

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Técnico en Servicios Farmacéuticos
- **Código del Programa de Formación:** 331505 Versión 2
- **Nombre del Proyecto:** IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS FARMACEUTICOS DE LA REGION
- **Fase del Proyecto:** PLANEACIÓN
- **Actividad de Proyecto:**
 - IDENTIFICAR LOS ASPECTOS CRÍTICOS CON RESPECTO AL PROCESO DE DISPENSACION Y LOS MANUALES REQUERIDOS, COMO INSUMO PARA EL MANUAL.
- **Competencia:** PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
 - VERIFICAR LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y DE SST ACORDE CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL.
 - REPORTAR LAS CONDICIONES Y ACTOS QUE AFECTEN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL Y SOCIAL.
- **Duración de la Guía:** 24 horas

2. PRESENTACIÓN

Implementación del SG-SST



El hombre ha tenido desde siempre la necesidad de protegerse de las adversidades y las inclemencias del medio ambiente y los demás seres vivos que comparten la tierra con él.

Desde la edad de piedra en que el hombre crea sus primeras armas y herramientas, es posible que haya tenido inconvenientes al utilizarlas, también es posible que haya sufrido lesiones por caídas, proyecciones y atrapamientos.

Cuando se inicia la edad de Bronce, y con ella el desarrollo de la agricultura y las prácticas artesanales, no cabe duda que los riesgos aumentaron y con ellos los accidentes. Pero también es cierto que resultaba mucho más importante la seguridad colectiva que la individual.

El riesgo que representaban las armas en las luchas por la obtención de territorios, fue aumentando y llevó al hombre a fabricar su primer equipo de protección personal, para defenderse de los ataques de sus semejantes.

El desarrollo de la Salud y Seguridad en el Trabajo, comienza con el desarrollo de la Revolución Industrial, y fueron en Inglaterra los primeros datos conocidos del nacimiento de la Seguridad.

La vida cotidiana está rodeada de peligros, en todo lugar, desde la casa al trabajo, en los lugares de esparcimiento, de educación y en todo lugar donde nos encontremos.

Los peligros se desarrollan en virtud al avance tecnológico que nos agobia día a día. Los riesgos, representan una probabilidad de sufrir un accidente o contraer una enfermedad. Por ello, saber reconocer los riesgos es la base de nuestro desarrollo de vida.

Todo lo anterior está encaminado para que el aprendiz desarrolle los resultados de aprendizaje de la formación. Se recomienda que su participación en el desarrollo de esta guía se realice de manera responsable y comprometida con la cual amplíen el aprendizaje en Riesgos Laborales, **es importante que el producto de cada una de sus evidencias sea Subida a la Plataforma Territorio.**

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN INICIAL

1. Salud Ocupacional – Seguridad y Salud en el Trabajo



Salud Ocupacional: como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la **salud** de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social

Seguridad y Salud en el Trabajo: es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo, cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades laborales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar, además, costes económicos. Para conseguir este objetivo las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente.

Para lograr este objetivo es necesario, además, el compromiso de los trabajadores con los principios de salud y seguridad laboral.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Por lo anterior, lea las siguientes preguntas e intente responderlas.

1. ¿Qué entiendes por salud ocupacional y Seguridad y Salud en el Trabajo?
2. ¿Crees que hay una relación de entre salud y Trabajo?
3. ¿Qué es Promoción y Prevención?
4. ¿Crees que la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante en una empresa?
5. ¿Conoces los servicios de promoción y prevención en la Seguridad y Salud en el Trabajo en FARMACIA?
6. Cómo cree que la Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para la formación de FARMACIA.
7. Como actuaría usted frente al COVID 19, en el Ambiente de Trabajo con la dispensación de Medicamentos.
8. Que protección debe utilizar usted como trabajador en la dispensación de medicamentos y que protección deben tener sus clientes frente a la pandemia COVID 19
9. Que es Accidente de Trabajo, Clasificación, como se reporta un Accidente de Trabajo
10. Que es Enfermedad Laboral. Cuales afectan en el área de trabajo de SERVICIOS FARMACÉUTICOS

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Taller a desarrollar

Criterios de Evaluación: Reflexionar acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los Riesgos en el trabajo como: Los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Evidencias: Documento con las preguntas resueltas y subidas a la plataforma Territorio. Debido a la situación atípica que estamos viviendo a nivel de país y del mundo las evidencias podrán ser enviadas al correo Institucional de la Instructora: MARÍA ISABEL ALEGRÍA CERÓN, malegriac@sena.edu.co

Se creará un DRIVE para subir las evidencias que se generen en la Formación de la Competencia: PROMOVER.

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje

3.2.1 Actividad de Aprendizaje 1: Conocer sobre los Eventos Ocupacionales. Accidente de Trabajo – Enfermedad Laboral

Como trabajador tenemos muchos riesgos al prestar un servicio o realizar un trabajo en una empresa, como enfermedades laborales y accidentes de trabajo, los que, a pesar de que pueden ser muy similares, es importante diferenciarlos, por la incapacidad y la responsabilidad ante la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L y las Empresas Prestadoras de Salud E.P.S.

Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral Estado patológico consecuencia del trabajo que realiza la persona. Debe ser causado directamente por la actividad o el entorno donde realiza el trabajo y estar catalogado por el Gobierno Nacional. En Colombia, la enfermedad laboral de mayor ocurrencia es el Síndrome del Túnel del Carpo y el Manguito Rotador.

La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

Descripción: Por medio de la lectura de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, los aprendices deberán realizar un mapa conceptual en donde se defina los siguientes términos:

- a. Salud
- b. Historia de la Salud Ocupacional
- c. Salud Ocupacional
- d. Seguridad y Salud en el Trabajo
- e. Acto Seguro – Acto Inseguro
- f. Condición Segura – Condición Insegura
- g. Incidente
- h. Accidente de Trabajo
- i. Enfermedad
- j. Enfermedad Laboral
- k. Peligro o Riesgo Laboral
- l. Factores de Riesgo Ocupacional

Elaborar y socializar el mapa mental cada grupo lo expone a sus compañeros, teniendo en cuenta que no se debe repetir lo que el anterior grupo explico, el grupo de aprendices debe estar atento a lo que informas sus compañeros para no repetir y traer ideas nuevas.

El instructor guiara las sesiones, cada grupo tendrá un tiempo de 20 minutos, terminada la actividad el instructor y los aprendices realizaran una conclusión y cierre de la sesión.

Después de realizar el Mapa Mental de los conocimientos, debe **REALIZAR EL REPORTE DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y EL REPORTE DE UNA ENFERMEDAD LABORAL**, en los formatos: FURAT-FUREL

Materiales: Normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, Hojas de Block iris; Papel Kraft; Marcadores; Ega, lápices, tijeras, Hojas de Block.

Ambiente: Ambiente Convencional de Formación

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Mapa Conceptual

Criterios de Evaluación: Identificar los Eventos Ocupacionales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Evidencias: Mapa Mental o Conceptual subido a la plataforma Territorio.

3.2.2 Actividad de Aprendizaje 2: Consultar sobre los Peligros Laborales que afectan la Salud de los trabajadores.

El peligro es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso, en cambio, el riesgo es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el peligro.

El proceso de identificación y control de los riesgos en la empresa comienza por la identificación de los lugares y puestos de trabajo con riesgo de exposición accidental o habitual a sustancias tóxicas y peligrosas, vertidos o emisiones al medio ambiente.

Descripción de la actividad: Mediante una lluvia de ideas liderada por el instructor, participe sobre el concepto de determinantes sociales de la salud.

Elabore su árbol de la vida basándose en la siguiente imagen, incorpore los peligros laborales, condiciones y actos Inseguros que pueden llevar a que se exponga a los factores de riesgos frente a los peligros laborales, las causas que usted identifica y los daños a la salud que produce el factor de riesgo a la salud del trabajador.



Materiales: Hojas de Block iris; Papel Kraft; Marcadores; Ega, lápices, tijeras, Hojas de Block.
Ambiente: Ambiente Convencional de Salud

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Elaboración del Árbol de vida

Criterios de Evaluación: Realizar el Diagnostico de los Peligros Laborales, Actos Seguros, Actos Inseguros, Condiciones Seguras, Condiciones Inseguras, a los cuales están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Evidencias: Cartelera con el Árbol de la Vida, subido a la plataforma Territorio.

Debido a las condiciones que estamos viviendo como país y a nivel mundial se permitirá que los aprendices envíen las evidencias al Drive creado para tal fin o al correo acordado por la instructora de la Competencia, siguiendo las directrices del Nivel Nacional de acatar el Aislamiento Preventivo obligatorio.



4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento Respuesta a preguntas escritas sobre las temáticas trabajadas en la guía de aprendizaje.	Ejercer los controles para la prevención de la contaminación ambiental, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Técnica de evaluación: Taller de conocimiento Instrumento de Evaluación: Cuestionario
Evidencias de Desempeño Observación directa sobre investigación de la historia natural de la enfermedad.	Confirmar las condiciones y actos seguros en su entorno laboral. - identificar las formas de reporte de actos y condiciones que afectan el desempeño ambiental y de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST.	Técnica de evaluación: Observación directa Instrumento de Evaluación: Lista de chequeo
Evidencias de Producto Informe Análisis sobre la Identificación de los Peligros Laborales	Elaborar el reporte de las condiciones y actos que afectan el medio ambiente o Seguridad y Salud en el Trabajo SST.	Técnica de evaluación: Valoración de producto Instrumento de evaluación: Lista de verificación
Formato de Reporte de Accidente y Formato de Reporte de Enfermedad Laboral		

5. GLOSARIO DE TERMINOS

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, **cuando el transporte lo suministre el empleador**. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. Se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acto inseguro: violación u omisión de una norma o procedimiento por parte del trabajador que aumenta las posibilidades que ocurra un accidente

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Personas identificadas como organismo de promoción, control y vigilancia de las normas y reglamentos de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

Condición insegura: situación intrínseca en nuestro ambiente de trabajo que aumenta la posibilidad que un accidente ocurra.

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

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

Matriz de peligros y riesgos: Estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos de la Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de planificar las medidas de control más convenientes.

Medicina Preventiva: Es el área de la seguridad y salud en el trabajo, encargada de prevenir la aparición de enfermedades de tipo general. Ya que los problemas que se derivan de trabajar en condiciones inadecuadas son muy importantes, la prevención juega entonces un papel vital en la salud del trabajador; es por eso que la Medicina Preventiva tiene diversas facetas como son: la protección del medio laboral y del trabajador, capacitación en seguridad de los trabajadores y administradores, el establecimiento de prácticas laborales apropiadas y seguras, aplicación de principios ergonómicos básicos, así como muchas actividades las cuales buscan proteger la salud del trabajador aún antes de comenzar sus labores.

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.¹

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Priorización de Riesgos: Es la valoración objetiva de los peligros, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Reglamento de higiene y seguridad: El código sustantivo del trabajo, Art. 349, ordena a los patronos con 10 o más

trabajadores permanentes, elaborar un reglamento de higiene y seguridad industrial. Este reglamento debe contener como mínimo normas sobre: prevención de accidentes y enfermedades laborales, los servicios médicos y sanidad del ambiente de la empresa, protección e higiene personal a los trabajadores, normas especiales según el tipo de industria o empresa.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es).¹

Riesgos Profesionales: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.¹

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan

Sistemas de vigilancia epidemiológica: Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a peligros específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

6. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- ✓ Guía para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Compendio de Normas en Salud Ocupacional 2014
- ✓ Guía Técnica Colombiana GTC 45 2012
- ✓ Belisario Ltda.
- ✓ OMS
- ✓ Ley 1562 de 2012
- ✓ Resolución 1072 de 2015
- ✓ Resolución 1111 de 2017
- ✓ Resolución 032 de 2019
- ✓ [WWW.fondos de riesgosprofesionales](#)
- ✓ <http://www.gestiondelriesgo.gov.co/snigrd/index.aspx>
- ✓ www.epssura.com/index.php?option=com_content&view.
- ✓ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm OIT



7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	María Isabel Alegría Cerón	Instructora Salud	Centro Comercio y Servicios	Abril 2020

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar si realiza ajustes a)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Técnico CONTROL DE MOVILIDAD, TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL
- **Código del Programa de Formación:** 822200 Versión 1
- **Nombre del Proyecto:** PROMOCIÓN DE ACCIONES PARA UNA MOVILIDAD SEGURA Y SOSTENIBLE EN LA INFRAESTRUCTURA VIAL
- **Fase del Proyecto:** Planeación
- **Actividad de Proyecto:**
 - ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES PEDAGÓGICAS DE PROMOCIÓN EN PREVENCIÓN VIAL.
- **Competencia:** APLICAR PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE.
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
 - VERIFICAR LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y DE SST ACORDE CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL.
 - REPORTAR LAS CONDICIONES Y ACTOS QUE AFECTEN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LA SST, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL Y SOCIAL.
- **Duración de la Guía:** 30 horas

2. PRESENTACIÓN

Implementación del SG-SST



El hombre ha tenido desde siempre la necesidad de protegerse de las adversidades y las inclemencias del medio ambiente y los demás seres vivos que comparten la tierra con él.

Desde la edad de piedra en que el hombre crea sus primeras armas y herramientas, es posible que haya tenido inconvenientes al utilizarlas, también es posible que haya sufrido lesiones por caídas, proyecciones y atrapamientos.

Cuando se inicia la edad de Bronce, y con ella el desarrollo de la agricultura y las prácticas artesanales, no cabe duda que los riesgos aumentaron y con ellos los accidentes. Pero también es cierto que resultaba mucho más importante la seguridad colectiva que la individual.

El riesgo que representaban las armas en las luchas por la obtención de territorios, fue aumentando y llevó al hombre a fabricar su primer equipo de protección personal, para defenderse de los ataques de sus semejantes.

El desarrollo de la Salud y Seguridad en el Trabajo, comienza con el desarrollo de la Revolución Industrial, y fueron en Inglaterra los primeros datos conocidos del nacimiento de la Seguridad.

La vida cotidiana está rodeada de peligros, en todo lugar, desde la casa al trabajo, en los lugares de esparcimiento, de educación y en todo lugar donde nos encontremos.

Los peligros se desarrollan en virtud al avance tecnológico que nos agobia día a día. Los riesgos, representan una probabilidad de sufrir un accidente o contraer una enfermedad. Por ello, saber reconocer los riesgos es la base de nuestro desarrollo de vida.

Todo lo anterior está encaminado para que el aprendiz desarrolle los resultados de aprendizaje de la formación. Se recomienda que su participación en el desarrollo de esta guía se realice de manera responsable y comprometida con la cual amplíen el aprendizaje en Riesgos Laborales, **es importante que el producto de cada una de sus evidencias sea Subida a la Plataforma Territorio.**

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN INICIAL

1. Salud Ocupacional – Seguridad y Salud en el Trabajo



Salud Ocupacional: como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la **salud** de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social

Seguridad y Salud en el Trabajo: es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo, cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades laborales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar, además, costes económicos. Para conseguir este objetivo las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente.

Para lograr este objetivo es necesario, además, el compromiso de los trabajadores con los principios de salud y seguridad laboral.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Por lo anterior, lea las siguientes preguntas e intente responderlas.

1. ¿Qué entiende por salud ocupacional y Seguridad y Salud en el Trabajo?
2. ¿Cree que hay una relación de entre salud y Trabajo?
3. ¿Qué es Promoción y Prevención?
4. ¿Cree que la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante en una empresa?
5. ¿Conoce los servicios de promoción y prevención en la Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa?

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Taller a desarrollar

Criterios de Evaluación: Reflexionar acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los Riesgos en el trabajo como: Los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Evidencias: Documento con las preguntas resueltas y subidas a la plataforma Territorio.

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje

3.2.1 Actividad de Aprendizaje 1: Conocer sobre los Eventos Ocupacionales. Accidente de Trabajo – Enfermedad Laboral

Como trabajador tenemos muchos riesgos al prestar un servicio o realizar un trabajo en una empresa, como enfermedades laborales y accidentes de trabajo, los que, a pesar de que pueden ser muy similares, es importante diferenciarlos, por la incapacidad y la responsabilidad ante la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L y las Empresas Prestadoras de Salud E.P.S.

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

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral Estado patológico consecuencia del trabajo que realiza la persona. Debe ser causado directamente por la actividad o el entorno donde realiza el trabajo y estar catalogado por el Gobierno Nacional. En Colombia, la enfermedad laboral de mayor ocurrencia es el Síndrome del Túnel del Carpo y el Manguito Rotador.

La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

Descripción: Por medio de la lectura de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, los aprendices deberán realizar un mapa conceptual en donde se defina los siguientes términos:

- a. Salud
- b. Salud Ocupacional
- c. Seguridad y Salud en el Trabajo
- d. Accidente de Trabajo
- e. Acto Inseguro
- f. Condición Insegura
- g. Enfermedad
- h. Enfermedad Laboral
- i. Peligro o Riesgo Laboral
- j. Factores de Riesgo Ocupacional

Elaborar y socializar el mapa mental cada grupo lo expone a sus compañeros, teniendo en cuenta que no se debe repetir lo que el anterior grupo explico, el grupo de aprendices debe estar atento a lo que informas sus compañeros para no repetir y traer ideas nuevas.

El instructor guiara las sesiones, cada grupo tendrá un tiempo de 20 minutos, terminada la actividad el instructor y los aprendices realizaran una conclusión y cierre de la sesión.

Después de realizar el Mapa Mental de los conocimientos, debe **REALIZAR EL REPORTE DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y EL REPORTE DE UNA ENFERMEDAD LABORAL, en los formatos: FURAT-FUREL**

Materiales: Computador, portátil, memoria, Internet, escritorio, mesa, asiento, Normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, Hojas de Block iris; Papel Kraff; Marcadores; Ega, lápices, tijeras.

Ambiente: Ambiente Convencional de Formación

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Mapa Conceptual

Criterios de Evaluación: Identificar los Eventos Ocupacionales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Evidencias: Mapa Mental o Conceptual subido a la plataforma Territorio.

3.2.2 Actividad de Aprendizaje 2: Consultar sobre los Peligros Laborales que afectan la Salud de los trabajadores.

El peligro es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso, en cambio, el riesgo es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el peligro.

El proceso de identificación y control de los riesgos en la empresa comienza por la identificación de los lugares y puestos de trabajo con riesgo de exposición accidental o habitual a sustancias tóxicas y peligrosas, vertidos o emisiones al medio ambiente.

Descripción de la actividad: Mediante una lluvia de ideas liderada por el instructor, participe sobre el concepto de determinantes sociales de la salud.

Elabore su árbol de la vida basándose en la siguiente imagen, incorpore los peligros laborales, las causas que usted identifica y los daños a la salud que produce el factor de riesgo a la salud del trabajador.



Materiales: Hojas de Block iris; Papel Kraff; Marcadores; Ega, lápices, tijeras, Hojas de Block.

Ambiente: Ambiente Convencional de Salud

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Elaboración del Árbol de vida

Criterios de Evaluación: Realizar el Diagnostico de los Peligros Laborales a los cuales están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Donde el PROBLEMA se basa en el PELIGRO LABORAL IDENTIFICADO

CAUSAS son los FACTORES DE RIESGO (El que causa el daño)

CONSECUENCIAS son los daños a la salud que produce el factor de riesgo al trabajador

Evidencias: Cartelera con el Árbol de la Vida, subido a la plataforma Territorio.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento Respuesta a preguntas escritas sobre las temáticas trabajadas en la guía de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Contextualiza el entorno ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo según la normatividad vigente 	Técnica de evaluación: Prueba de conocimientos Instrumento de Evaluación: Cuestionario
Evidencias de Desempeño Observación directa sobre investigación de la historia natural de la enfermedad.	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la problemática ambiental, peligros y riesgos de las personas en su desempeño laboral 	Técnica de evaluación: Observación directa Instrumento de Evaluación: Lista de chequeo
Evidencias de Producto Formato de Reporte de Accidente y Formato de Reporte de Enfermedad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Prepara los reportes de actos y condiciones que afectan el desempeño ambiental y de la SST 	Técnica de evaluación: Valoración de producto Instrumento de evaluación: Lista de verificación

CONOCIMIENTOS DEL PROCESO

CONFIRMAR LAS CONDICIONES Y ACTOS SEGUROS EN SU ENTORNO LABORAL. IDENTIFICAR LAS FORMAS DE REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL Y DE LA SST. OBTENER LOS DATOS DE LAS CONDICIONES QUE AFECTAN EL MEDIO AMBIENTE O LA SST. ELABORAR EL REPORTE DE LAS CONDICIONES Y ACTOS QUE AFECTAN EL MEDIO AMBIENTE O SST.

CONOCIMIENTOS DEL SABER

CONTEXTUALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: SEGURIDAD, SALUD, ENFERMEDAD COMÚN, ENFERMEDAD LABORAL ACCIDENTE DE TRABAJO, LUGAR DE TRABAJO. PELIGROS Y RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: CONCEPTO, CARACTERÍSTICAS, CLASES Y EFECTOS
CONTROL DE RIESGOS DE SST: FUENTE, MEDIO E INDIVIDUO. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGURO: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y CLASES. PLANES DE EMERGENCIA: CONCEPTO, ALCANCE, ROLES DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA. MECANISMOS DE CONTROL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, PROCEDIMIENTOS, SEÑALIZACIÓN, HIGIENE POSTURAL, DEMARCACIÓN, ORDEN Y ASEO. ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS: CONCEPTO, CARACTERÍSTICAS Y REPORTE. PERMISOS DE TRABAJO EN EL CONTEXTO AMBIENTAL Y DE SST: CONCEPTO, OBJETIVO Y ESTRUCTURA.

CONOCIMIENTOS DE EVALUACIÓN

CONTEXTUALIZA EL ENTORNO AMBIENTAL Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN LA NORMATIVIDAD VIGENTE. ANALIZA LA PROBLEMÁTICA AMBIENTAL, PELIGROS Y RIESGOS DE LAS PERSONAS EN SU DESEMPEÑO LABORAL
APLICA TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CONTROL PARA EL MANEJO AMBIENTAL Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO TENIENDO EN CUENTA LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA ORGANIZACIÓN. ACTÚA FRENTE A LOS INCIDENTES AMBIENTALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL PLAN DE EMERGENCIAS
PREPARA LOS REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL Y DE LA SST



5. GLOSARIO DE TERMINOS

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, **cuando el transporte lo suministre el empleador**. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. Se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Personas identificadas como organismo de promoción, control y vigilancia de las normas y reglamentos de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

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

Matriz de peligros y riesgos: Estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos de la Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de planificar las medidas de control más convenientes.

Medicina Preventiva: Es el área de la seguridad y salud en el trabajo, encargada de prevenir la aparición de enfermedades de tipo general. Ya que los problemas que se derivan de trabajar en condiciones inadecuadas son muy importantes, la prevención juega entonces un papel vital en la salud del trabajador; es por eso que la Medicina Preventiva tiene diversas facetas como son: la protección del medio laboral y del trabajador, capacitación en seguridad de los trabajadores y administradores, el establecimiento de prácticas laborales apropiadas y seguras, aplicación de principios ergonómicos básicos, así como muchas actividades las cuales buscan proteger la salud del trabajador aún antes de comenzar sus labores.

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.¹

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Priorización de Riesgos: Es la valoración objetiva de los peligros, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Reglamento de higiene y seguridad: El código sustantivo del trabajo, Art. 349, ordena a los patronos con 10 o más trabajadores permanentes, elaborar un reglamento de higiene y seguridad industrial. Este reglamento debe contener como mínimo normas sobre: prevención de accidentes y enfermedades laborales, los servicios médicos y sanidad del ambiente de la empresa, protección e higiene personal a los trabajadores, normas especiales según el tipo de industria o empresa.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es).¹

Riesgos Profesionales: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.¹

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan

Sistemas de vigilancia epidemiológica: Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a peligros específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

6. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- ✓ Guía para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Compendio de Normas en Salud Ocupacional 2014
- ✓ Guía Técnica Colombiana **45 2012**
- ✓ Belisario Ltda.
- ✓ OMS
- ✓ www.fondosde riesgos profesionales
- ✓ <http://www.gestiondelriesgo.gov.co/snigrd/index.aspx>
- ✓ www.epssura.com/index.php?option=com_content&view.
- ✓ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm OIT



7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	María Isabel Alegría Cerón	Instructora Salud	Centro Comercio y Servicios	Septiembre 2020

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar si realiza ajustes a ...)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Cuidado Estético de Manos y Pies
- Código del Programa de Formación: 134507 Versión 1
- **Nombre del Proyecto:** IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES DE APOYO ADMINISTRATIVO EN LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD EN LA REGIÓN
- **Fase del Proyecto:** Ejecución
- **Actividad de Proyecto:**
 - IDENTIFICAR LOS VALORES ETICOS EN EL DESARROLLO DE A SU PROFESIÓN Y APLICANDO TÉCNICAS DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE EN EL AMBIENTE LABORAL.
- **Competencia:** Aplicar prácticas de protección ambiental, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente.
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
 - VERIFICAR LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y DE SST ACORDE CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL
 - REPORTAR LAS CONDICIONES Y ACTOS QUE AFECTEN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LA SST, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL Y SOCIAL
- **Duración de la Guía:** 30 horas

2. PRESENTACIÓN

Implementación del SG-SST



El hombre ha tenido desde siempre la necesidad de protegerse de las adversidades y las inclemencias del medio ambiente y los demás seres vivos que comparten la tierra con él.

Desde la edad de piedra en que el hombre crea sus primeras armas y herramientas, es posible que haya tenido inconvenientes al utilizarlas, también es posible que haya sufrido lesiones por caídas, proyecciones y atrapamientos.

Cuando se inicia la edad de Bronce, y con ella el desarrollo de la

agricultura y las prácticas artesanales, no cabe duda que los riesgos aumentaron y con ellos los accidentes. Pero también es cierto que resultaba mucho más importante la seguridad colectiva que la individual.

El riesgo que representaban las armas en las luchas por la obtención de territorios, fue aumentando y llevó al hombre a fabricar su primer equipo de protección personal, para defenderse de los ataques de sus semejantes.

El desarrollo de la Salud y Seguridad en el Trabajo, comienza con el desarrollo de la Revolución Industrial, y fueron en Inglaterra los primeros datos conocidos del nacimiento de la Seguridad.

La vida cotidiana está rodeada de peligros, en todo lugar, desde la casa al trabajo, en los lugares de esparcimiento, de educación y en todo lugar donde nos encontremos.

Los peligros se desarrollan en virtud al avance tecnológico que nos agobia día a día. Los riesgos, representan una probabilidad de sufrir un accidente o contraer una enfermedad. Por ello, saber reconocer los riesgos es la base de nuestro desarrollo de vida.

Todo lo anterior está encaminado para que el aprendiz desarrolle los resultados de aprendizaje de la formación. Se recomienda que su participación en el desarrollo de esta guía se realice de manera responsable y comprometida con la cual ampliarán el aprendizaje en Riesgos Laborales, **es importante que el producto de cada una de sus evidencias sea Subida a la Plataforma Territorio.**

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN INICIAL

1. Salud Ocupacional – Seguridad y Salud en el Trabajo



Salud Ocupacional: como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la **salud** de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social

Seguridad y Salud en el Trabajo: es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo, cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud



de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades laborales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar además, costes económicos. Para conseguir este objetivo las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente.

Para lograr este objetivo es necesario, además, el compromiso de los trabajadores con los principios de salud y seguridad laboral.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Por lo anterior, lea las siguientes preguntas e intente responderlas.

1. ¿Qué entiendes por salud ocupacional y Seguridad y Salud en el Trabajo?
2. ¿Crees que hay una relación de entre salud y Trabajo?
3. ¿Qué es Promoción y Prevención?
4. ¿Crees que la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante en una empresa?
5. ¿Conoces los servicios de promoción y prevención en la Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa?

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Taller a desarrollar

Criterios de Evaluación: Reflexionar acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los Riesgos en el trabajo como: Los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Evidencias: Documento con las preguntas resueltas y subidas a la plataforma Territorio.



3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje

3.2.1 Actividad de Aprendizaje 1: Conocer sobre los Eventos Ocupacionales. Accidente de Trabajo – Enfermedad Laboral

Como trabajador tenemos muchos riesgos al prestar un servicio o realizar un trabajo en una empresa, como enfermedades laborales y accidentes de trabajo, los que, a pesar de que pueden ser muy similares, es importante diferenciarlos, por la incapacidad y la responsabilidad ante la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L y las Empresas Prestadoras de Salud E.P.S.

Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral Estado patológico consecuencia del trabajo que realiza la persona. Debe ser causado directamente por la actividad o el entorno donde realiza el trabajo y estar catalogado por el Gobierno Nacional. En Colombia, la enfermedad laboral de mayor ocurrencia es el Síndrome del Túnel del Carpo y el Manguito Rotador.

La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

Descripción: Por medio de la lectura de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, los aprendices deberán realizar un mapa conceptual en donde se defina los siguientes términos:

- a. Salud
- b. Historia de la Salud Ocupacional
- c. Salud Ocupacional
- d. Seguridad y Salud en el Trabajo
- e. Accidente de Trabajo
- f. Enfermedad
- g. Enfermedad Laboral
- h. Peligro o Riesgo Laboral
- i. Factores de Riesgo Ocupacional

Elaborar y socializar el mapa mental cada grupo lo expone a sus compañeros, teniendo en cuenta que no se debe repetir lo que el anterior grupo explico, el grupo de aprendices debe estar atento a lo que informa sus

compañeros para no repetir y traer ideas nuevas.

El instructor guiara las sesiones, cada grupo tendrá un tiempo de 20 minutos, terminada la actividad el instructor y los aprendices realizaran una conclusión y cierre de la sesión.

Después de realizar el Mapa Mental de los conocimientos, debe **REALIZAR EL REPORTE DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y EL REPORTE DE UNA ENFERMEDAD LABORAL**, en los formatos: FURAT-FUREL

Materiales: Normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, Hojas de Block iris; Papel Kraft; Marcadores; Ega, lápices, tijeras, Hojas de Block.

Ambiente: Ambiente Convencional de Formación

Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Mapa Conceptual

Criterios de Evaluación: Identificar los Eventos Ocupacionales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Evidencias: Mapa Mental o Conceptual subido a la plataforma Territorio.

3.2.2 Actividad de Aprendizaje 2: Consultar sobre los Peligros Laborales que afectan la Salud de los trabajadores.

El peligro es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso, en cambio, el riesgo es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el peligro.

El proceso de identificación y control de los riesgos en la empresa comienza por la identificación de los lugares y puestos de trabajo con riesgo de exposición accidental o habitual a sustancias tóxicas y peligrosas, vertidos o emisiones al medio ambiente.

Descripción de la actividad: Mediante una lluvia de ideas liderada por el instructor, participe sobre el concepto de determinantes sociales de la salud.

Elabore su árbol de la vida basándose en la siguiente imagen, incorpore los peligros laborales, las causas que usted identifica y los daños a la salud que produce el factor de riesgo a la salud del trabajador.



Materiales: Hojas de Block iris; Papel Krafft; Marcadores; Ega, lápices, tijeras, Hojas de Block.
Ambiente: Ambiente Convencional de Salud
Detalles de la Actividad:



Estrategia Didáctica: Elaboración del Árbol de vida, donde usted tendrá en cuenta los siguiente para su elaboración:

Causas: Son los Peligros Laborales que usted identificó en su área de trabajo

Problema: Los Factores de riesgo que son los que causan daño a la salud del trabajador

Consecuencias: Daño causado a la salud del trabajador, por lo tanto deberá Realizar las Acciones preventivas y Acciones correctivas para evitar el daño.

Criterios de Evaluación: Realizar el Diagnostico de los Peligros Laborales a los cuales están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Evidencias: Cartelera con el Árbol de la Vida, subido a la plataforma Territorio.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
---------------------------	-------------------------	---------------------------------------



Evidencias de Conocimiento Respuesta a preguntas escritas sobre las temáticas trabajadas en la guía de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstica los riesgos ergonómicos y psicosociales de su desempeño laboral según normas de salud ocupacional	Técnica de evaluación: Prueba de conocimientos Instrumento de Evaluación: Cuestionario
Evidencias de Desempeño Observación directa sobre investigación de la historia natural de la enfermedad.	Mantiene limpio y ordenado el lugar donde desarrolla sus actividades formativas y productivas	Técnica de evaluación: Observación directa Instrumento de Evaluación: Lista de chequeo
Evidencias de Producto Informe Análisis sobre la Identificación de los Peligros Laborales	Selecciona las técnicas de cultura física para prevenir riesgos ergonómicos y psicosociales según naturaleza	Técnica de evaluación: Valoración de producto Instrumento de evaluación: Lista de verificación
Formato de Reporte de Accidente y Formato de Reporte de Enfermedad Laboral	<ul style="list-style-type: none">• Aplica técnicas y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la psicomotricidad frente a los requerimientos del Desempeño laboral	

5. GLOSARIO DE TERMINOS

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, **cuando el transporte lo suministre el empleador**. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. Se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Personas identificadas como organismo de promoción, control y vigilancia de las normas y reglamentos de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

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

Matriz de peligros y riesgos: Estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos de la Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de planificar las medidas de control más convenientes.

Medicina Preventiva: Es el área de la seguridad y salud en el trabajo, encargada de prevenir la aparición de enfermedades de tipo general. Ya que los problemas que se derivan de trabajar en condiciones inadecuadas son muy importantes, la prevención juega entonces un papel vital en la salud del trabajador; es por eso que la Medicina Preventiva tiene diversas facetas como son: la protección del medio laboral y del trabajador, capacitación en seguridad de los trabajadores y administradores, el establecimiento de prácticas laborales apropiadas y seguras, aplicación de principios ergonómicos básicos, así como muchas actividades las cuales buscan proteger la salud del trabajador aún antes de comenzar sus labores.

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicológicas y biológicas

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar,

reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.¹

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Priorización de Riesgos: Es la valoración objetiva de los peligros, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Reglamento de higiene y seguridad: El código sustantivo del trabajo, Art. 349, ordena a los patronos con 10 o más trabajadores permanentes, elaborar un reglamento de higiene y seguridad industrial. Este reglamento debe contener como mínimo normas sobre: prevención de accidentes y enfermedades laborales, los servicios médicos y sanidad del ambiente de la empresa, protección e higiene personal a los trabajadores, normas especiales según el tipo de industria o empresa.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es).¹

Riesgos Profesionales: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.¹

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan

Sistemas de vigilancia epidemiológica: Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a peligros específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

6. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- ✓ Guía para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Compendio de Normas en Salud Ocupacional 2014
- ✓ Guía Técnica Colombiana **45 2012**
- ✓ Belisario Ltda.
- ✓ OMS
- ✓ www.fondosde riesgos profesionales
- ✓ <http://www.gestiondelriesgo.gov.co/snigrd/index.aspx>
- ✓ www.epssura.com/index.php?option=com_content&view.
- ✓ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm OIT



7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	María Isabel Alegría Cerón	Instructora Salud	Centro Comercio y Servicios	Marzo 2020

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar si realiza ajustes a)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral
GUÍA DE APRENDIZAJE

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

GUÍA DE APRENDIZAJE N° 12

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Programa de Formación: TECNÓLOGO EN GESTIÓN DE MERCADOS		Código: 621113 Versión: 2		
Nombre del Proyecto: IMPLEMENTACIÓN DE MODELOS DE COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS.		Código: 1239683		
Fase del proyecto: EJECUCIÓN				
Actividad de Proyecto: Supervisar el equipo de trabajo.	Actividad (es) de Aprendizaje: AA21. Aplicar plan de capacitación de personal, con énfasis en la acción efectiva dentro de la política comercial de la empresa. AA22. Evaluar el desempeño laboral del equipo de trabajo aplicando indicadores de gestión comercial, de acuerdo con planes de mejoramiento y políticas de gestión y bienestar de talento humano en la organización.	Ambiente de formación ESCENARIO (Aula, Laboratorio, taller, unidad productiva) y elementos y condiciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente.	MATERIALES DE FORMACIÓN	
			DEVOLUTIVO (Herramienta - equipo)	CONSUMIBLE (unidades empleadas durante el programa)
Resultados de Aprendizaje: 21010100501 Coordinar el talento humano de acuerdo con los objetivos, estrategias, tiempos y recursos según indicadores de gestión.	Competencia: 210101005 Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.	Ambiente Virtual de Aprendizaje dispuesto en el Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS).	N/A	N/A
Resultados de Aprendizaje: 21010100502 Realizar el entrenamiento y el seguimiento de la efectividad del desempeño del talento humano, según planes de mejoramiento establecidos por la organización.	Competencia: 210101005 Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.			

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA****GUÍA DE APRENDIZAJE****SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

Resultados de Aprendizaje: 21010100503 Evaluar la gestión del talento humano según niveles de rendimiento a partir de normas y procedimientos establecidos a nivel interno y externo según indicadores de gestión.	Competencia: 210101005 Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.			
Resultados de Aprendizaje: 24020150206 Buscar de manera sistemática información específica y detallada en escritos en inglés, más estructurados y con mayor contenido técnico.	Competencia: 240201502 Producir textos en inglés en forma escrita y oral.			
Resultados de Aprendizaje: 24020150008 Aplicar técnicas de cultura física para el mejoramiento de su expresión corporal, desempeño laboral según la naturaleza, complejidad del área ocupacional.	Competencia: 240201500 Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.			
Duración de la guía: 180 horas				

2. INTRODUCCIÓN

Bienvenido a la Actividad de Proyecto 12 **“Supervisar el Equipo de Trabajo”**. La gestión del talento humano ha sido una de las tareas más complejas para todo tipo de empresa, es por ello que en esta Actividad de Proyecto **“Supervisar el Equipo de Trabajo”**, el aprendiz estudiará y aplicará técnicas para el reconocimiento del talento humano como elemento estratégico en la gestión de mercados, teniendo en cuenta su concepto y las tendencias y evolución en los procesos de gestión de personal.

El tiempo requerido para desarrollar esta actividad de proyecto es de 180 horas, período en el cual se abordarán dos actividades de aprendizaje. En la primera actividad de aprendizaje: **“Aplicar plan de capacitación de personal, con énfasis en la acción efectiva dentro de la política comercial de la empresa”**; se revisará el proceso de gestión del talento humano haciendo énfasis en identificación de estrategias que fomenten el trabajo en equipo, lo cual



resulta esencial a la hora de **Coordinar las Actividades de Talento Humano** mediante la aplicación de políticas que incidan en la gestión de personal, el clima y desempeño laboral, teniendo en cuenta los perfiles laborales en cada uno de los procesos organizacionales, en especial, los requeridos en el área de mercadeo y su respectiva planificación desde el momento de ingreso, a partir de la selección, vinculación, entrenamiento, desarrollo y compensación; y el momento salida en situaciones como las de jubilación, licencias y despidos.

En la segunda actividad de aprendizaje: ***“Evaluar el desempeño laboral del equipo de trabajo aplicando indicadores de gestión comercial, de acuerdo con planes de mejoramiento y políticas de gestión y bienestar de talento humano en la organización”***, se tratarán aspectos y elementos necesarios para el **Seguimiento y Evaluación del Talento Humano**, mediante la utilización de herramientas de entrenamiento, monitoreo y acompañamiento que promuevan y aseguren el desarrollo efectivo de las actividades de mercadeo y la satisfacción de los colaboradores, de tal manera que se logren construir planes de mejoramiento en torno las falencias identificadas en concordancia con los indicadores de gestión comercial.

En su visión integradora la Actividad de Proyecto 12 incluye contenidos referidos a la comprensión de textos en idioma inglés en forma escrita y auditiva sobre el **reconocimiento del equipo de trabajo en actividades de mercadeo** (The Market Thing: Knowing my team), se contempla adicionalmente, el estudio de elementos de ergonomía y expresión corporal, a través del desarrollo de diferentes **Técnicas de Cultura Física**, con el fin de lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Con el desarrollo de la actividad de proyecto 12 se busca formar un tecnólogo en Gestión de Mercados capaz de gestionar y supervisar el equipo de trabajo en la gestión comercial, teniendo en cuenta indicadores, políticas de entrenamiento y evaluación.

¡Bienvenido!

3. ESTRUCTURACIÓN DIDÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión inicial.

En relación a los elementos necesarios para la supervisión del equipo de trabajo, es definido el talento humano como un material de estudio para así dimensionar su evolución, operatividad y funcionalidad alrededor del seguimiento y evaluación bajo la referencia de indicadores de gestión para el talento humano que se tendrán en cuenta en la presente guía de aprendizaje:

1. En la gestión de organizaciones del talento humano se hace fundamental el estudio del proceso de entrada de personal para el seguimiento, donde se revisen desde las dimensiones de lo planteado por la organización, y se tengan relacionados los diferentes conceptos de salida, fundamentados en la relevancia de los aspectos internos y externos para la efectividad de la gestión de personal para el seguimiento del plan de capacitación comercial.



2. Que la evaluación de desempeño responda a los indicadores de gestión, teniendo como referencia fundamental de estudio la generación de valor, que a su vez pueda generar reentrenamiento enfocado al plan comercial, y mejoramiento continuo para las organizaciones; además genera factores claves para la toma de decisiones en el que hacer organizacional del talento humano de la empresa.

Definidos los lineamientos de la guía de aprendizaje direccionada hacia la supervisión del equipo de trabajo el aprendiz puede realizar una serie reflexiones en torno a los siguientes cuestionamientos:

- Para realizar una adecuada dirección dentro de las organizaciones para el talento humano y la definición de sus objetivos de gestión ¿Se debe analizar los aspectos históricos y evolución del talento humano en el proceso de gestión definiendo la necesidad de personal?
- ¿En la salida de personal se definen los parámetros legales que tiene la organización para su renovación de personal?
- ¿Qué importancia tiene el cambio de enfoque del talento humano y la generación de valor por parte del mismo dentro de la evaluación de desempeño de personal?
- ¿El desarrollo y el mantenimiento del talento humano y los procesos de entrada son fundamentales para que la dinámica organizacional evolucione?
- ¿La identificación de necesidades de mejora en el personal puede generar la creación de planes de reentrenamiento para el re direccionamiento de personal?
- ¿Qué beneficio presta y que se debe tener en cuenta para el diseño de los planes de mejoramiento de personal?

Teniendo en cuenta los diferentes factores, que contemplan la evolución de la gestión del talento humano y su proyección, que en la práctica lleva al manejo del proceso de personal que contemplan los diferentes elementos de entrada y de salida, y que a su vez genera factores de desarrollo y mantenimiento como enfoque para los planes de reentrenamiento y mejoramiento, partiendo de esto realice un ejercicio exploratorio de autoevaluación, respondiéndose a sí mismo las preguntas planteadas, y determinando sus fortalezas y aptitudes frente al tema, así como, la importancia de avanzar en la adquisición de competencias requeridas durante su proceso de aprendizaje para un necesario dominio del tema.

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje.

Esta actividad de la reflexión genera una serie inquietudes Que nos permite realizar una evaluación paulatina de la evolución histórica del proceso de gestión de talento humano, Para ello como ya es sabido se hace necesario una revisión en la definición de la política de la empresa y sus elementos de entrada de personal que le permitan a la misma la planeación estratégica para el talento humano. Antes de iniciar el estudio y la metodología para la recopilación de información Se hace necesario un análisis previo de la implementación del seguimiento al talento humano de la empresa, y así referenciar las fuentes de consulta que nos permita alcanzar los objetivos en la fase de implementación del proyecto formativo, Haciéndose necesario la profundización de conocimientos

Los objetivos perseguidos en esta fase de ejecución del Proyecto Formativo, hace necesario trabajar sobre los



elementos de conocimiento, que para el caso de la actividad de aprendizaje (AA21): ***“Aplicar plan de capacitación de personal, con énfasis en la acción efectiva dentro de la política comercial de la empresa”***, son los siguientes:

Para el caso de aprendizaje: **Supervisar el equipo de trabajo**, son los siguientes:

- Determinar la evolución histórica de la gestión del talento humano Y sus implicaciones en la administración moderna
- Manejo adecuado de la terminología utilizada alrededor de la entrada de personal, teniendo en cuenta elementos tales como: Necesidades de personal, transformación del personal, Compensación, desarrollo del personal, mantenimiento de las personas.
- Manejo adecuado en la terminología utilizada alrededor de la salida de personal, Teniendo en cuenta elementos tales como: Jubilación, licencias y despidos. Teniendo como referencia los parámetros legales establecidos en Colombia.
- Utilizar elementos desarrolló mantenimiento de personal, que tengan en cuenta el desarrollo el personal, donde puedan implementar elementos de entrenamiento para la evaluación de desempeño con objetividad y claridad.
- Determinar elementos que sirvan como generadores de valor para las diferentes organizaciones que permitan el enfoque para la evaluación de desempeño y la generación objetiva de planes de reentrenamiento y un mejoramiento continuo para las organizaciones.

La profundización de conocimientos para la actividad de aprendizaje: (AA22): ***Evaluar el desempeño laboral del equipo de trabajo aplicando indicadores de gestión comercial, de acuerdo con planes de mejoramiento y políticas de gestión y bienestar de talento humano en la organización”***, son los siguientes:

- Generalidades de la gestión del talento humano.
- Proceso de gestión del talento humano. Y su aplicabilidad dentro de las organizaciones.
- Desarrolló mantenimiento para el talento humano.
- Monitoreo para la gestión del talento humano.

Los conocimientos de integralidad y transversalidad que cobijan las anteriores actividades de aprendizaje, son los siguientes:

- La generación de hábitos saludables para un mejor desempeño laboral y calidad de vida.
- Salud ocupacional y cultura física en el control de riesgos y enfermedades profesionales.

Para un mejor entendimiento por parte del aprendiz quien cuenta con mayor claridad sobre los procesos y conocimientos asociados a esta guía de aprendizaje, en su **Fase III Ejecución**, correspondiente a la Actividad de Proyecto 12: ***“Supervisar el Equipo de Trabajo”***, se hace necesario que estudie y comprenda el **esquema de contenidos de la guía** presentado a continuación, donde se muestran las actividades de aprendizaje a realizar, frente a los contenidos, resultados de aprendizaje, competencias y evidencias a desarrollar.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

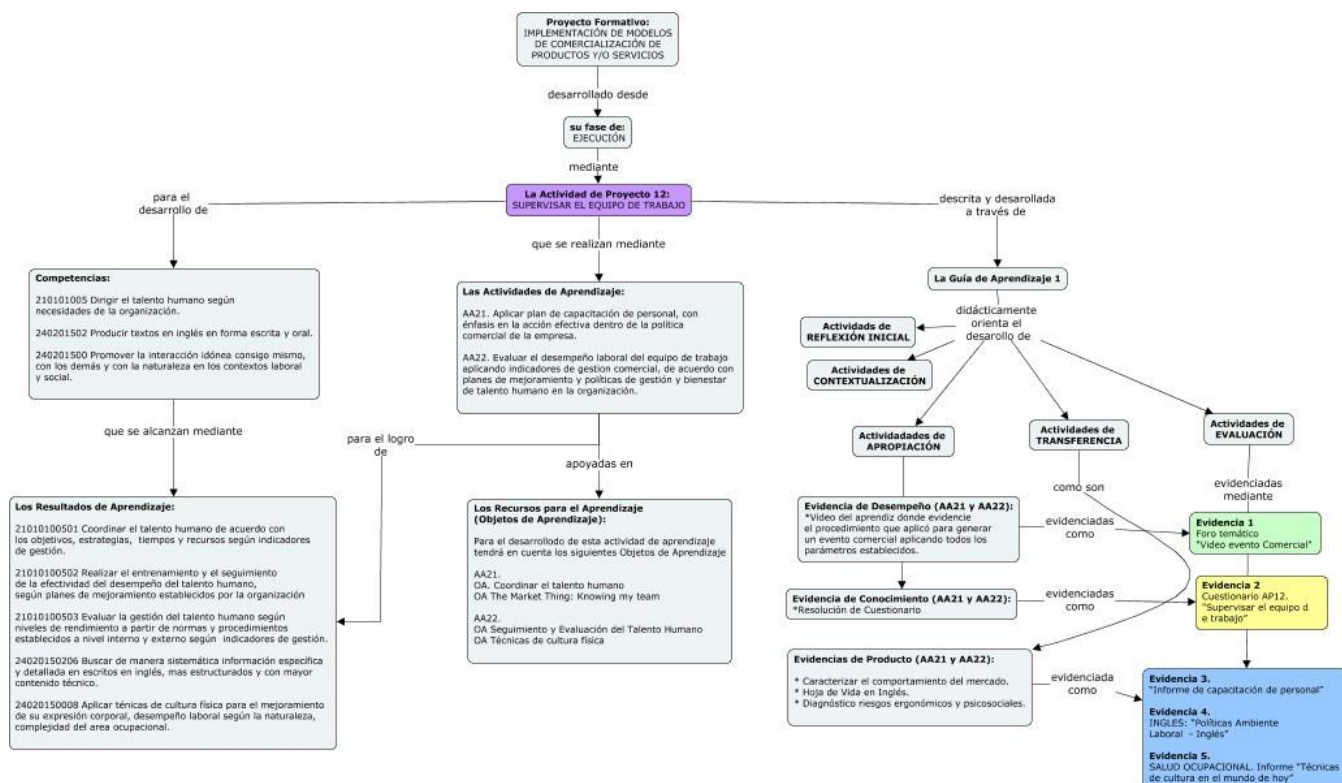
GUÍA DE APRENDIZAJE

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019



Dedicación horaria

Esta primera actividad de proyecto tiene una duración de **180 horas**, las cuales incluyen tiempo de **trabajo independiente** que debe dedicar el aprendiz para su desarrollo, representado en un 80%; y el tiempo de **acompañamiento directo del instructor** equivalente al 20%.

Relación horaria Actividad de Proyecto en consideración de las evidencias a desarrollar.

Descripción	Peso %	Intensidad Horaria	Evidencia 1 (Foro)	Evidencia 2 (Cuestionario)	Evidencia 3 (Producto)	Evidencia 4 (Producto)	Evidencia 5 (Producto)	Subtotales
			20%	15%	35%	15%	15%	
Trabajo Independiente del Aprendiz:	80%	144	28,8	21,6	50,4	21,6	21,6	144
Trabajo con acompañamiento directo del instructor:	20%	36	7,2	5,4	12,6	5,4	5,4	36
Tiempo desarrollo de Actividad de Proyecto:	100%	180	36	27	63	27	27	180

Conceptos:



- **Trabajo Independiente del Aprendiz:** Corresponde al tiempo que el aprendiz debe dedicar en su proceso de formación de manera independiente al tiempo que normalmente recibe con acompañamiento directo del instructor.
- **Trabajo de acompañamiento directo del Instructor:** Corresponde al tiempo directo que el instructor debe dedicar al aprendiz en el proceso formativo, este acompañamiento se enfoca en el seguimiento, la realimentación, orientación y evaluación.

Orientación del Instructor

Para el desarrollo de las actividades de aprendizaje y sus correspondientes evidencias, el instructor orientará la revisión y posterior profundización en los contenidos y recursos didácticos (objetos de aprendizaje, videos, enlaces externos, bibliografía, otros) dispuestos en el ambiente virtual. Igualmente, brindará retroalimentación oportuna sobre sus resultados de aprendizaje y competencias en desarrollo.

Así mismo, el instructor, es el encargado de orientar el proceso formativo mediante explicaciones específicas, aclaración de inquietudes, direccionamiento de actividades, recomendaciones para el aprendizaje y desarrollo de ejercicios prácticos; fomentando en el aprendiz una cultura de investigación, de respeto a los derechos de autor y de acción basada en la calidad; todo esto, circunscrito al concepto de mejoramiento continuo, con el ánimo de añadir valor agregado a la actividad de proyecto encargada de caracterizar el comportamiento del mercado, enfatizando de manera inclusiva y pertinente, un proceso formativo sustentado en principios y valores.

Encuentro Sincrónico Actividad de Proyecto: Cada vez que inicie a una Actividad de Proyecto, el instructor(es) deberá(n) realizar un encuentro sincrónico con el grupo de aprendices donde explicará(n) el objetivo de la Actividad de Proyecto, las actividades de aprendizaje a realizar y las evidencias solicitadas, los criterios de evaluación con que se evaluarán, entre otros aspectos, como por ejemplo resolver dudas e inquietudes, explicar temas técnicos específicos, orientar en la búsqueda de información y entrega de evidencias, etc. El encuentro debe realizarse antes del envío de evidencias y publicar su grabación en el foro “Encuentros Sincrónicos”, indicando en el nombre de la secuencia la fecha del encuentro, y al interior de la publicación el detalle de los temas tratados y los documentos soportes utilizados en la sesión, por ejemplo: diapositivas, documentos, artículos, videos, entre otros.

Relación de Actividades de Aprendizaje en consideración de los Resultados de Aprendizaje y las Evidencias a desarrollar.

A continuación se observa la interrelación entre actividades de aprendizaje y los resultados de aprendizaje abordados desde las evidencias que se desarrollarán, las cuales fueron diseñadas para el logro de aprendizajes de forma integral dando respuesta a las actividades de proyecto como elemento integrador del proceso formativo.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

GUÍA DE APRENDIZAJE

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral

Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Evidencia 1 (Video) AP12-EV01- "Video evento Comercial"	Evidencia 2 (Cuestionario) AP12-EV02- Cuestionario AP12. "Supervisar el equipo de trabajo"	Evidencia 3 (Producto) AP12-EV03- "Informe de capacitación de personal"	Evidencia 4 (Producto) AP12-EV04- INGLES: "Políticas Ambiente Laboral - Inglés"	Evidencia 5 (Producto) AP12-EV05- SALUD OCUPACIONA L. "Técnicas de cultura en el mundo de hoy"
AA21. Aplicar plan de capacitación de personal, con énfasis en la acción efectiva dentro de la política comercial de la empresa.	21010100501 Coordinar el talento humano de acuerdo con los objetivos, estrategias, tiempos y recursos según indicadores de gestión.	X	X	X		
	21010100502 Realizar el entrenamiento y el seguimiento de la efectividad del desempeño del talento humano, según planes de mejoramiento establecidos por la organización.			X		
	24020150206 Buscar de manera sistemática información específica y detallada en escritos en inglés, más estructurados y con mayor contenido técnico.				X	
	24020150008 Aplicar técnicas de cultura física para el mejoramiento de su expresión corporal, desempeño laboral según la naturaleza, complejidad del área ocupacional.					X

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA****GUÍA DE APRENDIZAJE****SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

AA22. Evaluar el desempeño laboral del equipo de trabajo aplicando indicadores de gestión comercial, de acuerdo con planes de mejoramiento y políticas de gestión y bienestar de talento humano en la organización.	21010100503 Evaluar la gestión del talento humano según niveles de rendimiento a partir de normas y procedimientos establecidos a nivel interno y externo según indicadores de gestión.	X		X		
	24020150206 Buscar de manera sistemática información específica y detallada en escritos en inglés, más estructurados y con mayor contenido técnico.				X	
	24020150008 Aplicar técnicas de cultura física para el mejoramiento de su expresión corporal, desempeño laboral según la naturaleza, complejidad del área ocupacional.					X

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización).

Es importante tener presente que los conocimientos adquiridos mediante el estudio y aplicación de la presente guía, son pieza clave para la implementación de modelos de comercialización tanto de productos como de servicios, por tanto, le invitamos a avanzar en el proceso, teniendo en cuenta que cada elemento estudiado es requerimiento en el alcance completo de las competencias que propone el programa de formación.

Para el desarrollo de esta actividad de aprendizaje es importante que usted como aprendiz:

- Fortalezca sus conocimientos a través de la consulta de los diferentes objetos de aprendizaje y recursos que se proporcionan en el ambiente virtual; igualmente válida como herramienta de apoyo, resulta la obtención de información a partir de búsqueda y consulta propia.
- Construya todas las evidencias requeridas y aplique el proceso de autoevaluación a través de los instrumentos de evaluación proporcionados, con el fin de verificar el cumplimiento de las exigencias pedidas.



- Publique las evidencias en la plataforma virtual de aprendizaje con el fin de que sean evaluadas por el instructor, o equipo de instructores que apoyan la ejecución del proceso; como resultado de esta evaluación recibirá la retroalimentación de logros alcanzados, de tal manera que pueda reflexionar frente a su aprendizaje y avance en el proceso formativo.

Para el desarrollo de **las actividades de aprendizaje 21 y 22**, se proporcionan en plataforma LMS una serie de objetos de aprendizaje (OA), que el aprendiz debe leer, comprender y asimilar, toda vez, que en ellos, encontrará la información que le permitirá analizar la conceptualización técnica necesaria para la caracterización del comportamiento de un mercado.

Ahora proceda con la lectura y análisis de los siguientes materiales de estudio:

Objetos de Aprendizaje Actividad de Aprendizaje 21

- OA Coordinar el talento humano
- OA The Market Thing: Knowing my team

Objetos de Aprendizaje Actividad de Aprendizaje 22

- OA Seguimiento y Evaluación del Talento Humano
- OA Técnicas de cultura física

En cada objeto de aprendizaje (OA), usted encontrará una Actividad de Afianzamiento como instrumento de retroalimentación que le permitirá verificar el alcance de conocimientos adquiridos, podrá revisar el mapa orientador de contenidos, analizar el glosario de términos relevantes al tema de estudio, cotejar la bibliografía para la exploración y seguimiento de la temática desarrollada y estudiar los contenidos en general. Recuerde que cada objeto de aprendizaje podrá revisarlo desde su PC previa conexión a internet, podrá descargar el PDF general y el Objeto de Aprendizaje a su computador, de esta forma usted tiene la posibilidad de revisar el material de estudio cuantas veces desee sin necesidad de estar conectado a internet.

A continuación se presenta de forma general los conceptos y contenidos diseñados para el desarrollo de la actividad de aprendizaje (AA21) denominada: ***“Aplicar plan de capacitación de personal, con énfasis en la acción efectiva dentro de la política comercial de la empresa”***. Recuerde que la revisión de los materiales de estudio es fundamental para su proceso formativo como Tecnólogo en Gestión de Mercados.

- **OA. COORDINAR EL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE SU GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES:** Este material de estudio Enfatizar en la necesidad de encontrarla generalidades de la gestión del talento humano, Interpretando la desde su definición, su evolución y las tendencias modernas de la gestión del talento humano. Todo esto relacionándolo bajo el paralelo entre la gestión del talento humano antiguo y la moderna enfatizando en la evolución en la gestión del talento humano para el desarrollo organizacional.

El objeto de aprendizaje contempla temas directamente relacionados con:

- **Proceso de gestión del talento humano:** Establece su definición y define el procedimiento teniendo en cuenta los elementos relevantes de entrada y de salida en la gestión del talento humano, estableciendo las necesidades de personal, la admisión de personal, los elementos estratégicos para transformación de la mentalidad del personal, los elementos legales para la



compensación del personal, elementos importantes para el desarrollo el personal y empoderamiento; definiendo los objetivos en la gestión del talento humano. Además es de tener en cuenta los aspectos organizacionales para la salida de personal con un análisis de la forma de jubilación, el tipo de licencias, y el manejo de los despidos. Todo esto con el fin de definir los aspectos para coordinar el talento humano a través de su gestión en las organizaciones.

- **OA The Market Thing: Knowing my team.** El objeto de aprendizaje ha sido diseñado con representaciones (audio, escucha, escritura y comprensión lectora) en las que se incluyen diversas posibilidades y situaciones en el mundo del mercadeo. El objeto de aprendizaje está construido en idioma inglés referido sobre términos y vocabulario en relación con la supervisión de talento humano, su entrenamiento, evaluación respecto de su rol en la gestión comercial de productos y servicios, destacando y apropiando para la comprensión del idioma y la producción de textos base sobre el mismo.

Los conceptos y contenidos diseñados para el desarrollo de la actividad de aprendizaje (AA22): ***“Evaluar el desempeño laboral del equipo de trabajo aplicando indicadores de gestión comercial, de acuerdo con planes de mejoramiento y políticas de gestión y bienestar de talento humano en la organización.”***, son los siguientes:

- **OA. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO:** En este objeto de aprendizaje los contenidos temáticos tratados están orientados a la verificación y a la eficiencia del trabajo en equipo entre las organizaciones y definir el proceso de seguimiento y evaluación desde toda las dimensiones de la administración del talento humano, teniendo en cuenta la responsabilidad de la información para el cumplimiento de las metas para poder ejecutar adecuadamente las tareas asignadas y poder ejercer la dirección orientando en equipo de trabajo que cumpla con una comunicación eficiente que a su vez genere un clima organizacional para que todo los colaboradores se encuentren integrados en una estructura organizacional. Los temas relacionales a la aplicabilidad de herramientas en la definición de proyectos son:
 - **Desarrollo y mantenimiento:** En este proceso determinamos el manejo y el desempeño que deben tener los colaboradores desde el punto de vista, en primer instancia de un entrenamiento, trabajando adecuadamente un proceso de inducción el cual le permita al empleado reconocer su rol dentro de la organización; incluyendo y dejando claro cuál va a ser su proceso de evaluación, para así poder realizar un primer paso al seguimiento del personal.
 - **Entrenamiento:** Es importante que el colaborador cuente con conocimientos, aptitudes y habilidades que le permitan adaptarse a las necesidades que tenga la organización para manejar nuevas y mejores tareas, técnicas y procedimientos dentro de la empresa y así dejar claro las condiciones laborales y definir los primeros parámetros de la productividad.
- **OA Técnicas de cultura física.** El material de estudio está enfocado en la comprensión de técnicas y métodos relacionados con la cultura física aporta al mejoramiento de la salud de las personas, en aspectos como: conocimiento de su cuerpo, apropiación de buenas prácticas ocupacionales, progreso en la ejecución de acciones productivas y satisfacción personal en el ámbito laboral. La conceptualización desarrollada en el presente Objeto de Aprendizaje, resulta fundamental, en la medida que sea apropiada por el aprendiz, permitiéndole optimizar sus funciones en el contexto productivo y social.



A continuación se describen las evidencias a realizar.

Evidencia 1 (De Desempeño)

AP12-EV01- Video: “: **"Video evento Comercial"** .Para el desarrollo de esta evidencia el aprendiz deberá haber leído el material de estudios correspondiente a la coordinación del talento humano, seguimiento y evaluación del talento humano y técnicas de cultura física, una vez el aprendiz realice las lecturas sugeridas, ingresar al Foro temático y compartirá un video donde el aprendiz evidencie el procedimiento que aplicó para generar un evento comercial aplicando todos los parámetros establecidos en el marco de dicha actividad.

Para aportar esta evidencia, el aprendiz debe definir un plan de recolección de información donde evidencie el seguimiento realizado al personal para el cumplimiento de la meta comercial teniendo en cuenta las habilidades y las actitudes de cada uno de los participantes.

Con el fin de obtener evidencia del proceso de aprendizaje, con relación a los conocimientos adquiridos por el aprendiz para el logro de los resultados de aprendizaje previstos, mediante la interacción de éste con el material de estudio suministrado en cada uno de los Objetos de Aprendizaje dispuestos en plataforma, para las Actividades de Aprendizaje 21 y 22.

Documentos asociados a la evidencia: Siga las pautas y orientaciones consignadas en los siguientes documentos para el adecuado desarrollo de la evidencia.

- Formato para desarrollo de evidencia: **“TGM-AP12-EV01”**
- Instrumento de evaluación: **“TGM-IE-Rubrica TIGRE-Foros Discusión”**

Forma de entrega:

En el menú principal de la plataforma ubique el área de “*Actividades*” e ingrese al enlace “*Fase Ejecución*”, posteriormente acceda a la carpeta de la Actividad de Proyecto correspondiente, participe en el foro haciendo clic en el enlace: **AP06-EV01- Foro: “La distribución y la estrategia empresarial en ventas”**, para participar en el foro también puede ir directamente al link de “foros” desde el menú principal.

Evidencia 2 (De Conocimiento)

AP12-EV02- Cuestionario AP12. "Supervisar el equipo de trabajo". Con el fin de obtener evidencia del proceso de aprendizaje, con relación a los conocimientos adquiridos por el aprendiz para el logro de los resultados de aprendizaje previstos, mediante la interacción de éste con el material de estudio suministrado en cada uno de los Objetos de Aprendizaje dispuestos en plataforma, para las Actividades de Aprendizaje 21 y 22; se dispone de un cuestionario que determina si el aprendiz maneja adecuadamente los conceptos referidos al plan de capacitación de personal, con énfasis en la acción efectiva dentro de la política comercial de la empresa, y la evaluación del desempeño laboral del equipo de trabajo aplicando indicadores de gestión comercial, de acuerdo con planes de



mejoramiento y políticas de gestión y bienestar de talento humano en la organización.

Documentos asociados a la evidencia: Siga las pautas y orientaciones consignadas en los siguientes documentos para el adecuado desarrollo de la evidencia.

- Formato para desarrollo de evidencia: “**TGM-AP12-EV02**”

Forma de entrega:

En el menú principal de la plataforma ubique el área de “Actividades” e ingrese al enlace “Fase Ejecución”, posteriormente acceda a la carpeta de la Actividad de Proyecto correspondiente, conteste el cuestionario de preguntas a través del siguiente enlace: **AP12-EV02- Cuestionario AP12. "Supervisar el equipo de trabajo"**

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento.

En esta actividad el aprendiz debe definir las generalidades dentro el proceso de gestión del talento humano y las diferentes actividades donde identifique claramente los elementos de entrada y de salida de personal, teniendo en cuenta las políticas internas de personal y los elementos de la legislación.

A continuación, se describen las evidencias a realizar en este momento de transferencia, es decir, momento de aplicación de lo aprendido hasta ahora.

Evidencia 3 (De Producto)

AP12-EV03- “Informe de capacitación de personal”. El aprendiz realizará un documento donde plasme lo siguiente: Informe donde relacione la estructura de capacitación de personal comercial, funciones e indicadores para la venta de productos.

Para cumplir con esta evidencia, es importante que usted haya revisado, leído y comprendido el material de estudio presentando en esta guía. De acuerdo con las indicaciones de su instructor, posteriormente debe ingresar a la plataforma LMS y entregar la actividad (evidencia) desarrollada en la plataforma.

Encuentro Sincrónico Orientación Desarrollo Evidencia: Para la elaboración de esta evidencia es necesario que el instructor o instructores a cargo realicen un encuentro sincrónico con los aprendices específicamente para describir la evidencia, brindar orientación, resolver dudas e inquietudes respecto de su elaboración, entendimiento, interpretación y entrega.

Documentos asociados a la evidencia: Siga las pautas y orientaciones consignadas en los siguientes documentos para el adecuado desarrollo de la evidencia.

- Formato para desarrollo de evidencia: “**TGM-AP12-EV03**”
- Instrumento de evaluación: “**TGM-IE-AP12-EV03**”



- Rubrica Sustentación de Actividades **“TGM-IE-RS-Evidencias”**

Forma de entrega:

En el menú principal de la plataforma ubique el área de “*Actividades*” e ingrese al enlace “*Fase Ejecución*”, posteriormente acceda a la carpeta de la Actividad de Proyecto correspondiente y realice el envío de la evidencia en el siguiente enlace: **AP12-EV03- “Informe de capacitación de personal”**.

Evidencia 4 (De producto)

AP12-EV04- INGLES: “Políticas Ambiente Laboral - inglés”. El ambiente laboral es un aspecto de suma importancia para una empresa, dado que, de la calidad de éste, depende del logro de los mejores resultados y crear compromiso en los equipos de trabajo. En esta sección se tratarán temas sobre el manejo de recursos humanos, descritos en inglés, junto con el vocabulario pertinente a utilizarse en este aspecto. El aprendiz elaborará una presentación en el formato de su preferencia sobre políticas para mejorar el ambiente laboral de una empresa, redactadas en idioma inglés

Documentos asociados a la evidencia: Siga las pautas y orientaciones consignadas en los siguientes documentos para el adecuado desarrollo de la evidencia.

- Formato para desarrollo de evidencia: **“TGM-AP12-EV04”**
- Instrumento de evaluación: **“TGM-IE-AP12-EV04”**

Forma de entrega:

En el menú principal de la plataforma ubique el área de “*Actividades*” e ingrese al enlace “*Fase Ejecución*”, posteriormente acceda a la carpeta de la Actividad de Proyecto correspondiente y realice el envío de la evidencia en el siguiente enlace: **AP12-EV04- INGLES: “Políticas Ambiente Laboral - inglés”**.

Evidencia 5 (De producto)

AP12-EV05- SALUD OCUPACIONAL. “Técnicas de cultura en el mundo de hoy”. El creciente sedentarismo trae consigo la necesidad de incorporar a la cultura y a la educación aquellos conocimientos y destrezas que, relacionados con el cuerpo y la actividad motriz, contribuyen al desarrollo personal y a la mejora de la calidad de vida; y es a través del cuerpo y el movimiento como la persona se relaciona con el entorno. Es por ello que para el logro del resultado de aprendizaje se realizará un informe que contenga los conceptos, las características y aplicabilidades de la cultura física en el entorno laboral y social.

Documentos asociados a la evidencia: Siga las pautas y orientaciones consignadas en los siguientes documentos para el adecuado desarrollo de la evidencia.

- Formato para desarrollo de evidencia: **“TGM-AP12-EV05”**
- Instrumento de evaluación: **“TGM-IE-AP12-EV05”**



Forma de entrega:

En el menú principal de la plataforma ubique el área de “*Actividades*” e ingrese al enlace “*Fase Ejecución*”, posteriormente acceda a la carpeta de la Actividad de Proyecto correspondiente y realice el envío de la evidencia en el siguiente enlace: **AP12-EV05- SALUD OCUPACIONAL. “Técnicas de cultura en el mundo de hoy”**.

NOTA. Encuentro Sincrónico Orientación Desarrollo Evidencia 4 y 5: Para la elaboración de las evidencias 4 y 5 es necesario que los instructores a cargo realicen un encuentro sincrónico en conjunto con los aprendices específicamente para describir las evidencias, brindar orientación, resolver dudas e inquietudes respecto de su elaboración, entendimiento, interpretación y entrega.

3.5 Actividades de evaluación

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: AP12-EV02- Cuestionario AP12. "Supervisar el equipo de trabajo"	Identifica las necesidades de recursos humanos requerida en los procesos empresariales a partir de las funciones de los procesos de la cadena de abastecimiento determinados en los perfiles laborales necesarios para cada proceso o función en la organización teniendo en cuenta las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para cada cargo y función. Plantea planes y programas de entrenamiento y capacitación de acuerdo con las necesidades de desempeño de acuerdo con el diagnóstico de las necesidades de capacitación y entrenamiento de la fuerza laboral y los principios y valores de la organización.	Enlace LMS – Prueba de Conocimiento. Formato para desarrollo de evidencia: “TGM-AP12-EV02”

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA****GUÍA DE APRENDIZAJE****SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

Evidencias de Desempeño: AP12-EV01- Video: "Video evento Comercial"	<p>Identifica las necesidades de recursos humanos requerida en los procesos empresariales a partir de las funciones de los procesos de la cadena de abastecimiento determinados en los perfiles laborales necesarios para cada proceso o función en la organización teniendo en cuenta las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para cada cargo y función.</p> <p>Plantea planes y programas de entrenamiento y capacitación de acuerdo con las necesidades de desempeño de acuerdo con el diagnóstico de las necesidades de capacitación y entrenamiento de la fuerza laboral y los principios y valores de la organización.</p>	<p>Formato para desarrollo de evidencia: "TGM-AP12-EV01"</p> <p>Instrumento de evaluación: "TGM-IE-RubricaTIGRE-ForosDiscusion"</p>
Evidencias de Producto: AP12-EV03- "Informe de capacitación de personal"	<p>Identifica las áreas de rendimiento del recurso humano y las características actitudinales susceptibles de ser evaluadas para el diseño de las pruebas objetivas y proyectivas utilizadas en la organización que permitan monitorear y hacer seguimiento de acuerdo con las actividades programadas.</p> <p>Plantea planes y programas de entrenamiento y capacitación de acuerdo con las necesidades de desempeño de acuerdo con el diagnóstico de las necesidades de capacitación y entrenamiento de la fuerza laboral y los principios y valores de la organización.</p> <p>Interpreta las políticas de contratación de personal en la</p>	<p>Formato para desarrollo de evidencia: "TGM-AP12-EV03"</p> <p>Instrumento de evaluación: "TGM-IE-AP12-EV03"</p> <p>Rubrica Sustentación de Actividades "TGM-IE-RS-Evidencias"</p>

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA****GUÍA DE APRENDIZAJE****SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

	organización, los criterios para la asignación de salarios, planes de estímulos y recompensas para el recurso humano según las características principales de los diferentes enfoques en la administración de personal.	
Evidencia de Producto AP12-EV04- INGLÉS: “Políticas Ambiente Laboral - Inglés”	Explica y defiende sus opiniones técnicas en un debate, utilizando expresiones en inglés. Proporciona explicaciones, argumentos y explicaciones lógicas sobre aspectos técnicos de su profesión en un debate. Explica claramente su punto de vista sobre un tema técnico de actualidad en su profesión.	Formato para desarrollo de evidencia: “TGM-AP12-EV04” Instrumento de evaluación: “TGM-IE-AP12-EV04”
Evidencia de Producto AP12-EV05- SALUD OCUPACIONAL. “Técnicas de cultura en el mundo de hoy”	Selecciona los ejercicios para el plan de acondicionamiento físico de acuerdo con los métodos de entrenamiento físico. Elabora el plan de acondicionamiento físico, según sistemas de entrenamiento físico Implementa técnicas de cultura física para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales teniendo en cuenta la naturaleza y complejidad del desempeño laboral. Valora el impacto de la cultura física en el mejoramiento de la calidad de vida y su efecto en el entorno familiar social y productivo teniendo en cuenta su proyecto de vida. Selecciona las técnicas de cultura física para prevenir riesgos	Formato para desarrollo de evidencia: “TGM-AP12-EV05” Instrumento de evaluación: “TGM-IE-AP12-EV05”



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

GUÍA DE APRENDIZAJE

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral

Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

ergonómicos y psicosociales según naturaleza y complejidad del desempeño laboral

Implementa estrategias que le permitan liderar actividades físicas deportivas y culturales en contexto social y productivo teniendo en cuenta las competencias ciudadanas.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral
GUÍA DE APRENDIZAJE

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

4. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

ACTIVIDADES DEL PROYECTO	DURACIÓN (Horas)	Materiales de formación devolutivos: (Equipos/Herramientas)		Materiales de formación (consumibles)		Talento Humano (Instructores)		AMBIENTES DE APRENDIZAJE TIPIFICADOS
		Descripción	Cantidad	Descripción	Cantidad	Especialidad	Cantidad	ESCENARIO (Aula, Laboratorio, taller, unidad productiva) y elementos y condiciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente
Supervisar el equipo de trabajo.	180	NA	NA	Objetos de Aprendizaje Actividad de Aprendizaje 21 <ul style="list-style-type: none">OA. Coordinar el talento humanoOA The Market Thing: Knowing my team Objetos de Aprendizaje Actividad de Aprendizaje 22 <ul style="list-style-type: none">OA Seguimiento y Evaluación del Talento HumanoOA Técnicas de cultura física	4	Mercados Idiomas Salud Ocupacional	3	Ambiente Virtual de Aprendizaje dispuesto en el Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) accedido a través de la plataforma SENA SOFIA PLUS.



4 GLOSARIO DE TERMINOS

Comisionista: es la persona encargada de llevar a cabo uno o varios negocios por cuenta de alguien más que lo contrata, denominado comitente.

Comitente: es quien encomienda al comisionista para realizar uno o varios negocios.

Consumidor: Persona que compra productos de consumo. En mercadeo se aplica a todo comprador.

Contrato: Acuerdo de dos o más partes para constituir, regular o extinguir una relación jurídica patrimonial, y salvo estipulación en contrario, se entenderá celebrado en el lugar de residencia del proponente y en el momento en que éste reciba la aceptación de la propuesta.

Degustaciones: Son el medio promocional más directo, pues permite presentar el producto en la escena de degustación o prueba.

Distribución física: Proceso por el que los bienes se transfieren del fabricante, pasando por varios intermediarios, hasta llegar al cliente, que incluye funciones tales como envíos, control de inventario en almacenes, procesamiento de pedidos y servicio a la clientela.

Distribuidor: Comerciante mayorista que adquiere y se hace cargo de la distribución de productos a los detallistas.

Empaque: recipiente o la envoltura de un producto que tiene la finalidad de contener, envolver y proteger el núcleo del producto

Escaparatismo: Técnica utilizada para generar comprar en establecimientos.

Estímulo: Cualquier acontecimiento que un individuo sea capaz de percibir o sentir.

Estrategia: Arte de dirigir operaciones. Arte, traza para dirigir un asunto.

Etiqueta y rotulado parte de un producto que transmite información sobre el producto y el vendedor, puede ser parte del empaque o estar adherido al producto.

Fideicomiso: negocio jurídico en que una persona llamada fiduciante o fideicomitente, transfiere uno o más bienes a otra llamada fiduciaria, quien se obliga administrarlos o a enajenarlos para cumplir una finalidad determinada por el constituyente a favor de éste o de un tercero llamado beneficiario o fideicomisario

Idea: Se denomina idea a una experiencia mental que relaciona elementos, descubre causas de situaciones o crea a una nueva posibilidad de acción. Las ideas son parte de la capacidad de abstracción del hombre, un rasgo de la inteligencia que les separa del resto de los animales **(Definición, 2016)**

Logística inversa: Acciones tendientes a proteger el medio ambiente, a través del re uso, re manufacturación o reutilización de productos.



Logística: Concepto amplio aplicado a todas las fases de distribución de los productos, incluyendo todos los eslabones de la cadena distribución, requeridos para hacer llegar el producto hasta el cliente final. La logística (término de origen militar) se encarga de optimizar fletes, asegurarse que los productos vayan bien transportados, calcular tiempos de espera y de descarga, manejo y control de almacenamiento. El objetivo final de la logística es disminuir los niveles de inventario y de optimizar el funcionamiento de toda la cadena de distribución.

Marca: Es un nombre, un término, un letrero, un símbolo o diseño, o una combinación de estos elementos que identifica al fabricante o vendedor de un producto o servicio” y, por lo tanto, una marca reconocida o bien posicionada es la mejor presentación de un producto o servicio.

Mayoreo: Proceso que consiste en comprar las existencias de un fabricante, almacenarlas, venderlas y enviarlas ya sea a usuarios industriales o a establecimientos al menudeo, dependiendo del tipo de productos.

Mercadeo: Proceso de planificación, ejecución, fijación de precios, promoción y distribución de ideas, bienes y servicios para crear intercambios que satisfagan los objetivos individuales y organizacionales **(AMERICAN MARKETING ASOCIATION, 2016)**.

Mercado: Todos aquellos compradores de un producto o un servicio.

Muestras: Son materiales de presentación que se usan en la introducción de nuevos productos, o en otros que llevan tiempo en el mercado, pero de los cuales se requiere conservar el posicionamiento de la marca en la mente de los consumidores.

Nichos de mercado: En mercadeo describe pequeños grupos de consumidores que tienen necesidades muy estrechas, o combinaciones únicas de necesidades. Pequeños mercados no atendido por otras empresas.

Oferta: La relación total entre el precio de un bien y la cantidad ofrecida del mismo cuando todos los demás factores que influyen en las ventas planeadas de los productores se mantienen constantes.

Pre operativos: Son los gastos en que se incurren al momento de crear una nueva empresa, se está poniendo en marcha.

Proyecto: Término proyecto proviene del latín *proiectus* y cuenta con diversas significaciones. Podría definirse a un proyecto como el conjunto de las actividades que desarrolla una persona o una entidad para alcanzar un determinado objetivo.

Prueba de mercado: Proceso por el que se prueba un producto nuevo en una región limitada que se considera representativa del mercado general. La información de cada prueba se extrapola y proyecta al mercado completo para fines de planeación.

Servicio: Cualquier actividad, beneficio o satisfacción que se ofrece a la venta. Es esencialmente intangible y no puede resultar en propiedad de algo concreto. El servicio puede o no estar ligado a un producto físico o tangible.

Tendencias: Curso o direccionamiento que toman diferentes mercados



Zona caliente: Ubicación que permite dejar la mercancía a la altura de los ojos del cliente

5 REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Árcala, Á. B. (2011). Dirección de Personal: Un timón en la tormenta. (2 ed.). Madrid: Díaz de Santos S.A.

Bohlander, J., y Snell Scott. (2008). Administración de recursos humanos (14ª ed.). México:

Cardona, C. R. (2007). Fundamentos de administración. Bogotá: Ecoe ediciones Ltda.

Cengage Learning editores, s.a. Campos, J. (2004). Plan de Mejoramiento: elementos básicos para su diseño. Recuperado el 17 de mayo de 2012 de <http://www.uned.ac.cr/paa/pdf/investymateriales/materiales1.pdf>

Cuarta, D. H. (2008). Principios de administración (1 ed.). Medellín: Textos Académicos.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ª. Edición). Bogotá: Mc Graw Hill. Gazia y Asociados Consultores (s/f) PPT Estructura del Plan de Carrera, Argentina. Recuperado el 19 de agosto de 2013 de www.21.edu.ar/emails/mail.../cierre/.../estructura.ppt

Human Capital Consulting, (2007). Reinventando el pago: "el reto empresarial en un escenario de alta competitividad laboral". Recuperado el 25 de mayo de 2012 del sitio: http://www.gestionhumana.com/gh4/bancomedios/archivos/encuestasalarial/Desayuno_1anzamiento.ppt

Marie Dalton, D. G. (2007). Relaciones Humanas (3 ed.). México: Thomson.

Modelo de capacitación a vendedores de sistemas de multinivel. México. Recuperado el 18 de agosto de 2013 de http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020145430/1020145430_04.pdf

Petrella, C. (2007). Análisis de la Teoría Burocrática. Uruguay.

Revista Dinero (2010). ¿Qué buscan las empresas hoy? Recuperado el 12 de mayo de 2013 del sitio <http://www.dinero.com/administracion/articulo/que-buscan-empresas-hoy/107934>

Silva, B. R. (2002). Teorías de la administración. Cengage Learning Editores.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
GUÍA DE APRENDIZAJE
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
Proceso Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral

Versión: 02

Código: GFPI-F-019

5. CONTROL DEL DOCUMENTO (ELABORADO POR)

Nombre	Cargo	Centro de Formación	Fecha
Raúl Fabián Cadena Vidal	Líder Expertos Temáticos	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	Julio de 2016
John Ricardo Peñuela Vásquez	Expertos Temático	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Julio César Salgado	Experto Temático	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Luz Marina Medina Aguirre	Experta Temática	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Ismari Herrera Jeréz	Experto Competencias de Idioma Inglés	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Jorge Enrique Figueroa Chaparro	Experto Competencia Transversal- Ética y Emprendimiento	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Luz Dary Palomino González	Experto Competencia Transversal- Ambiental	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Marian Yarith Carvajal Castellanos	Experto Competencia Transversal- Salud Ocupacional	Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial.	
Rosa Elvia Quintero Guasca	Asesor Pedagógico Línea de Producción Regional Santander	Centro Industrial de Mantenimiento Integral.	
Luis Orlando Beltrán Vargas	Asesor Pedagógico Línea de Producción Regional Santander	Centro Industrial de Mantenimiento Integral.	