PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Barranquilla, 21 de febrero2025

Señor (a)
Jose Antonio Sierra Salazar
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. 7390920
Titulada
Titulada
Barranquilla

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual Mes febrero del año 2025

Referencia: No 7390920 del año 2025

JEAN CARLOS LORA ESCALANTE, identificado con la cédula de ciudadanía No. 72432882 de soledad atlántico, en mi calidad de Contratista del SENA, Titulada Virtual, en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación, presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: un pago correspondiente al mes de febrero de 2025 por valor de $ 2.913.024 Los honorarios será pagados por el SENA al contratista de acuerdo al cronograma definido por la Dirección Administrativa y Financiera de la Dirección General, en la cuenta de Ahorros No. 76958052894 Bancolombia, cuyo titular es el Contratista.

Plazo: Será hasta el (23) de diciembre de 2025

OBJETO:
Prestar servicios profesionales como instructor para impartir formación profesional titulada Técnicos, Tecnólogos y complementaria en el área temática de protección

ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la planeación de la coordinación Sede Metalmecánica Malambo del Centro Nacional Colombo Alemán.

Obligaciones Específicas: (Trascriba las obligaciones específicas del contrato, dentro del siguiente cuadro)

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Prestar los servicios profesionales como Instructor para orientar formación en la competencia Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente de acuerdo con la programación establecida por la coordinación académica de Metalmecánica Malambo del Centro Nacional Colombo Alemán. del Centro Nacional Colombo Alemán.	✓ Realizar el alistamiento de las actividades de aprendizaje a orientar teniendo en cuenta: ambientes, número de aprendices, disponibilidad de equipos, modalidad de formación, y duraciones establecidas en las guías de aprendizaje para el logro de los resultados de aprendizaje del programa. ✓ Orientar el desarrollo de las actividades de Aprendizaje promoviendo el aprendizaje significativo, la solución creativa de problemas, el desarrollo de estrategias para el aprendizaje	Realización del alistamiento en la formación titulada denominado sesión introductoria a la competencia, de las fichas relacionadas 3066304, 3066184, 2960331, 3066324, 3138852, 2999537

		autónomo, el uso de las Tic, el trabajo colaborativo, planteando acciones de refuerzo, mejoramiento y apoyo que motiven y fundamenten al aprendiz para el desarrollo de sus competencias según lo establecido en el procedimiento de ejecución de la formación profesional integral ✓ Presentar informes mensuales en los cuales se evidencie los avances respecto al cumplimiento de los indicadores, metas u objetivos propuestos para el área y/o proceso en el que interviene; y un informe final al terminar la ejecución del contrato. ✓ Utilizar y Cuidar los ambientes, maquinaria, materiales, vehículos, equipos	

		y/o herramientas que disponga para realizar la formación. Y una vez finalizado el contrato reintegrar y/o devolver los elementos y bienes que, a manera de inventario, el Centro de Formación ponga a su disposición, uso y custodia para la cabal ejecución del contrato.	

A continuación, relaciono los desplazamientos que realicé previo a la presentación de este informe. Una vez finalizado cada desplazamiento presenté al ordenador del gasto el informe en el Formato Informe Legalización Desplazamiento Contratista GTH-F-087, en el que se describieron las actividades desarrolladas y los resultados de cada desplazamiento. Cada informe cuenta con el visto bueno del Supervisor.

Se lista a continuación el soporte de la legalización de los desplazamientos realizados, los cuales forman parte integral del presente informe de ejecución contractual.

ITEM	No DE LA ORDEN DE VIAJE	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	FECHA DE DESPLAZAMIENTO INICIAL	FECHA DE DESPLAZAMIENTO FINAL

Nota 1: Por cada desplazamiento que haya realizado el contratista, adjuntará el respectivo informe que la soporte. En caso de haber realizado el desplazamiento en fecha posterior a

la presentación del informe de ejecución contractual, deberá reportarlo en el siguiente informe de ejecución contractual.

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales y los desplazamientos realizados y el No. de la planilla aportes en línea 9481836268 correspondiente al mes de diciembre. (Decreto Ley 2106 de 2019 – "Decreto Ley Antitramites")

Evidencias en (2) folios

Cordialmente,

JEAN CARLOS LORA ESCALANTE
Contratista
C.C. No. 72.432.882

Recibí a satisfacción:

Jose Antonio Sierra Salazar
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. 7390920
Titulada

:

Temática tratada con los aprendices en los diferentes ambientes d e formación

La Organización Mundial de la Salud conocida por sus siglas OMS, define “los entornos saludables y seguros como aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a salud; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, los lugares de trabajo y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento

Objetivos específicos en las sesiones realizadas

- Proporcionar y comunicar las acciones para la promoción y prevención de la salud, el bienestar y la seguridad en el trabajo.
- Desarrollar en los aprendices el desarrollo de promoción de la salud orientadas a fomentar estilos de vida saludables y el conocimiento de factores protectores para prevenir enfermedades, accidentes de trabajo.

Abordaje de la temática tratada a nivel global

Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente accesible en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada persona, donde se minimicen las diferencias o dificultades y se otorguen herramientas tanto para la promoción de la salud, como para la prevención de enfermedades (Secretaría de Salud de México, 2022). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), un entorno laboral saludable es “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (WHO, 2010). Lo anterior, enmarcado en los siguientes indicadores:

1. La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.

2. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura creada a su alrededor.

3. Los recursos de salud personales en el entorno laboral.

4. Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, de sus familias y de otros miembros de la comunidad.

En cuento al componente ambiental se abordó la siguiente temática en las sesiones

Estrategias de movilidad sostenible. La incorporación de prácticas e incentivos de movilidad sostenible en entornos laborales no solo promueve una forma de desplazamiento más amigable con el planeta, sino que genera, a su vez, un impacto positivo en la salud de los trabajadores. Fomentar medios de transporte sostenibles, como rutas colectivas de transporte, uso de carro compartido, bicicletas y medios de transporte eléctrico, no solo reduce la huella de carbono en el ámbito laboral, sino que también estimula la actividad física diaria de los trabajadores. Así, la implementación de este tipo de opciones de movilidad puede contribuir a la disminución de problemas de salud relacionados con la falta de actividad física y ejercicio, como el sedentarismo y sus efectos adversos. Además, al reducir la dependencia de vehículos convencionales, se logra una disminución en la congestión del tráfico, lo que conlleva a entornos laborales más eficientes y menos estresantes.

Gestión de residuos. La adopción de una gestión de residuos enfocada en la reducción, reutilización y reciclaje en entornos laborales no solo mitiga el impacto ambiental organizacional, sino que también beneficia la salud de los trabajadores. Priorizando la reducción en la fuente, se minimizan los riesgos para la salud asociados con exposiciones a sustancias nocivas, al tiempo que las prácticas de reutilización y reciclaje disminuyen la carga ambiental y fomentan la conciencia

ambiental entre los empleados. Estas prácticas crean entornos laborales más saludables al reducir riesgos asociados con la gestión inadecuada de residuos.

Finalmente se realizó cierre de las sesiones con los desafíos y oportunidades entre las siguientes:

Uno de los principales desafíos radica en superar las normas y prácticas tradicionales. Es posible que muchas estructuras y diseños existentes no se ajusten a los principios de sostenibilidad, lo que requerirá una modernización importante o, en algunos casos, revisiones completas. Los costos iniciales y las interrupciones asociadas a dichas transformaciones pueden ser sustanciales, lo que representa un obstáculo para las organizaciones que buscan hacer la transición a modelos más sostenibles. Sin embargo, estos desafíos presentan oportunidades para desarrollar soluciones innovadoras y adoptar nuevas tecnologías que pueden hacer que la modernización sea más rentable.

Otro desafío es la necesidad de generar una transformación cultural al interior de las organizaciones. Adoptar la sostenibilidad y priorizar el bienestar de los empleados requiere un cambio de mentalidad en todos los niveles, principalmente, en el ámbito gerencial. Ello implica no solo adoptar prácticas de construcción ecológica, sino también fomentar una cultura en el lugar de trabajo que valore la salud, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la responsabilidad ambiental. Para lograrlo, se requiere educación, programas de concientización y un liderazgo comprometido para inculcar un sentido de corresponsabilidad entre los trabajadores. La oportunidad aquí se centra en la posibilidad de atraer y retener talento, a medida que continúa creciendo la demanda de organizaciones y empleos con propósito.

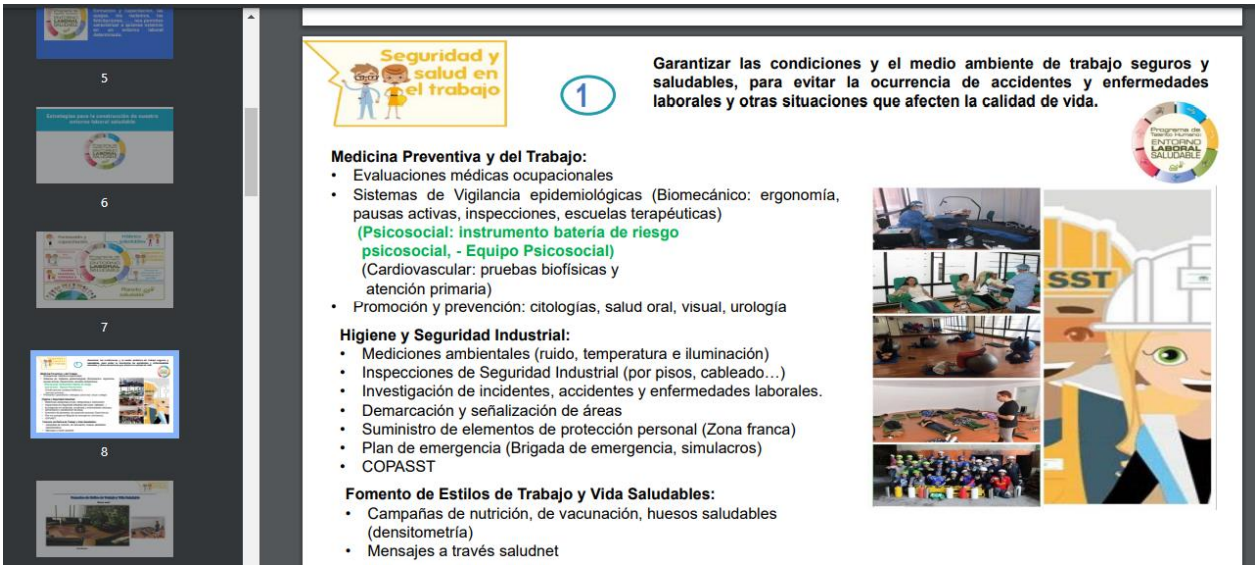
Referencias utilizadas:

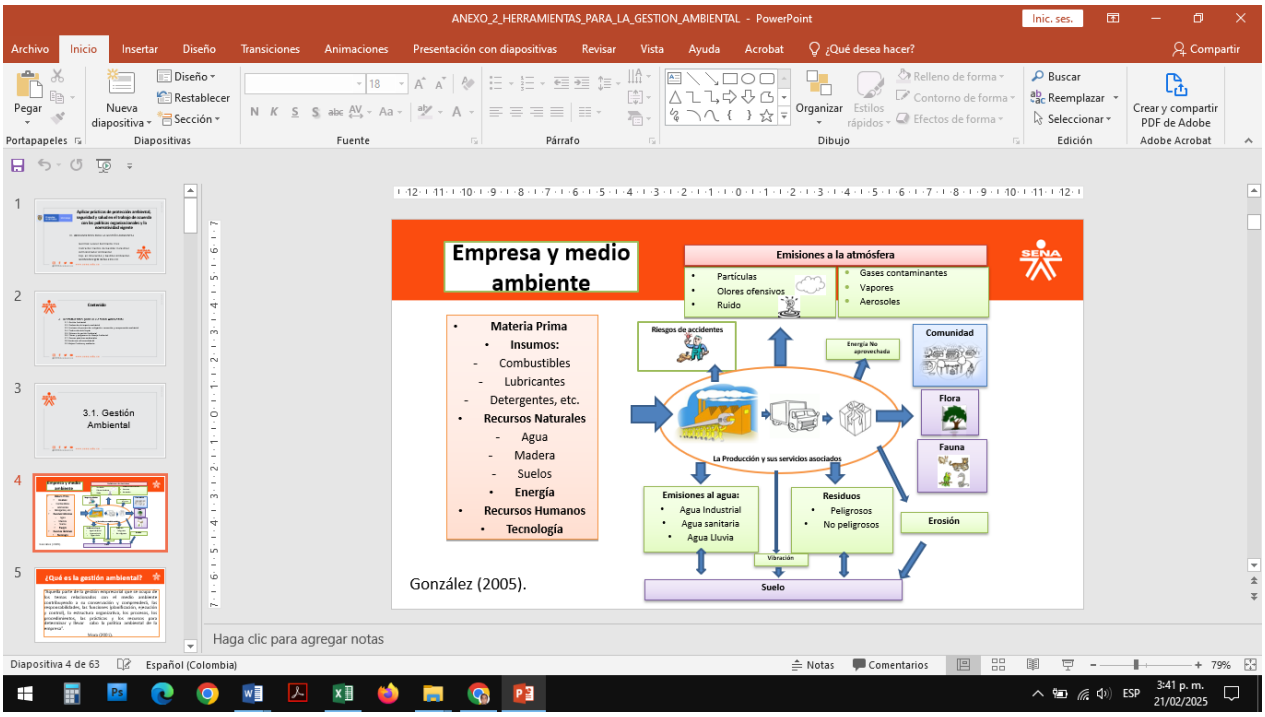
Caroca Marchant, L. (s.f.). Entornos de trabajo saludables. Definición y modelo propuesto por la OMS. Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento Salud Ocupacional. https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnica21.pdf

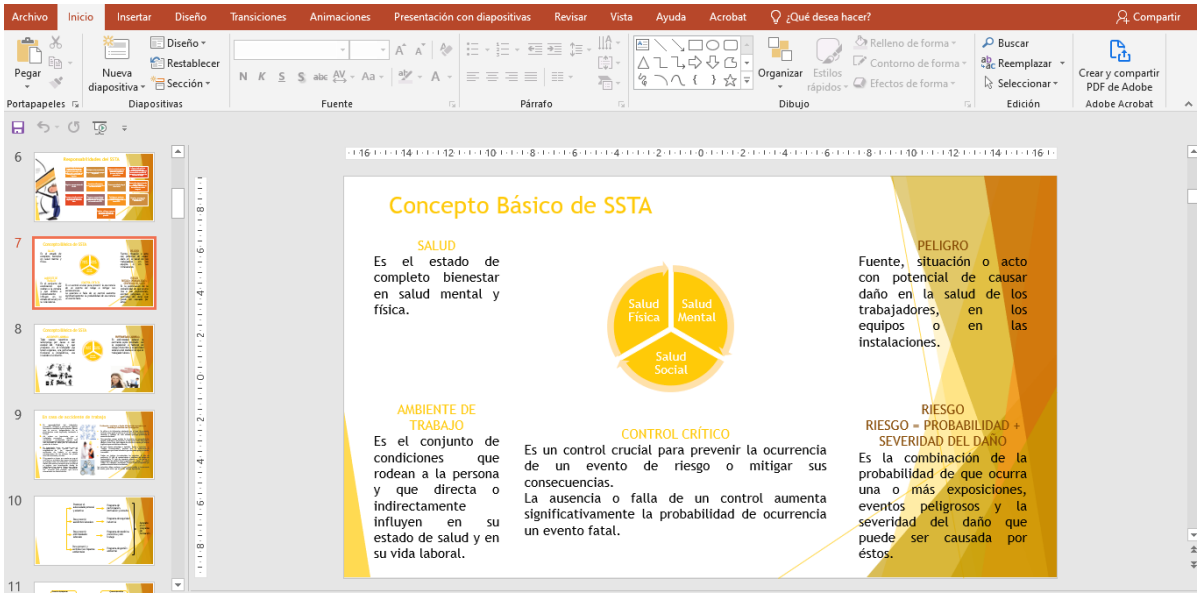
Ministerio de Salud. (2016). **Entorno Laboral Saludable. Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud . https://www.minsalud.gov.co/ sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf**

Secretaría de Salud de México. (21 de Enero de 2022). **¿Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro? Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de Hablemos de Salud: https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro#:~:text=Un%20 entorno%20de%20trabajo%20saludable%20debe%20proporcionarnos%20un%20ambiente%20accesible,tambi%C3%A9n%20de%20 prevenci%C3%B3n%20de%20enfermedades**

Presentaciones y material utilizados para la formacion de los aprendices en las fichas asignadas




ANEXO_2_HERRAMIENTAS_PARA_LA_GESTION_AMBIENTAL - PowerPoint
Empresa y medio ambiente
Emisiones a la atmósfera
Particulas
Olores ofensivos
Ruido
Gases contaminantes
Vapores
Aerosoles
Materia Prima
Insumos:
Combustibles
Lubricantes
Detergentes, etc.
Recursos Naturales
Agua
Madera
Suelos
Energía
Recursos Humanos
Tecnología
Riesgos de accidentes
Energía No aprovechada
Comunidad
Flora
Fauna
La Producción y sus servicios asociados
Emisiones al agua:
Agua Industrial
Agua sanitaria
Agua Lluvia
Residuos
Peligrosos
No peligrosos
Erosión
Vibración
Suelo
González (2005).
Haga clic para agregar notas


Concepto Básico de SSTA
SALUD
Es el estado de completo bienestar en salud mental y física.
Salud Física
Salud Mental
Salud Social
PELIGRO
Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
AMBIENTE DE TRABAJO
Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.
CONTROL CRÍTICO
Es un control crucial para prevenir la ocurrencia de un evento de riesgo o mitigar sus consecuencias.
La ausencia o falla de un control aumenta significativamente la probabilidad de ocurrencia un evento fatal.
RIESGO
RIESGO = PROBABILIDAD + SEVERIDAD DEL DAÑO
Es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones, eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Aprendices en la formación





