requisitos de auto cuidado de desviación de la salud,** que surgen o están vinculados a los estados de salud.

### **1.2.2.1. Teoría del déficit de Autocuidado:**

Déficit de autocuidado es por tanto la falta o una capacidad no adecuada del individuo para realizar todas las actividades necesarias que garanticen un funcionamiento (pro) saludable.

El auto cuidado podría considerarse como la capacidad de un individuo para realizar todas las actividades necesarias para vivir y sobrevivir. Orem contempla el concepto auto como la totalidad de un individuo (incluyendo necesidades

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

físicas, psicológicas y espirituales), y el concepto cuidado como la totalidad de actividades que un individuo inicia para mantener la vida y desarrollarse de una forma que sea normal para él.

El auto cuidado es la práctica de actividades que los individuos inician y realizan en su propio beneficio para el mantenimiento de la vida, la salud y el bienestar.

Puede considerarse que un individuo cuida de sí mismo si realiza efectivamente las siguientes actividades:

- Apoyo de los procesos vitales y del funcionamiento normal
- Mantenimiento del crecimiento, maduración y desarrollo normales.
- Prevención o control de los procesos de enfermedad o lesiones.
- Prevención de la incapacidad o su compensación.
- Promoción del bienestar.

El cuidado se inicia voluntaria e intencionadamente por los individuos. El autocuidado es un fenómeno activo que requiere que las personas sean capaces de usar la razón para comprender su estado de salud, y sus habilidades en la toma de decisiones para elegir un curso de acción apropiado.

Esta teoría, brindó herramientas para el desarrollo del programa de capacitación, sobre la adquisición de comportamientos que mejoren las condiciones de trabajo y salud en los trabajadores del hogar infantil con las que se busca una práctica continúa de las mismas como lo recomienda Dorothea Orem.

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**1.2.3. Modelo de Kirk Patrick:** En 1959, Donald Kirk Patrick presentó su modelo de evaluación de acciones formativas, y aun cuando han transcurrido más de 40 años el modelo es vigente. Dicho modelo presenta 4 niveles que son los siguientes: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados, descritos así:

1. **Reacción:** la manera en la cual los participantes responden a la capacitación.
2. **Aprendizaje:** el grado en el cual los participantes, incrementan sus conocimientos y mejoran sus habilidades, o cambian sus actitudes.
3. **Comportamiento:** grado en el cual ocurre un cambio en el comportamiento en el lugar de trabajo.
4. **Resultados:** el logro final que ocurre como consecuencia de la capacitación.

Razones para evaluar:

- ❖ Ofrecer un programa de capacitación.
- ❖ Como mejorar un programa de capacitación existente.
- ❖ Como justificar la existencia del área de capacitación y de los capacitadores.

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



**Figura 2.** Niveles de Evaluación y Seguimiento

**FUENTE:** González, M. (2014). Modelo de evaluación de Kirk Patrick. Recuperado de <http://stellae.usc.es/red/blog/view/117078/modelo-de-kirkpatrick>

**1.2.4. Edgar Dale – El cono del aprendizaje:** Edgar Dale, propuso un modelo sobre la efectividad de los modelos de aprendizaje, tras sus investigaciones al respecto. Dicho modelo representa una pirámide o cono de aprendizaje en el que los pisos corresponden a diferentes métodos de aprendizaje, en la base están los más eficaces y participativos y en la cúspide los menos eficaces y abstractos. A continuación, se presenta la imagen del cono del aprendizaje según la teoría:

### El cono del aprendizaje de Edgar Dale



**Figura 3.** El cono del aprendizaje

**FUENTE:** Aranzábal, D. (2010). El Cono del Aprendizaje. Recuperado de <https://www.slideshare.net/sergioromero/cono-del-aprendizaje-edgar-dale-2012>

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**1.3. Marco Legal**

**Tabla 1. Marco Legal**

<u>CONSTITUCIÓN POLITICA (1991)</u>	
<u>Artículo 54</u>	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
<u>DECRETO</u>	
<u>Decreto 1072</u> <u>Artículo</u> <u>2.2.1.2.3.2.</u>	Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.
<u>Decreto 1072</u> <u>Artículo 2.2.4.6.8.</u>	Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo.
<u>LEYES</u>	
<u>Ley 50 de 1990</u> <u>Artículo 21</u>	En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
<u>Ley 1562 de 2012</u> <u>Artículo 26</u>	Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.
<u>Ley 1562 de 2012</u> <u>Artículo 11</u>	Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional. Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

---

ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores;

*RESOLUCIONES*

---

*Resolución 0312* Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2019.

---

**FUENTE:** Elaboración propia

#### **1.4. Ejes o Categorías**

Las categorías están establecidas por medio de los cargos que hacen parte del recurso humano del Hogar Infantil los cuales ejecutan funciones establecidas en el manual de funciones (*véase Anexo D*) de la entidad.

## **2. Planeación y Metodología**

### **2.1. Formulación del problema**

Es obligación del empleador o contratante 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.

El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015, una de las obligaciones del empleador o contratante es *“Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones”* (Ministerio de Trabajo, 2015) y en Prevención y promoción de riesgos laborales:

El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente (Ministerio de Trabajo, 2015), de igual forma el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

De igual forma, los colaboradores deben cumplir con responsabilidades, descritas en el decreto 1072 como *“Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo y Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST”*

Por otra parte, las Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL) que, de acuerdo con la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

Otro tema fundamental en un programa de capacitación para las empresas esta establecidos en el Artículo 2.2.4.6.25. del Decreto 1072 de 2015, es la Prevención, preparación y respuesta ante emergencias que se debe *“Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial”*.

El hogar infantil las acacias ha prestado sus servicios a la comunidad de Girardot desde el año 1979 y opera como prestador de servicios programas dirigidos a la primera infancia del

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

ICBF desde el 2009, actualmente tiene matriculados 144 niños en edad escolares desde 6 meses a 5 años, y un recurso humano de 18 trabajadores vinculados directamente y 3 contratistas para el desarrollo de sus actividades misionales y de apoyo.

Después de aplicar la evaluación de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019, obtuvo un resultado del 21% (*véase Anexo C.*) lo que indica que se encuentra en estado CRITICO, respecto al plan de capacitación este se encuentra documentado, pero solo contempla aspectos generales del Sistema y conceptos básicos, no se encuentra enfocado en la gestión de los peligros presentes en el medio ambiente de trabajo.

Revisado los reportes FURAT vigencia 2018 se reportó un siniestro agente condiciones de seguridad que ocasiono lesiones en pie y del periodo enero – septiembre del 2019 un siniestro agente mecánico cortopunzante lesiones en mano. El hogar no registra siniestros graves ni mortales, en la actualidad tiene un caso iniciando la ruta de calificación de origen de la enfermedad relacionado DME en miembros superiores.

Con lo anteriormente expuesto, ¿Cuáles son las capacitaciones que requieren los trabajadores del Hogar Infantil las Acacias en temas de seguridad y salud en el trabajo para la gestión de los peligros presentes en sus puestos de trabajo?

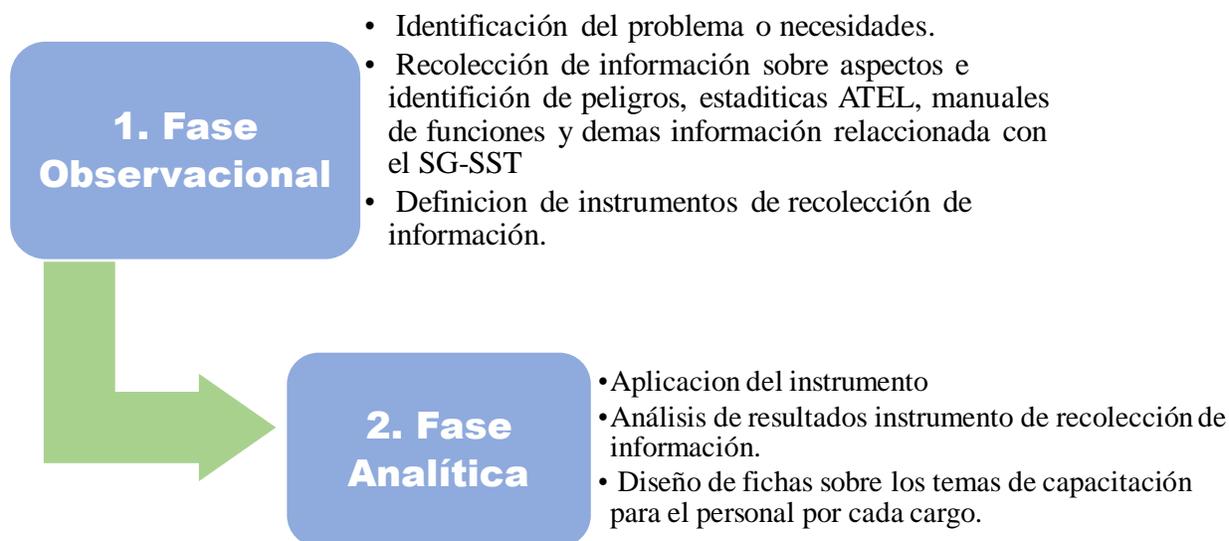
## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 2.2. Identificación de actores involucrados y participantes

Para la identificación se toma en cuenta al personal que directa o indirectamente tiene relación con el diseño de esta guía. Los actores directamente relacionados en el proceso son la alta dirección y los colaboradores del Hogar Infantil quienes están expuestos peligros que pueden causar daño en su salud y gradualmente disminuir su calidad de vida.

Por otra parte, los actores indirectamente relacionados al proceso son el estudiante autor de la sistematización y el docente asesor quién realiza recomendaciones en la guía y sugiere cambios en el proceso para su mejoramiento.

### 2.3. Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia



**Figura 4.** Reconstrucción de la experiencia  
FUENTE: Elaboración propia

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**2.3.1. Variables, indicadores, herramientas e instrumentos**

**2.3.1.1. Variables**

Con el propósito de conocer características de la población objeto de esta investigación se han establecido cuatro variables que nos permitan posteriormente a analizar cómo se debe diseñar los temas de capacitación que satisfagan a la mayor parte la población objeto, las variables serán:

**Tabla 2.** Variables

<u>VARIABLE</u>	<u>DEFINICIÓN</u>	<u>NIVEL DE MEDICIÓN</u>	<u>CATEGORÍAS</u>
Edad	Edad que refiere el individuo en estudio	Cuantitativa	Años cumplidos
Género	Características fenotípicas del individuo	Cualitativo	Femenino Masculino
Nivel de escolaridad	Nivel de educación cursada por el individuo en estudio	Cualitativo	Primaria Secundaria Técnico Tecnólogo Profesional Especialista
Cargo u ocupación	Actividad o funciones que realiza el individuo en estudio.	Cualitativo	- Director(a) - Docente - Aux. Pedagógico - Aux. de servicios generales - Aux. de servicio de vigilancia

**FUENTE:** Elaboración propia

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 2.3.1.2. Indicadores

Por otra parte, los indicadores que sean establecido son:

- Indicador de Cumplimiento

**Tabla 3.** Indicador de cumplimiento

<i>Nº</i>	<i>Nombre</i>	<i>Formula</i>	<i>Utilidad</i>
1	<b>% Cumplimiento del Plan de Capacitación</b>	$\frac{\text{Numerador}}{\text{Denominador}} \times 100$ Numerador: Actividades ejecutadas Denominador: Actividades Programadas	Corresponde al porcentaje de acciones formativas ejecutadas respecto a las programadas en el plan.

FUENTE: Elaboración propia

- Indicador de cobertura

**Tabla 4.** Indicador de cobertura

<i>Nº</i>	<i>Nombre</i>	<i>Formula</i>	<i>utilidad</i>
2	<b>% cobertura del personal programadas a capacitar</b>	$\frac{\text{Numerador}}{\text{Denominador}} \times 100$ Numerador: Total de personas capacitadas Denominador: Número de personas programadas a capacitar	Conocer el porcentaje (%) de cobertura de las personas programadas a capacitar

FUENTE: Elaboración propia

### 2.3.1.3. Instrumento

El instrumento seleccionado para identificar los Peligros y condiciones de trabajo presentes en el hogar infantil y que se aplicó a todos los colaboradores es la encuesta de Peligros y Aspectos adoptada de ARL Positiva (*Véase Anexo D*).

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 2.3.2. Matrices de planeación

#### 2.3.2.1. Diagrama de GANNT

ACTIVIDAD	MAYO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema u necesidad				■																
Presentación de la propuesta de sistematización					■	■														
Visitar el centro de trabajo (autorización para realizar el proyecto)							■													
Consultar información sobre aspectos e identificación de peligros, estadísticas ATEL, manuales de funciones y demás información							■	■	■	■										
Entrega de primer avance Formato 5									■	■										
Definición de instrumentos de recolección de información											■	■								
Entrega segundo avance sistematización Formato 5											■	■								
Aplicación del instrumento												■	■							
Análisis de resultados instrumento de recolección													■	■						
Determinar los temas de capacitación por cargos														■						
Investigar cada uno de los temas de capacitación															■					
Diseño de fichas sobre los temas de capacitación															■					
Entrega Final del documento de sistematización																■	■	■		

**Figura 5.** Diagrama de GANNT

FUENTE: Elaboración propia

#### 2.3.2.1. Tabla de Recursos

**Tabla 5.** Tabla de recursos

No.	ASPECTOS	CANTIDAD	COSTO
1	Equipo de computo	1	\$1'200.000
2	Transporte	8	\$16.000
3	Materiales e insumos (impresiones/fotocopias)	21	\$2.500
4	Otros (alimentación, gastos no previstos)	3	\$8.000
<b>Total</b>			<b>1'226.500</b>

FUENTE: Elaboración propia

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 2.4. Modelo de divulgación de la experiencia

El modelo para la divulgación de la experiencia en el Hogar Infantil las Acacias está constituido en dos fases, la primera, se entregó la Guía y las fichas pedagógicas de forma magnética a la directora, en donde se explicó el proceso que se realizó para la elaboración, la manera de aplicarlas y los beneficios para la entidad y sus colaboradores.

Posteriormente se realizó una socialización en donde participaron todos los colaboradores del Hogar Infantil, informando el resultado final de la encuesta de peligros y aspectos los riesgos identificados por cargo.

La guía y las fichas podrán ser utilizadas como apoyo en el diseño del plan de capacitación del Hogar infantil por profesionales o practicantes de seguridad y salud en el trabajo u otra persona a fin de la materia que le de uso eficiente a las mismas.



**Ilustración 1.** Evidencias fotográficas de la socialización

**Fuente:** Elaboración propia

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 3. Reconstrucción de la Experiencia

La experiencia de prácticas profesionales en el Hogar Infantil las Acacias fue un convenio especial de 144 horas por 12 semanas (marzo-mayo) con el fin de brindar apoyo en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. se estableció un plan de trabajo (entre la representante del Hogar y el estudiante los productos de la practica son:

- **Evaluación Inicial**

La evaluación inicial de los estándares mínimos del SG-SST (ARL Sura, 2019), inspecciones de seguridad, capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros, estas actividades serian un apoyo para el desarrollo del Sistema de Gestión de la organización.

Una vez establecido el cronograma, se aplico la evaluación inicial para evaluar el porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta, la clase de riesgo y el número de trabajadores de la entidad, esta evaluación arrojó un resultado del 21% (*véase Anexo C*) de ejecución, es decir, su estado era crítico y necesitaba acciones de mejora que permitieran fortalecer las bases del sistema.

- **Matriz de identificación de peligros, valoración y control del Riesgo (IPEVR)**

Durante la realización de las practicas profesionales se evidencio la existencia de la matriz de Riesgos, fue diseñada por un profesional de salud ocupacional, pero estaba desactualizada, la última versión es del año 2018, solo tenía el documento de forma física, no

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

había evidencia del procedimiento de elaboración, ni material de apoyo para analizar los riesgos, ni participación de los colaboradores en su elaboración y no hay soportes de divulgación.

- **Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Considerando el resultado del diagnóstico inicial y el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, se tomó la decisión de adoptar mecanismos de fortalecimiento de los componentes básicos como la estructuración y actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política de Prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, la modificación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, los objetivos del SG-SST y la definición de los derechos, deberes y responsabilidades de los colaboradores frente al sistema de gestión.

- **Plan de Trabajo Anual**

Acorde con el proceso de Planificación del sistema se diseña el Plan de Trabajo Anual con el propósito de ejecutar actividades que hacen parte del Ciclo PHVA, enfocando en el Planear y Hacer los cuales facilitan el acoplamiento de la información y gestión del sistema para todos los colaboradores, contratistas y visitantes.

- **Plan de Capacitaciones**

Otro requerimiento que compone el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el Plan de capacitación, descrito en el Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072, diseñado de acuerdo a la matriz de riesgos, con temas como la Inducción y reinducción en SST, temas en prevención del programa de medicina preventiva y del trabajo, actualización del plan de

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

emergencias como rutas y salidas de emergencia y entrenamiento del talento humano que conforman las brigadas de emergencias. Las capacitaciones que se realizaron con el propósito de dar cumplimiento al requerimiento fueron:

- ✓ Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Orden y aseo en una organización (metodología)
- ✓ Higiene postural y pausas activas

Se conto con los espacios y participación proactiva de los colaboradores en las capacitaciones que fueron teórico-prácticas originando una cultura de autocuidado laboral en cada uno de ellos.

- **Diseño y ejecución del Programa de inspecciones de seguridad**

Para dar cumplimiento a la Norma Técnica Colombiana 4114 (SCORE Colombia, 1997), se diseñó el programa de inspecciones en la empresa y formatos evaluadores de equipos de emergencia (extintores), primeros auxilios (botiquín de emergencia y camilla), condiciones físicas de las instalaciones de la empresa. En el mismo contexto, se estableció fechas de ejecución de inspecciones (cronograma de plan de trabajo) fomentando la participación de los colaboradores para la minimización de actos y condiciones inseguras derivadas a las tareas relacionadas al trabajo.

- **Plan de emergencia y contingencia**

De acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015 y en cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312, el plan de prevención, preparación y atención de

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

emergencias se le realizó reestructuración del mismo, actualizaciones del análisis de vulnerabilidad contemplando las amenazas antrópicas, no antrópicas y tecnológicas que amenacen con el bienestar físico de toda la comunidad del Hogar Infantil, también se ejecutaron modificaciones de los Planes Operativos Normalizados, el plano de riesgos de rutas, salidas de emergencias y puntos de encuentros de la institución.

Por otra parte, se actualizaron los recursos humanos (brigadas), técnicos y tecnológicos, así como, el directorio telefónico de unidades de apoyo externas con que cuenta la institución en el momento de presentarse una emergencia dentro de sus instalaciones.

- **Actualización de documentación referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Con el plan de trabajo completado, se diseñaron e implementaron otros documentos que según los 62 estándares de la Resolución 0312 la institución debe realizar, estos documentos fueron:

- Diseño de indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Diseño y aplicación de encuestas de perfil sociodemográfico y de morbilidad sentida
- Diseño de procedimiento de identificación suministro, reposición, mantenimiento y uso de Elementos de Protección individual, la Matriz EPI por cargos que tiene la institución y el formato de entrega y reposición de los EPI para los colaboradores.
- Diseño de formato de asignación de Recursos para el SG-SST

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Todos los documentos desarrollados en la práctica profesional se les realizó el control documental cumpliendo el requisito normativo del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Sistematización de prácticas profesionales**

Al realizar el proceso de sistematización se solicitó el apoyo de la alta dirección para el suministro de información y cualquier acción referente al tema, exponiendo la finalidad de esta actividad y el aporte a la organización en la ejecución de la sistematización. Al aplicar la encuesta de Peligros y aspectos se realizó los análisis estadísticos (*véase Anexo E*) de los riesgos más representativos para la población la cual se utilizó para determinar los temas de capacitación para los trabajadores del Hogar Infantil.

### **3.1. Momentos históricos y experiencias**

En el desarrollo de las prácticas profesionales en el Hogar Infantil las Acacias se utilizaron los conocimientos teóricos adquiridos en el proceso académico, estos fueron la base para el desarrollo de las actividades proyectadas en el plan de trabajo para el apoyo del diseño e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

A través de la experiencia vivida en las prácticas profesionales se presentaron momentos valiosos que fortalecieron sentimientos por la carrera profesional, que me hicieron comprender que esta profesión aporta gradualmente en la calidad de los trabajadores y sus familias, brindando herramientas de prevención en cada uno de ellos y exponiendo la verdadera importancia de la disciplina de la seguridad y salud en el trabajo en sus vidas.

Uno de los momentos mas significativos fue la participación de los colaboradores en las actividades de capacitación sobre riesgos inherentes a su actividad, según la matriz de peligros,

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

las cuales fortalecieron conocimientos sobre los riesgos, habilidades en el desarrollo de sus funciones y aptitudes que permiten realizar de forma correcta y segura actividades derivadas de sus cargos en la empresa. Este interés permitió la sensibilización sobre temas de gran interés como el higiene postural y pausas activas que fomentan el autocuidado laboral y los hábitos saludables.

Otro momento relevante en el proceso de la sistematización fue la aplicación de la encuesta de Peligros y Aspectos que tenía por objetivo la inclusión de los trabajadores, quienes, por la exposición a estos riesgos, los identifican de una manera más coherente, esta percepción aportó en gran medida para establecer los temas de más importantes para el diseño del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo desarrollado en el proceso de sistematización.

Por otra parte, un suceso significativo fue la participación y designación como líder en seguridad y salud en el trabajo de la entidad en la visita del centro zonal de Girardot del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, los cuales realizan inspecciones periódicas para garantizar estándares de calidad en el servicio a los usuarios y planta de trabajadores que contenga el contratistas, en este caso, el Hogar Infantil, de acuerdo a lo anterior, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un estándar que el contratista debe cumplir, en ese orden de ideas, en esa visita se evaluaron varios componentes del sistema como fue el plan de trabajo, el plan de capacitación, el suministros de Elementos de Protección Personal, los cuales tuvieron una calificación positiva y generaron mas confianza en la alta dirección por el proceso desempeñado en la empresa referente al tema de seguridad y salud en el trabajo.

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



**Ilustración 2.** Evidencias fotográficas

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.1.1. Principales hitos o hechos relevantes (a la voz de los participantes)

En el desarrollo del proceso de la sistematización el hito mas importante para los participantes fue la aplicación de la encuesta de Peligros y Aspectos (*véase anexo D*) que les permitió participar y dar a conocer su percepción sobre los peligros al que estaban expuestos, esto permitió la inclusión como actores directos para la creación del diseño del plan de capacitación. Para lograr resultados satisfactorios para las partes interesadas se explicó la finalidad que tenía la aplicación de la encuesta, la importancia de la información suministrada y como era el correcto diligenciamiento de la misma. Esta tarea se realizó en un día completo de la jornada normal de trabajo con la autorización y presencia de la alta dirección de la empresa. Durante esta tarea se realizó el acompañamiento a los trabajadores en función de resolver las dudas o inquietudes que surgían en la aplicación de la encuesta.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



*Ilustración 3. Evidencias fotográficas*

**FUENTE:** Elaboración propia

#### **4. Aprendizajes**

##### **4.1. Aportes significativos de la experiencia en lo humano**

El administrador en seguridad y salud en el trabajo en formación no solo identifica y evalúa los riesgos o realiza actividades que le permiten adquirir habilidades de comunicación aplicadas en el ámbito profesional, sino también, en la parte humana como un ser capaz de sentir aprecio por los demás o motivación por un objetivo personal.

Con la experiencia vivida en las prácticas profesionales el aporte más significativo en el ámbito humano es el descubrimiento de la calidad humana como principio fundamental en las relaciones interpersonales, los valores como el respeto por los demás y la tolerancia en las opiniones son componentes importantes para la comunicación asertiva de grupos diferentes que tienen un vínculo sobre un tema determinado fomentando un ambiente laboral agradable y armonioso.

El proceso de prácticas profesionales fortaleció el valor de la responsabilidad no como una obligación sino como un compromiso conmigo misma, partiendo del hecho que, si tienes metas que cumplir se deben realizar por amor a las mismas, no por otro interés material sino por algo intangible que te satisface como persona.

El valor del liderazgo fue puesto en marcha gracias a la aceptación positiva de los trabajadores en el tema de seguridad y salud en el trabajo, estos realizaban consultas en el desarrollo de sus funciones previniendo la ocurrencia de sucesos que pudieran afectar su salud. Así como, la creación de hábitos que previenen a largo plazo enfermedades laborales.

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **4.2. Aportes significativos en lo social**

El trabajo es un elemento de integración social que permite a los individuos hacer realidad sueños, cubrir sus necesidades básicas y hacer un aporte productivo a la sociedad, sin embargo, las actividades laborales, en ocasiones pueden atentar contra la salud o seguridad y en general, la integridad física de los individuos, es por esto que el perfil del profesional de seguridad y salud en el trabajo tiene como tarea identificar y controlar estos riesgos garantizando que la calidad de vida de los trabajadores no se disminuya en la exposición a estos.

El objetivo de la prevención de los riesgos laborales constituye una herramienta fundamental para promover la seguridad y salud en el trabajo, disminuyendo la tasa de accidentalidad, la severidad e índices de ausentismo por lesiones derivadas de accidentes laborales, así como, el reporte de nuevas enfermedades provenientes del desarrollo de actividades laborales.

El aporte que deja la experiencia en lo social se basa en el compromiso y responsabilidad que se obtienen en la formación, y poco después ejerciendo como profesional, en el momento de comprender que un acto de omisión o negligencia pueden traer consecuencias graves para los trabajadores como incapacidades, invalidez o incluso la muerte, para la empresa acarrearía sanciones o investigaciones por parte de entes públicos y para la sociedad que ve de forma negativa índices de accidentalidad que disminuyen la capacidad productiva de la misma comparada con otros países de la región.

### **4.3. Aportes significativos en lo económico o técnico**

Las personas que tienen la motivación de avanzar en su ámbito profesional generalmente desean mejorar su calidad de vida ejerciendo con dicha profesión un trabajo que le sea

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

reconocido de forma o no monetaria. Las prácticas profesionales es una inversión que en el futuro traerá consecuencias positivas, ya que estas se consideran experiencias profesionales fundamental en el ámbito profesional del estudiante.

Para el estudiante en formación en seguridad y salud en el trabajo el aporte económico toma un papel secundario, ya que su función principal en ese momento es orientar a la empresa para que realice su actividad económica sin consecuencias negativas en lo financiero, brindando una oportunidad de empleo en la región. Para el estudiante que realiza su práctica independientemente de que carrera pertenezca es enriquecedor tener la oportunidad de aplicar sus conocimientos en una empresa por primera vez, pues se está formando profesionales para la sociedad.

Para la empresa tiene un impacto económico ya la capacitación como una medida de prevención promueve el autocuidado y así se implementen otro tipo de controles de eliminación, sustitución o ingeniería, si los trabajadores cometen un acto inseguro y no son conscientes de los comportamientos que adoptan el resultado será la ocurrencia de accidentes de trabajo o el desarrollar enfermedades laborales que no solo impactan la vida del trabajador sino también la productividad empresarial, sin desconocer su impacto económico y social en el país.

### **4.4. Principales aprendizajes en para el perfil profesional**

Al comenzar las prácticas profesionales se desarrollan capacidades de conocimientos y de reacción, se hablan de las capacidades de conocimientos cuando identificamos un problema o debilidad en un proceso que debe ser solucionado de forma asertiva y el estudiante en formación debe tener capacidades de reacción que le permita dar respuesta a esa necesidad, a través de diferentes estrategias, transformando esa debilidad en ventaja.

## **GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Los aprendizajes adquiridos fueron el fortalecimiento de las habilidades comunicativas impartidas en las capacitaciones a los colaboradores sobre la prevención de los riesgos a los que estaban expuestos, disminuyendo la ansiedad y el pánico escénico y aumentando la confianza en mis conocimientos y capacidades.

Otro aprendizaje importante fue poder realizar actividades de apoyo para el diseño e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las cuales me facilitaron el poner en práctica los conocimientos y desarrollar aptitudes frente al cumplimiento de los requisitos normativos en temas de seguridad y salud en el trabajo.

En el proceso de la sistematización fue un aprendizaje gratificante darme cuenta de la importancia de los colaboradores en el sistema de gestión, ya que con la aplicación de la encuesta se logró que el diseño de los temas de capacitación fuera coherente a las necesidades encontradas en cada uno de ellos.

### **4.5. Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia**

Adquiere un valor especial la socialización de la experiencia en el campo de práctica para exponer las actividades realizadas que fueron ejecutadas gracias a los conocimientos obtenidos en el proceso pedagógico de la institución. Con la socialización de esta experiencia se quiere demostrar que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se debe construir con la participación de todas las partes que integran la empresa para darle un sentido veraz a los objetivos planteados que garanticen la prevención de los riesgos laborales con la promoción de actividades tendientes a brindar herramientas de conocimientos a todos los niveles de la organización.

### **5. Conclusiones y Recomendaciones**

El éxito Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas independiente de su actividad económica o el número de sus trabajadores, dependerá directamente del involucramiento que tengan los colaboradores sobre el mismo. Este compromiso se logra a través de actividades de concientización que permitan conocer la percepción general de todos los colaboradores.

Las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo deben diseñarse con el objetivo de satisfacer necesidades de conocimiento, reforzar actitudes de seguridad, desarrollar tareas sin riesgos a la salud, fomentando el autocuidado y estilos de vida en cada uno de los colaboradores que integren la empresa.

Para obtener resultados positivos en los indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es de suma importancia que todas las actividades dirigidas a los colaboradores tengan como finalidad generar una cultura preventiva que permita controlar riesgos encontrados en el ambiente de trabajo.

En función de auditar el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) debe velar que las actividades se estén realizando de forma pertinente y oportuna, con los recursos necesarios para el desarrollo de las mismas y lo más importante dirigida a todos los puestos de trabajo sin tener en cuenta que tipo de vinculación laboral tenga con la empresa.

La alta dirección como responsable de garantizar el plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo a todos los colaboradores independientemente de su vinculación laboral los temas correspondan a los peligros existentes en las condiciones y medio ambiente de trabajo, los recursos necesarios (humanos, económicos, técnicos) para su ejecución, destinar el tiempo

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

(deben ser ejecutadas en horarios de trabajo) y costos no previstos para la realización de cada uno de las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo realiza identificación de mecanismos más eficientes que garanticen un proceso pedagógico que involucre la teoría y práctica en el desarrollo de cada tema, fortalezca conocimientos y habilidades de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales de manera segura será la mejor estrategia de aprendizaje frente a las medidas de prevención y control para evitar la ocurrencia de lesiones y enfermedades laborales.

**6. Referencias**

ARL Sura. (Febrero de 2019). *ARL Sura*. Obtenido de ARL Sura:

[https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Consejo Colombiano de Seguridad. (Marzo de 2019). *Consejo Colombiano de Seguridad*.

Obtenido de Consejo Colombiano de Seguridad: <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

Familiar, I. C. (2018). *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Obtenido de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar:

[https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/cundinamarca\\_eas\\_primera\\_infancia\\_2018.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/cundinamarca_eas_primera_infancia_2018.pdf)

INCONTEC Internacional. (2012). *Instituto Distrital de Recreación y Deporte*. Obtenido de

Instituto Distrital de Recreación y Deporte:

<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Ministerio de Trabajo. (Mayo de 2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

SCORE Colombia. (Abril de 1997). *SCORE Colombia*. Obtenido de SCORE Colombia:

[http://199.89.55.129/scorecolombia/documents\\_co/herramientas/M5/Material\\_tecnico\\_apoyo/SGSST\\_2015/3.%20Planificaci%C3%B3n/6.%20Controles/COPASST/Cartillas/NT\\_C\\_4114\\_Realizacion\\_de\\_Inspecciones\\_Planeadas\\_ICONTEC.pdf](http://199.89.55.129/scorecolombia/documents_co/herramientas/M5/Material_tecnico_apoyo/SGSST_2015/3.%20Planificaci%C3%B3n/6.%20Controles/COPASST/Cartillas/NT_C_4114_Realizacion_de_Inspecciones_Planeadas_ICONTEC.pdf)

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**7. Apéndices**

**Anexo A. Manual de funciones del Hogar Infantil**

• **Directora**

I. IDENTIFICACIÓN	
ÁREA FUNCIONAL	ASAMBLEA GENERAL
CARGO	DIRECTORA
IX. FUNCIONES GENERALES	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar el POAI para la implementación de la modalidad acorde con la política pública, el proyecto pedagógico del ICBF, las características de la modalidad de atención y las particularidades de la comunidad y de la familia del niño y la niña.</li> <li>2. Coordinar y monitorear las funciones del equipo humano a su cargo, promoviendo permanentemente la participación, innovación y motivación del equipo.</li> <li>3. Coordinar la sistematización de la información sobre la implementación de la atención a la primera Infancia.</li> <li>4. Participar en la mesa de primera infancia del municipio.</li> <li>5. Establecer estrategias para viabilizar el ingreso de los niños y niñas beneficiarios de la modalidad, que cumplen los cinco (5) años al sistema educativo.</li> <li>6. Gestionar ante las instancias pertinentes los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y los derechos de los niños y niñas.</li> <li>7. Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de atención y desde allí articular las acciones de atención integral al niño y niña.</li> <li>8. Conocer la Ruta para notificar cuando algún derecho sea vulnerado.</li> <li>9. Construir en forma participativa con el talento humano, padres de familia las niñas y niños, el pacto de convivencia.</li> <li>10. Orientar los procesos formativos.</li> <li>11. Propiciar espacios que favorezcan la motivación, comunicación y organización de los agentes educativos.</li> <li>12. Propiciar espacios para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilizarían de experiencias exitosas de los agentes educativos.</li> <li>13. Llevar un registro y documentar las acciones realizadas durante los encuentros educativos, centrándose en el rol de desempeño por los docentes.</li> <li>14. Coordinar con los docentes la distribución, utilización y conservación del material educativo de consumo y el duradero.</li> <li>15. Establecer alianzas con entidades u organismos del municipio para promover el trabajo en red entre las familias y las organizaciones sociales y comunitarias.</li> <li>16. Orientar los procesos formativos y su cumplimiento en la construcción del plan de formación a familias.</li> <li>17. Orientar las estrategias para que la caracterización de los niños y niñas, las familias y la comunidad sea eficiente.</li> <li>18. Analizar el contexto de manera permanente identificar amenazas y oportunidades para el proceso con los niños y niñas, las familias y las comunidades.</li> <li>19. Promover que los agentes educativos implementen los pilares de la educación (arte, juego, exploración del medio ambiente y literatura) de acuerdo con el</li> </ol>	

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

proyecto pedagógico.

20. Fomentar a través de los agentes educativos la participación de los niños y niñas en el fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía desde la primera infancia.
21. Garantizar de forma participativa con los niños y niñas los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad.

**X. FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL SG\_SST**

1. Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG\_SST.
2. Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
3. Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité COPASST de Seguridad y Salud en el trabajo.
4. Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
5. Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
7. Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
8. Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
9. Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
10. Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
11. Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
12. Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
13. Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
14. Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
16. Participar en las inspecciones de seguridad.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

• **Docente**

I. IDENTIFICACIÓN	
ÁREA FUNCIONAL	AREA PEDAGOGICA
CARGO	DOCENTE

IX. FUNCIONES GENERALES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planear, programar, realizar y evaluar las actividades con el grupo de niños de acuerdo con la propuesta pedagógica de ICBF, (proyecto pedagógico educativo comunitario), la conceptualización del desarrollo infantil, la ficha de caracterización, incluyendo la escala valorativa del desarrollo psicológico.</li> <li>2. Cumplir con la dotación correspondiente para su buena presentación personal, durante su jornada laboral y utilizar el gorro tapabocas y guantes durante los momentos de alimentación de los niños.</li> <li>3. Trabajar de manera conjunta con la auxiliar pedagógica a su cargo.</li> <li>4. Recibir los niños observando su estado general y atenderlos de acuerdo a las prescripciones médicas indicadas cuando sean necesarias</li> <li>5. Entregar a los niños a los padres o personas responsables de ellos, comunicando oportunamente aquellas situaciones que necesitan atención</li> <li>6. Observar y evaluar conjuntamente con los padres de familia el desarrollo de sus hijos.</li> <li>7. Participar activamente en las reuniones de padres de familia y en las de su nivel.</li> <li>8. Fomentar buenos hábitos alimentarios a los niños y niñas y no dar ningún alimento en posición acostado para evitar que bronco aspiren.</li> <li>9. Velar por la buena presentación la higiene y el aseo de los niños a su cargo.</li> <li>10. Elaborar conjuntamente con padres de familia el material educativo, juguetes y otros recursos necesarios para el trabajo con los niños.</li> <li>11. Participar de manera permanente en las formaciones programadas por el ICBF, en los grupos de estudio y capacitaciones.</li> <li>12. Dejar organizado conjuntamente con los niños los materiales y el lugar de trabajo al finalizar las actividades.</li> <li>13. Diligenciar, actualizar todos los registros, de acuerdo a los diferentes componentes.</li> <li>14. Fomentar la lactancia materna.</li> <li>15. Garantizar que los niños de su grupo no queden solo bajo ninguna circunstancia</li> <li>16. Pasar los informes respectivos en las fechas estipuladas dando total cumplimiento de acuerdo al cronograma de actividades.</li> <li>17. Tener en cuenta lo contemplado en el reglamento interno de trabajo.</li> <li>18. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo al nivel y naturaleza de su cargo.</li> </ol>

X. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG_SST
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>2. Procurar el cuidado integral de su salud personal, del equipo de trabajo y los</li> </ol>

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

usuarios

3. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
4. Practicarse examen médico inicial.
5. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.
6. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.
7. Informar las condiciones de riesgo del equipo de trabajo y los usuarios al jefe inmediato
8. Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección.
9. Atender las auditorías de calidad, así como las acciones correctivas y preventivas de las mismas.
10. Cooperar en el mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad.
11. Reportar accidentes, incidentes y actos inseguros en sus lugares de trabajo.
12. Participar en todas las campañas de prevención que se organicen en el desarrollo del programa de salud ocupacional, ejemplo: vacunaciones, valoraciones, exámenes periódicos etc.

- **Auxiliar pedagógico**

ÁREA FUNCIONAL	AREA PEDAGOGICA
CARGO	AUXILIAR PEDAGOGICA

### IX. FUNCIONES GENERALES

1. Planear, programar, realizar y evaluar las actividades con el grupo de niños de acuerdo con la propuesta pedagógica de ICBF, (proyecto pedagógico educativo comunitario), la conceptualización del desarrollo infantil, la ficha de caracterización, incluyendo la escala valorativa del desarrollo psicológico.
2. Cumplir con la dotación correspondiente para su buena presentación personal, durante su jornada laboral.
3. Recibir los niños observando su estado general y atenderlos de acuerdo a las prescripciones médicas indicadas cuando sean necesarias, según indicaciones de la docente titular.
4. Entregar a los niños a los padres o personas responsables de ellos, comunicando oportunamente aquellas situaciones que necesitan atención, según indicaciones de la docente titular.
5. Estará en los niveles de primera edad, infancia temprana II, infancia temprana III, en turnos rotativos de 7:00 de la mañana hasta la una de la tarde, a excepción de la auxiliar pedagógica que se encuentra en bebés quien a partir de las 11:30 am, Pasará a ayudar al nivel de transición hasta la una (1) de la tarde.
6. En horas de la tarde a partir de las dos de la tarde rotarán con los grupos de Preescolar I, preescolar II y transición.
7. Cubrir a la docente en ausencia de ellas, con autorización de la directora o Representante Legal.
8. En horario de las 8:00 a.m. la auxiliar de Infancia temprana II colaborará con la señora de aseo en la organización del comedor de salacuna y las dos auxiliares

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- pedagógicas de Infancia temprana III y primera edad colaboraran a la señora con la organización del comedor de los niveles grandes, a las 10:40 nuevamente pasaran a ayudar a organizar el comedor para la hora del almuerzo.
9. Estarán en las actividades en conjunto con la docente titular, en la realización de actividades como fiesta de la lectura, proyectos transversales serán ustedes quien tengan a cargo la organización del sitio según indicaciones de la docente.
  10. En el caso de las dos docentes pedagógicas que manejan el cuéntame, de acuerdo a la necesidad que corresponda para el cargue masivo de la información se les solicitara aplazar sus turnos para continuar con el ingreso de esta información y dar cumplimiento a esta actividad.
  11. Fomentar buenos hábitos alimentarios a los niños y niñas y no dar ningún alimento en posición acostado para evitar que bronco aspiren.
  12. Velar por la buena presentación la higiene y el aseo de los niños a su cargo.
  13. Participar de manera permanente en las formaciones programadas por el ICBF, en los grupos de estudio y capacitaciones.
  14. Dejar organizado conjuntamente con los niños los materiales y el lugar de trabajo al finalizar las actividades.
  15. Diligenciar, actualizar todos los registros, de acuerdo a los diferentes componentes.
  16. Pasar los informes respectivos en las fechas estipuladas dando total cumplimiento de acuerdo al cronograma de actividades.
  17. Tener en cuenta lo contemplado en el reglamento interno de trabajo.

### X. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG\_SST

1. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Procurar el cuidado integral de su salud personal, del equipo de trabajo y los usuarios
3. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
4. Practicarse examen médico inicial.
5. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.
6. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.
7. Informar las condiciones de riesgo del equipo de trabajo y los usuarios al jefe inmediato
8. Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección.
9. Atender las auditorias de calidad, así como las acciones correctivas y preventivas de las mismas.
10. Cooperar en el mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad.
11. Reportar accidentes, incidentes y actos inseguros en sus lugares de trabajo.
12. Participar en todas las campañas de prevención que se organicen en el desarrollo del programa de salud ocupacional, ejemplo: vacunaciones, valoraciones, exámenes periódicos etc.

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

• **Auxiliar de servicios generales**

I. IDENTIFICACIÓN	
ÁREA FUNCIONAL	AREA ADMINISTRATIVA
CARGO	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

IX. FUNCIONES GENERALES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener en perfecto orden y aseo las instalaciones y equipos del Hogar Infantil de manera permanente.</li> <li>2. Cumplir con la dotación correspondiente para su buena presentación personal, durante su jornada laboral, el cabello debe estar totalmente recogido con una trenza y tener colocado su gorro, el delantal si el caso lo amerita cambiarse dos veces en su turno y los zapatos deben corresponder a la dotación que se han entregado y permanecer limpios.</li> <li>3. Utilizar la dotación adecuada para la manipulación y preparación de los alimentos.</li> <li>4. Participar en el cuidado de los niños en su aseo e higiene garantizando que no se de ningún tipo de alimento en posición de acostado.</li> <li>5. Ayudar en los momentos del refrigerio, almuerzo y refrigerio en la tarde a las docentes y recoger la losa de manera inmediata evitando acumulaciones y desordenes.</li> <li>6. Participar en actividades que se desarrollan con padres de familia y comunidad.</li> <li>7. Responder por las entradas y salidas de elementos y materiales utilizando los registros respectivos.</li> <li>8. Preparar y distribuir los alimentos de acuerdo con las orientaciones dadas por el nutricionista.</li> <li>9. Realizar de manera adecuada el aseo y conservación de todo utensilio necesario para la preparación y distribución de alimentos (vajilla, menaje de cocina, etc)</li> <li>10. Recibir y almacenar adecuadamente los alimentos verificando su cantidad y calidad.</li> <li>11. Recibir y organizar el mercado de acuerdo a las estipulaciones del nutricionista donde se guardará en los recipientes respectivos de acuerdo al gramaje por día y en el caso de la fruta para jugo y hortalizas, realizar el procedimiento adecuado para su conservación.</li> <li>12. Llevar los registros actualizados en la carpeta correspondiente del Kardex, alimentos recibidos, control de temperaturas y otros.</li> <li>13. Tener en cuenta lo contemplado en el reglamento interno de trabajo.</li> </ol>

X. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG_SST
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>2. Procurar el cuidado integral de su salud personal, del equipo de trabajo y los usuarios</li> <li>3. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.</li> <li>4. Practicarse examen médico inicial.</li> <li>5. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.</li> </ol>

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.
7. Informar las condiciones de riesgo del equipo de trabajo y los usuarios al jefe inmediato
8. Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección.
9. Atender las auditorías de calidad, así como las acciones correctivas y preventivas de las mismas.
10. Cooperar en el mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad.
11. Reportar accidentes, incidentes y actos inseguros en sus lugares de trabajo.
12. Participar en todas las campañas de prevención que se organicen en el desarrollo del programa de salud ocupacional, ejemplo: vacunaciones, valoraciones, exámenes periódicos etc.

- **Auxiliar de Cocina**

### I. IDENTIFICACIÓN

ÁREA FUNCIONAL	AREA ADMINISTRATIVA
CARGO	AUXILIAR DE COCINA

### IX. FUNCIONES GENERALES

14. Mantener en perfecto orden y aseo las instalaciones y equipos del Hogar Infantil de manera permanente.
15. Cumplir con la dotación correspondiente para su buena presentación personal, durante su jornada laboral, el cabello debe estar totalmente recogido con una trenza y tener colocado su gorro, el delantal si el caso lo amerita cambiarse dos veces en su turno y los zapatos deben corresponder a la dotación que se han entregado y permanecer limpios.
16. Utilizar la dotación adecuada para la manipulación y preparación de los alimentos.
17. Participar en el cuidado de los niños en su aseo e higiene garantizando que no se de ningún tipo de alimento en posición de acostado.
18. Ayudar en los momentos del refrigerio, almuerzo y refrigerio en la tarde a las docentes y recoger la losa de manera inmediata evitando acumulaciones y desordenes.
19. Participar en actividades que se desarrollan con padres de familia y comunidad.
20. Responder por las entradas y salidas de elementos y materiales utilizando los registros respectivos.
21. Preparar y distribuir los alimentos de acuerdo con las orientaciones dadas por el nutricionista.
22. Realizar de manera adecuada el aseo y conservación de todo utensilio necesario para la preparación y distribución de alimentos (vajilla, menaje de cocina, etc)
23. Recibir y almacenar adecuadamente los alimentos verificando su cantidad y calidad.
24. Recibir y organizar el mercado de acuerdo a las estipulaciones del nutricionista donde se guardará en los recipientes respectivos de acuerdo al gramaje por día y en el caso de la fruta para jugo y hortalizas, realizar el procedimiento adecuado

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

para su conservación.

25. Llevar los registros actualizados en la carpeta correspondiente del Kardex, alimentos recibidos, control de temperaturas y otros.
26. Tener en cuenta lo contemplado en el reglamento interno de trabajo.

### X. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG\_SST

13. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Procurar el cuidado integral de su salud personal, del equipo de trabajo y los usuarios
15. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
16. Practicarse examen médico inicial.
17. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.
18. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.
19. Informar las condiciones de riesgo del equipo de trabajo y los usuarios al jefe inmediato
20. Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección.
21. Atender las auditorías de calidad, así como las acciones correctivas y preventivas de las mismas.
22. Cooperar en el mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad.
23. Reportar accidentes, incidentes y actos inseguros en sus lugares de trabajo.
24. Participar en todas las campañas de prevención que se organicen en el desarrollo del programa de salud ocupacional, ejemplo: vacunaciones, valoraciones, exámenes periódicos etc.

- **Auxiliar en servicio de vigilancia**

I. IDENTIFICACIÓN	
ÁREA FUNCIONAL	AREA ADMINISTRATIVA
CARGO	AUXILIARES EN SERVICIOS DE VIGILANCIA

### IX. FUNCIONES GENERALES

1. Cumplir con el Horario asignado.
2. Cumplir con la dotación correspondiente para su buena presentación personal, durante todos los turnos asignados (mañana, tarde, noche y fines de semana).
3. Permanecer en su sitio de trabajo durante su jornada y no ausentarse.
4. Hacer la entrega del Hogar Infantil cuando termine su turno al compañero que recibe, pasando por cada una de las dependencias y si existe alguna novedad dejarla consignada en el libro de minutas.
5. Informar al director o al Representante Legal según el caso de cualquier anomalía que se presente.
6. Participar en las reuniones de personal del Hogar Infantil cuando se considere necesario su presencia.

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7. No permitir la entrada de personas ajenas al Hogar Infantil salvo autorización escrita del director o en su ausencia del Representante Legal.
8. Responder por los elementos del Hogar Infantil de acuerdo al inventario recibido por el director.
9. Realizar cuando se le asigne una función de apoyo al Hogar Infantil. (barrida de la parte externa del jardín en horas de la mañana, horas de la tarde y fines de semana; mantener las instalaciones del Hogar en su parte interna ordenada y aseada; será el encargado de contestar el teléfono durante su turno, la portería estará a su cargo evitando la salida de los niños y el ingreso de personas extrañas a la institución.
10. Recibir y tratar con la mayor cortesía, atención e interés a toda persona que llegue a la dependencia de la Asociación en solicitud de algún servicio de informe.
11. Registrar el horario de entrada y salida del personal en el libro respectivo
12. Realizar de manera mensual el lavado de tanques, supervisión de extintores, y llevar los formatos correspondientes con la evidencia fotográfica.
13. Realizar la recolección de residuos comunes y ordinarios del servicio de alimentación al cuarto central de residuos y entregar los desechos al carro de recolección los días martes, jueves y sábado y su debida limpieza y desinfección del depósito central cada vez que se saquen los residuos.
14. La persona responsable del botiquín debe supervisar continuamente los elementos a vencerse para realizar la compra informando en la dirección o los integrantes del COPASS y llevar los formatos respectivos.
15. Tener en cuenta lo contemplado en el reglamento interno de trabajo.

### X. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG\_SST

1. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Procurar el cuidado integral de su salud personal, del equipo de trabajo y los usuarios
3. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
4. Practicarse examen médico inicial.
5. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.
6. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.
7. Informar las condiciones de riesgo del equipo de trabajo y los usuarios al jefe inmediato
8. Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección.
9. Atender las auditorias de calidad, así como las acciones correctivas y preventivas de las mismas.
10. Cooperar en el mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad.
11. Reportar accidentes, incidentes y actos inseguros en sus lugares de trabajo.
12. Participar en todas las campañas de prevención que se organicen en el desarrollo del programa de salud ocupacional, ejemplo: vacunaciones, valoraciones, exámenes periódicos etc.

**FUENTE:** Documento del Hogar Infantil las Acacias

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Anexo B.** Priorización de los peligros en la matriz IPEVR

<i>PROCESO</i>	<i>CARGO</i>	<i>PELIGRO</i>	<i>NIVEL DE ACPETABILIDAD</i>
<b>Administrativo</b>	<b>Director(a)</b>	Condiciones de Seguridad- Riesgo Público	Acceptable con control específico
	<b>Docente y Auxiliar pedagógico</b>	Riesgo Biológico	Acceptable
Riesgo Biomecánico		Acceptable	
<b>Operativo</b>	<b>Auxiliar de cocina</b>	Riesgo Mecánico	Acceptable
		Riesgo Biológico	Acceptable
	Riesgo Biomecánico	Acceptable	
	Riesgo químico	Acceptable	
	Riesgo físico-contacto térmico	Acceptable	
	<b>Auxiliar de servicio generales</b>	Riesgo Biológico	Acceptable
		Riesgo Biomecánico	Acceptable
		Riesgo químico	Acceptable
	<b>Auxiliar de servicio de vigilancia</b>	Condiciones de Seguridad- Riesgo Público	Acceptable con control específico
	<b>Todos los cargos</b>	Condiciones de Seguridad- Prevención de caídas	Acceptable
Condiciones de seguridad- Riesgo eléctrico		Acceptable	
Condiciones de Seguridad- Riesgo tecnológico		Acceptable con control específico	

**FUENTE:** Matriz IPERV del Hogar Infantil las Acacias

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Anexo C. Evaluación inicial del SG-SST del Hogar Infantil las Acacias

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: HOGAR INFANTIL LAS ACACIAS							Número de trabajadores directos: 19			
Nit de la Entidad: 800062152-9							Número de trabajadores contratistas: 3			
Realizado por: Maria Paula Verastegui Arcos							Fecha de realización: 05/03/2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATA	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	1,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	X	0		
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0	0	0	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención, PYP	2		0	0	0	0		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0	0	0		
	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%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0	0
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		0	0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	2		0	0	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	0	
			Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	0	0	0	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0		0	0	0		
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	0	0	0				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (3%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	2
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los parientes de riesgo	1		0	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		0	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	2	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0		
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0	0		
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0	0	0	8
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0	0	0	2,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	0	0	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y	2,5		0	0	0	0	
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0	
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>21</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 533 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					SG-SST			FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN		

FUENTE: Hogar Infantil las Acacias

## GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Anexo D. Encuesta de Peligros y Aspectos

		SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			Código				
		ENCUESTA DE PELIGROS Y ASPECTOS			Versión				
CARGO		FECHA			Fecha				
<b>PREGUNTA 1</b>	<b>Enumere las principales actividades que realiza en su cargo</b>								
A									
B									
C									
<b>Pregunta 2</b>	<b>Enumere las actividades ocasionales que desempeña en su cargo, que pueden acarrear peligro de accidente de trabajo o enfermedad profesional/laboral</b>								
A									
B									
C									
<b>PREGUNTA 3</b>	<b>De acuerdo con las actividades que usted realiza en su trabajo, cuales riesgos considera usted que tiene exposición (Marque con una X en la casilla del frente)</b>								
Ruido	<input type="checkbox"/>	Radiac. No ionizantes	<input type="checkbox"/>	Biologico	<input type="checkbox"/>	Movimientos repetitivos	<input type="checkbox"/>	Caídas	<input type="checkbox"/>
Vibraciones	<input type="checkbox"/>			Postura Ergonomica	<input type="checkbox"/>			Accidente de Tránsito	<input type="checkbox"/>
Calor	<input type="checkbox"/>	Radiac. Ionizantes	<input type="checkbox"/>	Monotomia	<input type="checkbox"/>	Manipulación de herramnt. manual	<input type="checkbox"/>		
Trabajo en Alturas	<input type="checkbox"/>	Iluminación deficiente	<input type="checkbox"/>	Esfuerzo por cargas	<input type="checkbox"/>	Sustancias Quimicas	<input type="checkbox"/>	Frio	<input type="checkbox"/>
								Eléctrico	<input type="checkbox"/>
Otros Riesgos identificados (explique cuales):									
<b>Pregunta 4</b>	<b>¿Qué situaciones de emergencia cree usted que se pueden presentar en esta sede? ( Marque con una X. puede marcar mas de una opción)</b>								
	<input type="checkbox"/>	Incendio	<input type="checkbox"/>	Atentados Terroristas	<input type="checkbox"/>	Desastres Climaticos			
			<input type="checkbox"/>	Sismo					
<b>Pregunta 5</b>	<b>¿Qué aspectos medio ambientales implican sus actividades laborales? (puede marcar mas de una opción)</b>								<b>Marque con una X</b>
	Generación de residuos no peligrosos como papel, cartón, plástico, residuos de comida,								
	Consumo de recursos naturales como agua, energía, etc								
	Generación de residuos especiales como baterías, balastos, tubos fluorescentes, residuos hospitalarios, escombros, etc.								
	Contaminación atmosférica								

**Fuente:** Adoptada de la ARL Positiva. <https://www.sst-safework.com/2018/02/17/encuesta-peligros-y-aspectos/>

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

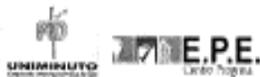
**Anexo E. Resultado de la encuesta de Peligros y aspectos (percepción)**



**FUENTE:** Elaboración propia

**GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Anexo F. Plan de trabajo establecido en las prácticas profesionales



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO  
RECTORIA CUNDINAMARCA  
CENTRO REGIONAL GIRARDOT  
CENTRO TUTORIAL: GIRARDOT**

**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

**FECHA:** 27-02-2019

**FORMATO N° 2: PLAN DE TRABAJO**

Señor Estudiante: Por favor diligenciar la información solicitada

1. INFORMACION DEL ESTUDIANTE	
Nombre y Apellidos:	MARIA PAULA VERASTEGUI ALCAZ
Código de identificación (ID):	475701
NRC Práctica Profesional:	
Periodo académico:	2018-15
Correo electrónico:	mverastegui1@uniminuto.edu
Teléfonos de contacto:	3098998536
Modalidad de practica:	Convenio

2. INFORMACIÓN DEL CAMPO DE PRACTICA PROFESIONAL
Nombre del Campo de Práctica
Nombre: HOGAR INFANTIL LAS AGUIAS
Dirección: CRA 6 N° 21-65
Teléfono: 8889567 - 3153399016
Ciudad: Girardot

GUÍA PARA DISEÑAR PLAN DE CAPACITACIÓN:  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivos del Cargo:

- Realizar ABPO en la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Hogar Infantil Las Acacias

Cronograma de Actividades:

N°	Actividad	Semana																			
		Febrero				Marzo					Abril				Mayo						
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
1	Evaluación Inicial. ESTANDARES MINIMAS				X																
2	Inspecciones Areas de trabajo																				
3	Ejercicios de pausas Activas					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	Revisión y ABPO en la adecuación en el plan de emergencia					X	X	X													
5	ABPO en la adecuación del S6 SST.					X	X	X	X	X	X	X									
6	Actividades Plan Anual 2019.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
7	Capacitaciones en SST					X	X					X	X				X	X			

FUENTE: Elaboración propia