ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 9 de 2024.

HORA: 9:30 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Socialización misión, visión y principios del jardin San Pablo

ASISTENTES: Olga Lucia Cespedes Nava, auxiliar en atención a la primera infancia.

OBJETIVO: Dar a conocer a la auxiliar en atención a la primera infancia Lucia Cespedes, la misión, visión y principios de la unidad operativa mencionando los propósitos para la ejecución y prestación del servicio en la unidad de manera eficiente y organizada para la comunidad.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

DESARROLLO:

Powered by CamScanner

Siendo las 9:30 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz, invita a la auxiliar en atención a la primera infancia Lucia Cespedes, para participar de la socialización de la misión, visión y principios del jardin Infantil San Pablo Manitos Unidas. A continuación, se da a conocer la misión, visión, principios y objetivos del jardín:

Misión: el jardin infantil San Pablo Manitos Unidas busca la transformación del entorno nutricional, pedagógico, social, económico, cultural y ambiental a través de actividades dirigidas por el sentido de compromiso y corresponsabilidad, teniendo como base un conjunto de principios y valores ejecutando acciones de promoción, prevención, protección y restablecimiento desde la perspectiva de derecho para la inclusión social de las poblaciones que están en situaciones de vulnerabilidad.

Visión: el jardin infantil San Pablo Manitos Unidas basados en el principio del servicio con efectividad y calidad; busca convertirse en un agente promotor de transformación social integral de la niñez por medio de las actividades dirigidas a diferentes edades, credos, condiciones sociales, razas para que se tenga la vinculación al entorno, elevando al mismo tiempo la calidad de vida y mejorando su cultura.

Principios: los planteamientos filosóficos del jardin San Pablo Manitos Unidas buscan el desarrollo integral de los niños y niñas, como paso inicial hacía unos niños y niñas seguras de si mismos, capaces de vivir en comunidad dispuestos a ser felices con el mayor sentido de valoración hacia su familia y entorno natural.

Valores

Respeto: todas las personas vinculadas al jardin infantil San Pablo Manitos Unidas ejercen gran respeto hacia el niño, los padres de familia y hacia sus compañeros de trabajo.

Honestidad: esta guía los actos de todas las personas que laboran en el jardín San pablo manitos Unidas por lo cual su trabajo refleja la máxima capacidad un alto compromiso afectivo y una gran responsabilidad.

Compromiso Social: es la base de nuestro trabajo con la comunidad estableciendo estrategias que puedan satisfacer las necesidades de los niños y niñas aportando a la transformación de las realidades de los niños y niñas como garantes de derechos.

Finalmente, se socializa el tema y la auxiliar en atención a la primera infancia Lucia Cespedes, firma el acta.

Powered by CamScanner





Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Lucia Cespedes	Auxiliar en A.P.I	11 San Pablo	
Patricia Diaz	Profesional A.P.I	11 san Pablo	

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 09 de 2024.

HORA: 9:00 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción protocolo de controversias e inconvenientes en la resolución de conflictos.

ASISTENTES: Olga Lucia Cespedes Nava, Auxiliar en atención a la primera infancia.

OBJETIVO: Dar a conocer a la auxiliar en atención a la primera infancia Lucia Cespedes en que consiste el protocolo de controversias e inconvenientes en la resolución de conflictos y como se abordara durante el año con el talento humano.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

Powered by CamScanner

DESARROLLO:

Siendo las 9:00 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz invita a la auxiliar en atención a la primera infancia, para la inducción y socialización sobre el protocolo de controversias e inconvenientes en la resolución de conflictos laborales como aquel proceso en el que se trata de solucionar situaciones problemáticas entre empleados que afectan al correcto desempeño de sus funciones. Como esto termina afectando a la productividad de la empresa, deben ser solucionados adecuadamente. De igual manera se propone a la auxiliar en atención a la primera infancia, que durante el año se promoverán actividades para fortalecer la resolución de conflictos para realizar una labor amena entre todas las participantes del talento humano. Así mismo se tendrá en cuenta lo siguiente, antes de ahondar en el tema de ruta para solución de controversias, es importante conocer un poco acerca del conflicto y sus generalidades.

SIGNIFICADO DE CONFLICTO

El conflicto es una situación en la cual dos o más personas con intereses distintos entran en confrontación, oposición, con el objetivo de dañar o eliminar a la parte rival

PARTES DEL CONFLICTO

Las personas, son los involucrados y afectados. Hay que reconocer qué papel desempeñan, cómo se relacionan y qué influencia tienen. Averiguar las verdaderas preocupaciones y las necesidades de fondo de la gente, no hacer del conflicto un problema personal, (sus sentimientos, emociones, autoestima, percepciones).

El proceso, es la forma en que el conflicto se desarrolla y como las partes intentan resolverlo o zanjarlo. Regularmente, intervienen las relaciones de poder (económico, acceso a recursos, control, etc.) que pueden degenerar en la amenaza como único modo de influir en otros para producir el posible cambio que mejore la situación. Intentar proponer opciones positivas que no desafíe a las partes.

El problema, es el hecho de divergencia entre las partes. Es necesario distinguir entre conflictos reales (aquellos que la satisfacción de una parte impide la otra) o conflictos innecesarios. Relativos al problema: es el asunto concreto, los temas, hechos y cuestiones que marcan las distancias entre las personas o grupos enfrentados: diferentes valores, puntos de vista.

Powered by CamScanner

RUTA DE ACCIÓN PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS E INCONVENIENTES

1. ¿Identificó el problema?

No hay mejor punto de partida que definir qué es lo que debe corregirse.

Implica tomarse el tiempo para revisar minuciosamente la situación, separando los síntomas de la causa. El objetivo de hacer un diagnóstico es comprenderlos problemas y sus causas.

Esto lleva tiempo y podría implicar algo de investigación para descubrir las causas detrás del problema.

2. Determinar las causas raíz

Una vez que haya identificado su problema, necesita averiguar qué lo causó.

¿Cuáles son las causas ocultas?

¿Qué está provocando el problema?

¿Puede ser cuantificado o calificado?

¿Qué está ocurriendo a nivel central?

Para determinar las causas raíz, se puede usar la herramienta de porque, porque, porque y se trata de buscar por qué detrás de cada situación expuesta, ejemplo: ¿Se cayó un niño, por qué? ¿Porque se resbaló, por qué? ¿Porque el piso estaba húmedo, por qué? ¿Porque hacia 15 minutos habían trapeado, por qué? ¿Porque el horario de aseo se incumplió y debía ser más temprano, por qué? ¿Porque faltó una persona de servicios generales, por qué? ¿Por qué estaba incapacitada, por qué? Porque tuvo un incidente en el medio de transporte el día anterior.

3. Busque varias soluciones

Ser un buen solucionador de problemas implica pensar de manera innovadora; a su vez, esto implica pensar de una manera no convencional. No se conforme con la primera solución que encuentre, desafíe los límites. Encuentre tantas soluciones alternativas como sea posible y luego algunas más.

Esto podría implicar buscar soluciones en lugares o fuentes inusuales, hablar con un grupo diferente de colegas, mantener una mente abierta y ser receptivo al intercambio de ideas o perspectivas. Más allá del tiempo que lleve, una vez que cuente con un conjunto de soluciones alternativas, sométalas a análisis.

Powered by CamScanner

4. Encuentre la solución ideal

¿Es más fácil decirlo que hacerlo? No necesariamente Abórdelo de manera lógica. Responda



a estas preguntas:

¿Es técnicamente viable?

¿Es escalable?

¿Cuenta con los recursos?

¿Cuáles son los riesgos? ¿Se los puede gestionar?

¿Su solución beneficia a la mayor cantidad de personas posible?

¿Se puede medir? ¿Cómo la medirá?

5. Planee e implemente su solución

Desarrollar un plan sólido para ejecutar la solución. Necesitará determinar para quién, para qué, cuándo y cómo implementará el plan y pensar en cómo determinará si la solución fue un éxito.

6. Medir el éxito de la solución

¿De qué manera se concilia con las metas?

¿Ha alcanzado los objetivos propuestos?

¿Se ha mantenido dentro del presupuesto?

¿Se completó el trabajo?

¿Se puede ver un resultado medible?

7. Evaluar el éxito de su solución es un paso fundamental, ya que le muestra claramente si su solución es la correcta o si necesita volver al paso uno y comenzar de nuevo. Porque una parte clave de resolver problemas eficazmente es estar preparado para equivocarse y aprender de sus errores.

8. Cuando se genere un conflicto con un padre, madre, acudiente de familia se debe tener calma, disposición y sentido de escucha, se indicara al padre, madre, acudiente que se debe seguir el conducto regular el cual será buscar el dialogo con el personal con el cual se halla generado el conflicto ya sea la profesional en atención a la primera infancia u otros, si este no le ha dado solución pasara con la responsable del servicio para buscar y dar la solución en la mayor brevedad para que no pase a un conflicto

Powered by CamScanner

mayor, de igual manera se le propone al padre, madre o acudiente hacer uso de la herramienta del jardin como lo es el buzón de sugerencias, donde puede depositar sus quejas, reclamos o felicitaciones.

9. de igual manera cuando se presentan conflictos entre los colaboradores y el guarda de seguridad se debe llamar a la calma, proponer realizar el conducto regular el cual consiste en que el guarda de seguridad manifieste sus inconformidades al colaborador con el que tuvo el conflicto y se llegue a una solución positiva, de no encontrar una solución se propone al guarda seguir el conducto regular y comunicarle a la responsable la situación, buscando en la mayor brevedad darle solución al conflicto y no genere un conflicto mayor, de no solucionarse el conflicto la responsable comunicara la situación al supervisor y jefe inmediato. Finalmente, la auxiliar en atención a la primera infancia, firma el acta.

Para finalizar la socialización se dan lás conclusiones y la auxiliar en atención a la primera infancia, firma el acta.





Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Lucia Cespedes	Auxiliar en ADI	II San Pablo	
Patricia Diaz	Prof. A.P.I	II San Pablo	

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 9 de 2024.

HORA: 10:00 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción Buzón de Sugerencias.

ASISTENTES: Talento humano.

OBJETIVO: Dar a conocer al talento humano, el buzón de sugerencias como herramienta de la unidad operativa, la cual puede utilizar en el momento que lo requieran.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. Socialización infografía
4. cierre del acta

DESARROLLO:

Siendo las 10:00 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz invita al talento humano y socializa y realiza la inducción del Buzón de sugerencias, mencionando que este es una herramienta de la unidad operativa ubicada en el primer piso al ingreso del jardin, que es para el uso de los padres de familia, acudientes y cuidadores así como también para el equipo de talento humano, en el cual depositaran aquellas

Powered by CamScanner

felicitaciones, sugerencias o quejas que consideren pertinentes. Así mismo le refiere que el buzón de sugerencias tiene una apertura y lectura mensualmente, para conocer las opiniones de la comunidad y así trabajar en equipo para ofrecer un servicio de calidad. Finalmente, el talento humano, firma el acta.





Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Mann	Responsable	JI San Pablo	
Patricia Diaz	Prof. A.P.I	JI San Pablo	
Ana Yasmid Rubiano	Prof API	JI San Pablo	
Daniela Cely	Prof A.P.I	J.I San pablo	
Ana Pinzon	Profesional	JI San Pablo	
Yeimmy Torres	prof atencion PI	San Pablo	
Lucia Cespedes	Auxiliar A.P.I	J.I San pablo	
Nemesia Gamba	Manipulada Alimt	J.I San pablo	
Alexandra Samaca	Manipuladora Alimentos	J.I San Pablo	
Sandra Roa	P. Aseo & higiene	J.I San pablo	
Miti Damaris Moreno	P. Aseo & Higiene	JI San Pablo	
Jenyfer Lopez	Apoyo administrativo	JI San Pablo	

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 9 de 2024.

HORA: 9:30 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Resolución de gratuidad 967 de 2007

ASISTENTES: Talento humano.

OBJETIVO: Dar a conocer la Resolución de Gratuidad al talento humano.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. Socialización resolución de gratuidad
4. cierre del acta

DESARROLLO:

Siendo las 9:30 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz invita y socializa al talento humano la Resolución de Gratuidad(967 de 2007 expedida por la Secretaria de Integración Social) por medio de un cartel la cual hace referencia a la prestación del servicio gratis en su totalidad, esto incluye todo lo relacionado a nutrición, protección, recreación y

Powered by CamScanner

cuidado, por este motivo el jardín no solicita ningún tipo de material a los padres y madres de familia para la ejecución de experiencias pedagógicas con los participantes, ni nada que les genere algún tipo de cobro o gasto.

Se le pregunta al talento humano si tienen alguna inquietud o si están de acuerdo con la información suministrada a lo que refieren que todo está claro y firman el acta.





Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Torres	Responsable	JI San Pablo	Giovanna T.
Jenyfer lopez	Apoyo administrativo	JI San Pablo	
Lucia Cespedes	Auxiliar A.P.I	JI San Pablo	
Patricia Diaz	Prof. A.P.I	JI San Pablo	Patricia D
Ana Yasmid Palacios	Prof API	JI San Pablo	
Nemesia Gaima	Manipula Alm	J.I San pablo	Nemesia G
Alexandra Samaca	Manipuladora Alimentos	J.I San Pablo	Alex Sma
Daniela Qui R	Prof A.P.I	JI San Pablo	
Yeimmy Torres	Prof API	San Pablo	

Powered by CamScanner

Sandra Roa	P. Aseo e higiene	J. I San Pablo	Sandra Roa
Mtzi. Damaris Otero	P. Aseo e Higiene	J I San Pablo	Mtzi Morero

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 9 de 2024.

HORA: 10:30 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción Riesgos Laborales ARL

ASISTENTES: Talento humano

OBJETIVO: Dar a conocer al talento humano en que consiste el Sistema General de Riesgos Laborales.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

DESARROLLO:

Siendo las 10:30 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz, invita al talento humano para participar de la socialización del Sistema General de Riesgos Laborales, considerando que es:

Powered by CamScanner

¿Qué es el Sistema General de Riesgos Laborales?

El Sistema General de Riesgos Laborales se define como 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, también denominados accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es todo suceso repentino, como caídas, cortadas, golpes y otros, que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce 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.

¿Qué es una enfermedad laboral?

Se considera enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que la persona se ha visto obligado a trabajar.

¿Qué entidades están autorizadas para administrar el sistema de riesgos laborales?

El Sistema General de Riesgos Laborales sólo podrá ser administrado por las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Financiera para la comercialización del ramo de seguro de riesgos laborales, también denominadas Administra- doras de Riesgos Laborales, ARL.

¿Cuáles son las funciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)?

Las ARL tienen a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:

La afiliación de los trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales.

Powered by CamScanner

El recaudo a través de la PILA, Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, y el control de la correcta autoliquidación y pago.

Garantizar a sus afiliados la prestación de los servicios asistenciales de salud a que tienen derecho.

Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas

- . Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de Riesgos Laborales.
- Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.

¿Quiénes deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales?

Todas las empresas, sin importar su tamaño, deben afiliar al Sistema de Riesgos Laborales a todos sus trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. Igualmente, deben estar vinculados al sistema los pensionados que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

Salud Ocupacional (COPASO).

Así mismo, serán afiliados obligatorios los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo, teniendo en cuenta que el pago de esta afiliación será por cuenta del contratante. Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución. Y los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente.

Por su parte, se pueden afiliar de manera voluntaria los trabajadores independientes y los informales, diferentes a los obligatorios. Podrán cotizar al Sistema de Riegos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de

Powered by CamScanner

conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo.

DATOS DEL JARDIN

DIRECCIÓN	Kra 136 # 16-18
TELÉFONO	7589974
NOMBRE DEL ARL	SURA
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Educación

Población	Término definido	Total
Mujeres	12	12
Total	12	12

1. DEFINICIONES

- **Programa de salud ocupacional de la empresa:** Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

- **Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional:** Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, Procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional.

- **Mejoramiento continuo:** Proceso para fortalecer al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, con el propósito de lograr un mejoramiento en el desempeño del mismo en concordancia con la política de seguridad y salud ocupacional de la organización.

Powered by CamScanner

- **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 profesionales.

- **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 factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

2. PLANIFICACIÓN

Es cierto que todo sistema de mejora continua para su construcción y mantenimiento requieren de un explícito compromiso por parte de la coordinación. Sin embargo, también es cierto que la política se construye una vez se tenga claridad sobre los peligros o factores de riesgo y los focos centrales para su prevención y control. Por lo tanto, es durante el proceso de planificación que se puede ir involucrando a la gerencia para la construcción de la política de acuerdo con los delineamientos vistos en el numeral anterior.

El proceso de planificación comienza con la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, continua con la definición de prioridades y termina con objetivos concretos y planes de acción para el control de los riesgos prioritarios. Estos pasos se explican a continuación:

2.1 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

- **Diagnóstico de las condiciones de trabajo**

- Esta información se recoge con la herramienta del panorama de factores de riesgo o matriz para la identificación de peligros y se puede resumir en una tabla donde aparezca el factor de riesgo, la fuente generadora, los expuestos, el tiempo de exposición, el grado de control y la priorización según sea el grado de riesgo. Recuerde que ésta matriz debe evaluar también las áreas de trabajo de terceros o contratistas y las actividades consideradas no rutinarias en el proceso mismo de los trabajadores.

Powered by CamScanner

- **Política de salud ocupacional:** 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 programa de salud ocupacional.

- **Factor de riesgo:** Llamado también peligro, se define como aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Ejemplo: contacto con el punto de operación de una máquina herramienta; proyección de virutas, contacto o inhalación de gases y vapores.

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico. Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo.

- **Grado de riesgo (peligrosidad*):*** Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.

- **Panorama de factores de riesgo:** Es una herramienta que se utiliza para recoger en forma sistemática la siguiente información: el factor de riesgo, la fuente generadora, el personal expuesto, el tiempo de exposición, las consecuencias y el grado de control de riesgo del factor de riesgo identificado.

- **Condiciones de trabajo y de salud:** Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.

- **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, una invalidez o la muerte.

- **Enfermedad profesional:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Powered by CamScanner

PERFIL MANIPULADORAS DE ALIMENTOS

Área o oficio	Factor de riesgos	Fuente generadora	Recomendaciones
Manipuladoras de alimentos	**Heridas: Fricción por cuchillos**	Manipulación de cuchillos en el momento del alistamiento de los alimentos.	Utilizarlos correctamente cogiéndolos de lado indicando. Guardarlos en su respectivo sitio.
	Quemaduras:	En el momento de la cocción, preparación y servido de alimentos.	Utilizar los implementos adecuados como coge ollas.
	Caídas:	Resbalarse por el no uso del calzado adecuado o pisos resbalosos.	Utilizar el calzado adecuado y el piso es antideslizante.
	Posturas Inadecuadas:	En el momento de La organización de los alimentos en las canastillas se puede presentar una postura inadecuada	Se implementará un cronograma de pausas activas lo cual va a promover una adecuada postura.
	Enfermedades respiratorias	Ambiente contaminado, virus.	Se solicitara examen médico y en caso tal incapacidad para

Powered by CamScanner

Matriz para la Identificación de peligros y priorización del riesgo:

Área u oficio	Factor de riesgos	Fuente generadora	
Aseo e higiene	**Caídas:**	Resbalarse por el no uso del calzado adecuado o pisos resbalosos.	Utilizar el calzado adecuado y el piso es antideslizante
	Protección de las manos	Utilización de productos de aseo se debe hacer con guantes.	Se debe hacer con guantes.
	Vías respiratorias	Por la utilización de limpiadores y desinfectantes.	Uso de tapabocas.
	Posturas Inadecuadas:	En momento de realizar acciones de limpieza se genere un mal movimiento.	Se implementará un cronograma de pausas activas lo cual va a promover una adecuada postura

Powered by CamScanner

Coordinadora.	Posturas inadecuadas	Adopte las posiciones recomendadas, en su puesto de trabajo.	
	Túnel de Carpio	En el momento de la digitación de informes.	
	La silla es muy alta para el escritorio.	Para escribir debo inclinarme mucho sobre el escritorio.	

ANEXOS DOCUMENTOS A UTILIZAR:

Eventos de salud en un período

Evento	Total, de eventos	Tasa	# de eventos ocurridos a trabajadores directos	# de eventos ocurridos a trabajadores en misión
Accidentes de trabajo				
Enfermedad profesional				
Accidentes mortales				
Invalidez				
Incapacidad permanente parcial				

Análisis de ausentismo de un período por causas de salud período: _____

Powered by CamScanner

			evitar contaminación con los alimentos

DOCENTES:

Área u oficio	Factor de riesgos	Fuente generadora	
Docentes:	**Caídas:**	Resbalarse por el no uso del calzado adecuado o pisos resbalosos.	Utilizar el calzado adecuado y el piso es antideslizante.
	Posturas Inadecuadas:	En momento de alzar un niño	Se implementará un cronograma de pausas activas lo cual va a promover una adecuada postura.
	Manejo de la voz, tono de la voz.	Comunicación.	

COORDINADORA:

Área u oficio	Factor de riesgos	Fuente generadora	

Powered by CamScanner

EVENTO	OFICIOS	No PERS.	CAUSAS	DÍAS DE INCAP
Enfermedad común	quemaduras			
E. P				
A. T				
Accidente deportivo				

Auto reporte: sección bodega

FACTOR DE RIESGO	MOLESTIAS	RECOMENDACIONES
Polvo	Irritación de la garganta, gripa.	Al barrer evitar levantar polvo Reforzar en los trabajadores del área el método de las Cinco "S".
Desorden y desaseo	Golpes, caídas, insatisfacción con el lugar de trabajo.	

FACTOR DE RIESGO	MOLESTIAS	RECOMENDACIONES
▪ Posición incómoda. Las piernas no pueden entrar bien debajo de la mesa, lo que me obliga a tener una mala posición del cuerpo. ▪ La silla es muy alta para el escritorio.	Cansancio y fatiga a mitad de la jornada. Para escribir debo inclinarme mucho sobre el	Conseguir un archivador para guardar todos los fólderes que se encuentran debajo del escritorio.

Powered by CamScanner

	escritorio y me canso muy rápido.	Comprar una silla que pueda graduársele la altura.

Autor reporte: sección recepción

Finalmente, se realiza una reflexión frente al cuidado que se debe tener dentro de cada área de trabajo, el talento humano está de acuerdo y firman el acta.





Elaboró: Patricia Diaz; Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Lara	Responsable	JI San Pablo	
Patricia Diaz	Prof. A.P.I	JI San Pablo	
Yeimmy Torres	Prof atención PI.	JI San Pablo	
Ana Yasmid Rubiano	Prof. API	JI San Pablo	
Ana Lucia [illegible]	Prof API	JI San Pablo	
Daniela [illegible] R	Prof A.P.I	JI San Pablo	
Lucia Cespedes	Auxiliar en A.PI	JI San Pablo.	
Jenyfer López	Apoyo administrativo	JI San Pablo	

Powered by CamScanner

Nemesia Gutmán	Manipulad. Alimt	J.I San pablo	Nemes G
Alexandra Samacá	Manipuladora Alimentos	J.I San Pablo	Alex Sam k
Miti Damaris Moreno	P. Aseo & Higiene	J I San Pablo	Miti Moren
Sandra Roa	P. Aseo & higiene	J.I San Pablo	Sandra Roa

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 9 de 2024.

HORA: 10:30 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción Anexo Técnico Cofinanciados y Estándares de calidad.

ASISTENTES: Talento humano

OBJETIVO: Dar a conocer al talento humano, el anexo técnico los estándares de calidad actualizados por la SIDS.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

DESARROLLO:

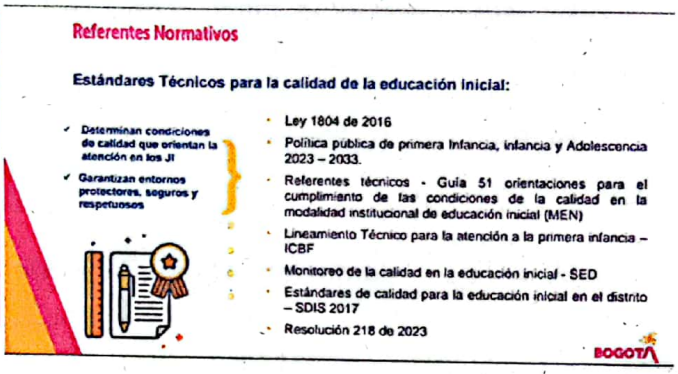
Siendo las 10:30 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz, invita al talento humano para participar de la socialización de donde por medio de las diapositivas se explica y se da a conocer los cambios realizados dentro

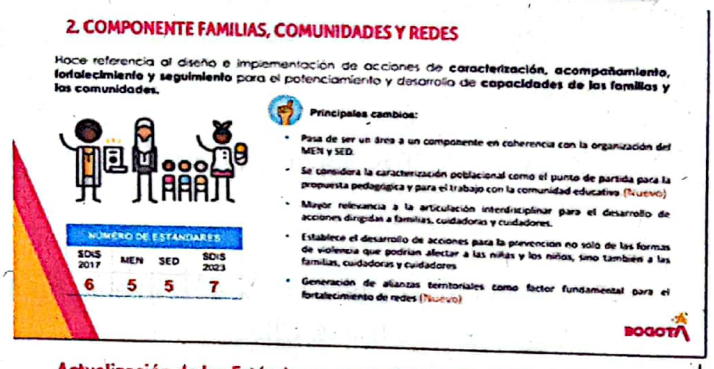
Powered by CamScanner

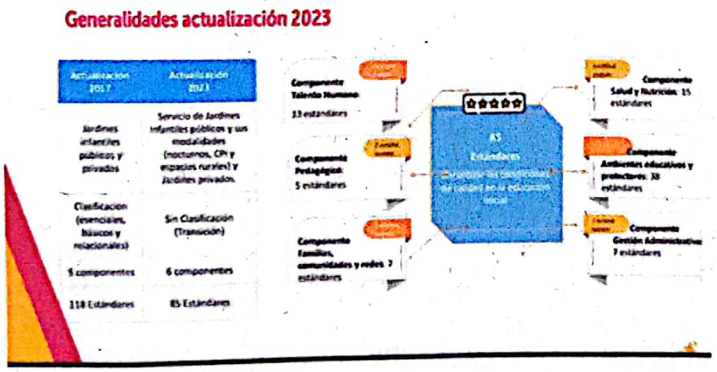
de los componentes, dichos cambios en el componente de nutrición, componente administrativo y de talento humano, componente de ambientes educativos y protectores, componente de gestión ambiental, componente pedagógico y un nuevo componente como familias, comunidades y redes, a continuación, se muestran las temáticas por medio de diapositivas, así mismo se socializa el anexo técnico cofinanciados.

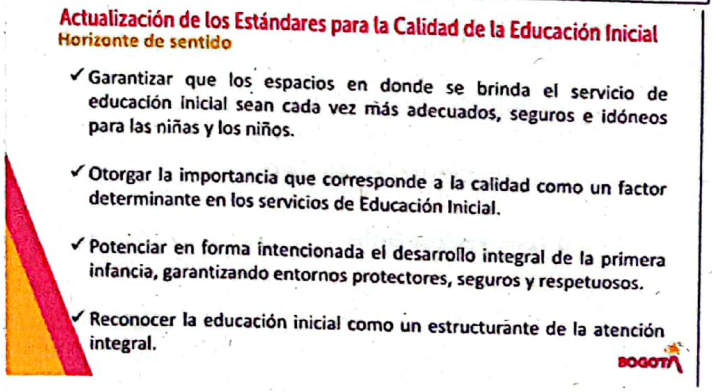












Finalmente, se socializa el tema y el talento humano firma el acta.

Powered by CamScanner





Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Mana	Responsable	JI San Pablo	Giovanna P
Jenyfer lopez	Apoyo administrativo	JI San Pablo	
Ana Yasmid Rubiano	Prof API	San Pablo	
Yeimmy Torres	Prof atención PI	San Pablo	
Laudy [illegible]	Prof atención P.I	San pablo	
Ana [illegible]	Prof [illegible]	JI San Pablo	
Lucia Cespedes	Auxiliar en A.PI	J.I San Pablo	
Nemesia Guzman	Manipuladora de Alim	J.I San pablo	
Alexandra Samacá	Manipuladora Alimentos	J I San Pablo	
Sandra Roa	P. Aseo e higiene	J. I San pablo	
Miti Damaris Moreno	P. Aseo e Higiene	J i San Pablo	
Patricia Diaz	Prof A.P.I	JI San Pablo	

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 09 de 2024.

HORA: 9:15 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción Bienestar Laboral

ASISTENTES: Olga Lucia Cespedes Nava, auxiliar en atención a la primera infancia.

OBJETIVO: Dar a conocer a la auxiliar en atención a la primera infancia, en que consiste las estrategias de bienestar laboral y como se abordara durante el año con el talento humano y propiciar espacios para la integración del talento humano.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

Powered by CamScanner

DESARROLLO:

Siendo las 9:15 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz, invita a la auxiliar en atención a la primera infancia, Lucia Cespedes para la inducción y socialización sobre las estrategias de bienestar laboral con el talento humano, resaltando que el bienestar laboral se refiere a la satisfacción, felicidad y pasión con la que las personas hacen su trabajo, gracias a que la empresa implementa estrategias, actividades, medidas y beneficios que lo propician. El concepto va más allá de estar sanos, se refiere también al bienestar emocional que permite que las personas realicen sus tareas mientras lo disfrutan, como quien dice… "con todas las ganas". Generalmente, se ve materializado en fortalecimientos de bienestar laboral liderados por las áreas de talento humano o cultura organizacional. Así mismo se deben establecer algunas estrategias para desarrollar un bienestar laboral, lo primero es escuchar a los participantes, consultar su opinión, conocerlos a ellos y sus familias. Luego, es necesario tener claros los objetivos que se quieren conseguir con las actividades que se vayan a implementar; ya sean de salud, desarrollo personal, profesional, acompañamiento familiar, o espacios de esparcimiento y creatividad.

Algunos ejemplos de estrategias y actividades pueden ser:

- Jornadas de deporte y recreación.
- Asesorías y acompañamiento en situaciones que involucran la salud mental, la familia, educación.
- Promoción de prácticas de trabajo saludable como pausas activas, alimentación balanceada, desconexión y respeto de las jornadas.
- Sesiones de liderazgo, creatividad e inteligencia emocional.

De igual manera se propone a la auxiliar en atención a la primera infancia que durante el año se promoverán actividades, las cuales encontrarán en el cronograma para fortalecer el bienestar laboral para realizar una labor amena entre todas las participantes del talento humano. Finalmente, la auxiliar en atención a la primera infancia Lucia Cespedes, firma el acta.

Powered by CamScanner





Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Lucia cespedes	Auxiliar en A.P.I	II San pablo	
Patricia Diaz	Prof. A.P.I	II San Pablo	PatriciaD

Powered by CamScanner