PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Código del Programa de Formación: 226245
- Nombre del Proyecto Formativo (si aplica): Estructuración del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una PYME en el sur occidente Colombiano
- Fase del Proyecto (si aplica): Búsqueda y Análisis - I
- Actividad de Proyecto Formativo (si aplica): Identificar la normatividad legal y técnica colombiana entorno a seguridad y salud en el trabajo.
- Competencia: EJECUTAR EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA, SEGÚN ORIENTACIONES DADAS Y NORMATIVIDAD VIGENTE
- Resultados de Aprendizaje: Registrar y procesar información del programa de salud ocupacional de acuerdo con las normas vigentes
- Duración de la Guía de Aprendizaje (horas): 120

2. PRESENTACIÓN

La normatividad legal vigente se convierte en la base para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por tanto, es necesario identificar las normas generales y específicas de acuerdo a la naturaleza de la organización como punto de partida, ya que el sistema de gestión no solo busca gestionar los peligros y riesgos para evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, sino, también, permitir el cumplimiento de la normatividad establecida a nivel nacional para tal fin, sobre la cual administradoras de riesgos laborales y entes gubernamentales realizarán seguimiento y control.

De acuerdo con la Legislación Legal vigente en Colombia, el Decreto 1072/2015, en su Art.2.2.4.6, numeral 1 al 43, donde se contempla la implementación del Sistema Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, el cual es el Objetivo General del Programa de formación en el cual se encuentra inscrito el aprendiz.

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. ; ya que en Colombia existe un sin número de normas que buscan la prevención y protección de la salud de los trabajadores y la aplicación de medidas sancionatorias en caso de incumplimiento, como por ejemplo la, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, entre otras.

No se puede concebir una productividad sin seguridad y no se pueden diseñar productos o servicios de calidad a costa de la salud e integridad de los trabajadores. Desde la Ley 9 de 1979 se han presentado una serie de Normas que permiten a los empleadores, a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y a los Trabajadores relacionar la productividad, la calidad y la seguridad como un solo eslabón.

Te invitamos a ser partícipe de forma activa en el desarrollo de las actividades propuestas en esta guía de aprendizaje, la cual será de mucho beneficio para el diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3. **FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

- Descripción de la(s) Actividad(es)

3.1 Actividades de reflexión inicial:

3.1.1 Reconocer la importancia de la importancia de la normatividad establecida en el territorio nacional y su aplicación en los diferentes sectores productivos.

Descripción de la actividad (esta actividad se abordará en un (1) momento):

Momento 1. Revisar el Marco Normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) (Jerarquización, Estructura y Cumplimiento).

Jerarquización de los requisitos Normativos.

a. El Instructor a través de la presentación de Power Point, PPT (Ramas Poder Público Jerarquización, Ver Anexo 1) socializa con los Aprendices las Generalidades de las Ramas del Poder Público y la teoría de la jerarquía normativa de Hans Kelsen (Pirámide de Kelsen), con el objetivo de poner en contexto dicha teoría.

b. Una vez finalizada la presentación de la Pirámide de Kelsen, el Instructor hace un ejercicio de reflexión de cómo se elabora una Línea de Tiempo a través de la presentación de Power Point, PPT (Línea Tiempo, Ver Anexo 2), como preámbulo de la actividad a desarrollar por los Aprendices.

c. Los Aprendices conformarán equipos de trabajo con el objetivo de construir una Línea de Tiempo en relación con las orientaciones dadas por el Instructor (Proponer temas específicos de consulta, por ejemplo: Seguridad Social, Peligro Eléctrico, Seguridad Vial, etc.).

d. A través de mesa redonda los Aprendices realizan debates con relación a las líneas de tiempo construidas por los diferentes equipos de trabajo, para visualizar la aplicación de la jerarquía normativa.

e. Una vez finalizado el debate de los diferentes equipos de trabajo, el instructor aclara dudas y resuelve interrogantes como resultado de la actividad.

Ambiente requerido:

1. Ambiente de aprendizaje con mesas y sillas para trabajo colaborativo, tablero acrílico y pantalla plana o video beam.
2. Sala con computadores y conectividad a Internet; pantalla plana o video beam.

Estrategias o técnicas didácticas activas: Mesa redonda, Debate dirigido, Técnicas de riesgo, Plenaria, Estudio de casos, Promoción de ideas, Juego de gestión, sociodrama.

Materiales de formación: Hojas de papel, lapiceros, lápices, colores, marcadores, reglas, cartulina

Material de apoyo: Documento suministrado por el Instructor

Duración de la actividad: 16 horas

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

Descripción de la actividad (esta actividad se abordará en un(1) momento):

Momento 1. Estructura Documental de los Requisitos Normativos.

a. A través de la revisión del documento (Anexo 1, del Decreto 1609 de 2015, Ver Anexo 3) el Instructor contextualiza al aprendiz en cuanto a la estructura de un documento normativo.

b. Los Aprendices construyen un Mapa Conceptual de una legislación (Ley 1762 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 4272 de 2022, etc.) asignada por el instructor a los equipos ya conformados, el mapa conceptual deberá ser construido con el objetivo de dar estructura al requisito estudiado (Mapa Conceptual Resoluciones TSA, Ver Anexo 4).

c. Una vez construido el Mapa Conceptual cada uno de los equipos de trabajo, en plenaria socializan a todos los presentes el producto obtenido.

d. Una vez finalizada la socialización por parte de los diferentes equipos de trabajo, el Instructor aclara dudas y resuelve interrogantes como resultado de la actividad.

Ambiente requerido:

1. Ambiente de aprendizaje con mesas y sillas para trabajo colaborativo, tablero acrílico y pantalla plana o video beam.
2. Sala con computadores y conectividad a Internet; pantalla plana o video beam.

Estrategias o técnicas didácticas activas: Mesa redonda, Debate dirigido, Técnicas de riesgo, Plenaria, Estudio de casos, Promoción de ideas, Juego de gestión, sociodrama.

Materiales de formación: Hojas de papel, lapiceros, lápices, colores, marcadores, reglas, cartulina

Material de apoyo: Documento suministrado por el Instructor

Duración de la actividad: 8 horas

3.3 Actividades de apropiación:

Descripción de la actividad (esta actividad se abordará en dos(2) momento):

Momento 1. **Cumplimiento de los Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

a. El instructor realiza un ejercicio de reflexión en cuanto a la obligatoriedad del cumplimiento de los requisitos normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), tomado como referencia documentos normativos (Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Decreto 472 de 2015 y Resolución 0312 de 2019).

b. De los siguientes Requisitos Legales (Carpeta, Normas PDF):

1. Decreto 2663 de 1950 - Código Sustantivo del Trabajo
2. Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional.
3. Resolución 2400 de 1979. Estatuto de Seguridad Industrial.
4. Resolución 2013 de 1986. Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
5. Constitución Política de Colombia de 1991.
6. Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social Integral.
7. Decreto Ley 1295 de 1994. Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
8. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
9. Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
10. Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
11. Ley 1562 de 2012. Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

12. Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
13. Resolución 1352 de 2012.Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
14. Decreto 472 de 2015. por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
15. Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Libro 2, Parte 2, Titulo 4, Capitulo 6.)
16. Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
17. Resolución 0491 de 2020. por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones.
18. Resolución 4272 de 2021. Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.
19. Resolución 692 de 2022. Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad
20. Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones
21. Resolución 40595 de 2022. Por la cual se adopta la metodología para el diseño. implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones
22. Resolución 40117 de 2024. Por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE

23. Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones
24. Resolución 1843 de 2025. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones.
25. Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

El instructor asignará a cada aprendiz una normativa, frente a la cual debe realizar un esquema de esta, en la cual denote (fecha, objeto de la norma, títulos, capítulos, artículos, al igual hacer énfasis en las Disposiciones Generales, Disposiciones Principales y Disposiciones Finales)

Una vez construido el análisis cada aprendiz, en plenaria socializan a todos los presentes la información obtenida.

c. Como cierre de la actividad el Instructor aclara dudas y resuelve interrogantes.

Ambiente requerido:

1. Ambiente de aprendizaje con mesas y sillas para trabajo colaborativo, tablero acrílico y pantalla plana o video beam.
2. Sala con computadores y conectividad a Internet; pantalla plana o video beam.

Estrategias o técnicas didácticas activas: Mesa redonda, Debate dirigido, Técnicas de riesgo, Plenaria, Estudio de casos, Promoción de ideas, Juego de gestión, sociodrama.

Materiales de formación: Hojas de papel, lapiceros, lápices, colores, marcadores, reglas, cartulina

Material de apoyo: Documento suministrado por el Instructor

Duración de la actividad: 20 horas

Momento 2. Comparar Matrices Legales de Diferentes Sectores Económicos (Semejanzas y Diferencias).

Ejercicio Comparativo de Requisitos Legales.

a. El instructor realiza un ejercicio introductorio de socialización, para dar a conocer que es un cuadro comparativo de semejanzas y diferencias, además contextualiza al aprendiz de cómo se puede aplicar esta herramienta en el análisis de Matrices de Requisitos Legales.

b. El Instructor debe entregar a los equipos de trabajo dos (2) archivos de Matrices Legales de distintos sectores económicos (Carpeta, Matrices Legales Sectores Económicos), una lista de chequeo (Lista Chequeo Matriz Legal, Ver Anexo 5) y el formato del cuadro comparativo (Cuadro Comparativo Matriz Legal, Ver Anexo 6) como insumos de trabajo para desarrollo de la actividad, además debe contextualizar la información y aplicación de cada documento.

c. A partir de la lista de chequeo, el Aprendiz realizará la identificación de los aspectos de Estructura, Requisitos Transversales y Requisitos Específicos de cada una de las Matrices de estudio.

d. Una vez determinados los aspectos de Estructura, Requisitos Transversales y Requisitos Específicos de cada una de las Matrices de estudio, el Aprendiz consolida en el Cuadro Comparativo entregado por el Instructor las Semejanzas y Diferencias identificadas.

e. Después de haber documentado las Listas de Chequeo y el Cuadro Comparativo de cada uno de los equipos de trabajo, en plenaria socializan la experiencia de desarrollo de la actividad y los resultados obtenidos en el ejercicio.

f. Como cierre de la actividad el Instructor aclara dudas y resuelve interrogantes.

Ambiente requerido:

1. Ambiente de aprendizaje con mesas y sillas para trabajo colaborativo, tablero acrílico y pantalla plana o video beam.
2. Sala con computadores y conectividad a Internet; pantalla plana o video beam.

Estrategias o técnicas didácticas activas: Mesa redonda, Debate dirigido, Técnicas de riesgo, Plenaria, Estudio de casos, Promoción de ideas, Juego de gestión, sociodrama.

Materiales de formación: Hojas de papel, lapiceros, lápices, colores, marcadores, reglas, cartulina

Material de apoyo: Documento suministrado por el Instructor

Duración de la actividad:16 horas.

3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:

Momento 1. Completar la Matriz de Requisitos Legales (Específicos y/o Relevantes).

Diligenciamiento del Modelo de Matriz de Requisitos Legales.

a. El Instructor presenta a los Aprendices el Modelo de Matriz de Requisitos Legales (Modelo Matriz Legal, Ver Anexo 7) el cual será diligenciado por los equipos de trabajo, dicho modelo será explicado en cada uno de sus componentes para dejar claridad de cuál será la forma de diligenciamiento de este.
b. En base a la explicación generada por el Instructor, los equipos de trabajo realizan el diligenciamiento de la Matriz de Requisitos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Identificación y diligenciamiento mínimo de 15 Requisitos Transversales y 15 Requisitos Específicos, de acuerdo a la actividad económica de la empresa.
2. Valoración del cumplimiento de cada uno de los requisitos identificados (Cumple / No Cumple).
3. En el caso de los requisitos valorados como "Cumple", mencionar las posibles evidencias que se presentan como modo de verificación de dicho cumplimiento.
4. En el caso de los requisitos valorados como "No Cumple", definir un Plan de Acción, asociando cargo responsable y tiempos estimados para la ejecución de este.

c. Una vez consolidada la información en el Modelo de Matriz de Requisitos Legales, ésta deberá ser sustentada por cada uno de los equipos de trabajo.

Ambiente requerido:

3. Ambiente de aprendizaje con mesas y sillas para trabajo colaborativo, tablero acrílico y pantalla plana o video beam.
4. Sala con computadores y conectividad a Internet; pantalla plana o video beam.

Estrategias o técnicas didácticas activas: Mesa redonda, Debate dirigido, Técnicas de riesgo, Plenaria, Estudio de casos, Promoción de ideas, Juego de gestión, sociodrama.

Materiales de formación: Hojas de papel, lapiceros, lápices, colores, marcadores, reglas, cartulina

Material de apoyo: Documento suministrado por el Instructor

Duración de la actividad: 60 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO.

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Búsqueda y Análisis - I	Identificar la normatividad legal y técnica colombiana entorno a seguridad y salud en el trabajo.	Revisar la normatividad legal y técnico colombiana de seguridad y salud en el trabajo. Elaborar la matriz legal de seguridad y salud en el trabajo.	Conocimiento. Exposición en temas legales. Desempeño. Taller de Legislación vigente. Producto. Matriz Legal.	Elabora el programa de salud ocupacional de la organización de acuerdo con la legislación vigente y la normatividad aplicable. Recomienda medidas de intervención en seguridad, higiene y medicina preventiva y del trabajo de acuerdo con los requerimientos organizacionales y la normatividad vigente.	Formulación de Preguntas / Prueba de Conocimiento Escrita o Taller Evaluativo Exposición - Observación / Lista de chequeo Herramienta Diagnóstica e Informe en medio magnético – Revisión Documental / Lista de chequeo

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acto Administrativo: Cualquier declaración unilateral de voluntad de conocimiento o de juicio, de carácter particular o general, emanado o expedido por la administración o por los particulares que cumplen funciones públicas y que produce efectos jurídicos.

Ámbito de Aplicación. Indica a quién o a qué tipo de empresas o actividades se aplica la norma (por ejemplo, empresas con trabajadores dependientes, contratistas, sector salud, construcción, etc.).

Código Sustantivo del Trabajo (CST): Es la normativa que regula las relaciones laborales en Colombia. Establece derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, incluyendo temas como contrato de trabajo, jornada laboral, salario, seguridad social, y terminación del contrato.

Condición de cumplimiento. Estado o nivel de implementación frente a una obligación legal: Cumple, No cumple, En proceso, No aplica.

Contrato de trabajo: Es un acuerdo entre empleador y trabajador, donde este último se compromete a prestar un servicio personal bajo subordinación, a cambio de una remuneración.

Cumplimiento. Columna en la matriz donde se establece si la organización cumple o no con el requisito legal, permitiendo identificar brechas.

Decreto: Acto administrativo expedido por funcionarios en ejercicio de funciones administrativas. Por lo general son expedidos por el presidente, Gobernadores y alcaldes, entre otros.

Decreto - Ley: Acto expedido por el Presidente de la República que tiene la misma fuerza que una ley, pero que, por mandato de la Constitución en algunos casos particulares, se asimilan a leyes expedidas por el Congreso.

Entidad Competente. Institución encargada de expedir, vigilar o hacer cumplir la normativa (ej. Ministerio de Trabajo, MinSalud, MinAmbiente, ARL, ICONTEC, INVIMA).

Estándares Mínimos. Conjunto de requisitos obligatorios que deben cumplir todas las empresas, según la Resolución 0312 de 2019, según su tamaño y nivel de riesgo.

Fecha de entrada en vigencia. Fecha desde la cual la norma tiene fuerza obligatoria.

Jurisprudencia: Decisiones de carácter general y definitivo tomadas por los órganos jurisdiccionales del país.

Ley: Norma expedida por el Congreso de la República y que tiene como característica ser de contenido general, abstracto e impersonal.

Matriz Legal. Herramienta que permite identificar, analizar y dar seguimiento al cumplimiento de normas legales aplicables en SST.

Norma Legal. Disposición emitida por una autoridad competente que establece obligaciones legales en SST. Puede ser una ley, decreto, resolución, circular, entre otros.

Norma jurídica: Se hace referencia a una regla que busca encaminar la forma en la que se comporta la sociedad. Esto quiere decir que se encarga de establecer los derechos y deberes que tienen los individuos que hacen parte de la sociedad. El incumplimiento de estas normas puede tener sanciones.

Normatividad: Es el marco regulatorio Nacional que existe en el ordenamiento jurídico y que regula los distintos comportamientos y acciones de toda persona natural o jurídica.

Obligación Legal. Especificación concreta que la empresa debe cumplir según lo que establece la norma. En la matriz legal, esta se detalla en función del artículo o parágrafo específico.

P**ersona Jurídica:** Es una entidad creada por la ley que puede ejercer derechos y contraer obligaciones, como si fuera una persona natural. Estas entidades tienen capacidad legal independiente de sus miembros.

Periodicidad. Frecuencia con la cual debe cumplirse una obligación legal (ej. anual, semestral, inmediata, continua). Este campo se usa para programar revisiones o actividades.

Plan de Mejora. Acciones propuestas para cumplir con una norma en caso de que la empresa no esté dando cumplimiento total.

Resolución: Acto administrativo por el cual las diferentes entidades de la Administración Pública adoptan decisiones en el ejercicio de sus funciones.

Responsable del cumplimiento. Persona o cargo dentro de la organización que debe garantizar el cumplimiento de la norma.

Responsabilidad del empleador. Obligación jurídica de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables, incluyendo la implementación del SG-SST.

Revisión Legal. Actividad periódica que debe realizarse para verificar la actualización de la normativa aplicable. Requiere estar documentada.

Vigilancia y control. Papel del Estado para verificar que las empresas cumplen con la legislación laboral y de riesgos laborales.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

https://biblioteca.sena.edu.co/
http://secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/7
https://safetya.co/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	German Caicedo Fernandez Luperly Palacio Rodríguez	Instructor	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo / Centro de la Construcción	JULIO 20205

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fech	Razón del

				a	Cambio
Autor (es)					