Cuestionario 3. ✓

Competencia - Ejecutar Acciones de Promoción de la Salud y prevención de Riesgos del Trabajo para la población cubierta y NO cubierta por el ser en Relación con las Necesidades Identificados.

1. ¿Cuáles son los documentos metodológicos básicos para una capacitación?

R//: Análisis de Necesidades: Identificar brechas de desempeño, brechas de conocimiento y Necesidades específicas de la organización mediante evaluaciones o encuestas.

Objetivos de Aprendizaje: Definir metas claras, medibles y verificables sobre que aprenderán los participantes y qué comportamientos cambiarán.

Contenido Temático: Estructura el material en módulos, unidades o temas secuenciales organizados pedagógicamente.

Estrategias Didácticas (Metodología): Selección de métodos (expositivo, estudio de caso, simulación, role-playing, e learning) que faciliten la adquisición de habilidades y actitudes.

Recursos y materiales: Herramientas de apoyo (Presentaciones, manuales, videos) que estimulan el aprendizaje.

Evaluación y Seguimiento: Metodos para medir el progreso (diagnostica, formativa, sumativa) y asegurar la aplicación de los conocimientos en el trabajo.

2. Establezca las diferencias entre los objetivos misionales, administrativos y de producción.

R//: Objetivos Misionales (Razon de Ser):

- Enfoque: Orientados a cumplir la misión, los valores fundamentales y la visión a largo plazo.
- Finalidad: Satisfacción del cliente, posicionamiento de marca y cumplimiento de los valores corporativos.
- Caracteristica: Son la guía estratégica que define la identidad de la empresa en el mercado.

Objetivos Administrativos (Gestión y control):

- Enfoque: Coordinar el uso de recursos financieros, humanos y de infraestructura.
- Finalidad: Evitar el caos, reducir la incertidumbre, mejorar la productividad y asegurar la sostenibilidad.
- Característica: Establecen políticas, estándares y estructuras, de reporte para el funcionamiento interno.

Objetivos de Producción (operación)

- Enfoque: Transformar insumos en productos o servicios finales de alta calidad.
- Finalidad: Maximizar la eficiencia, reducir desperdicios, cumplir con tiempos de entrega y estándares de calidad.
- Característica: Se centran en el proceso técnico y la capacidad operativa para entregar el producto / servicio.

Característica	Misionales	Administrativos	Producción
Foco Principal	Razon de ser cliente	Recursos Estructura	Eficiencia calidad
Orientación	largo Plazo Estrategico	Mediano Plazo Táctico	Corto Plazo operativo
Función	Definir el Qué	Definir el Como	Ejecutar el Qué
Ejemplo	Ser Lideres en Servicio	Optimizar Presupuesto	Reducir desperdicio 3%

3. Establezca los 5 principios fundamentales del aprendizaje.

R//: Aprendizaje Activo (Compromiso): los estudiantes aprenden Mejor cuando participan activamente, explorando y resolviendo problemas en lugar de recibir información pasivamente.

Aplicación Intencional (Práctica): la Transferencia deliberada de lo aprendido a situaciones reales en fundamental para consolidar conocimientos y asegurar su relevancia.

Primavera

- Motivación y Responsabilidad (Autorregulación): la implicación intrínseca y la capacidad del alumno para dirigir su propio proceso de aprendizaje.

- Entrenamiento Individual (Personalización): Adaptar el aprendizaje a las necesidades, ritmos y contextos individuales de cada aprendiz.

- Refuerzo y Retroalimentación (Feedback): El uso de feedback constante y recordatorios para mantener el aprendizaje activo, corregir errores y consolidar la memoria.

4. La lluvia de ideas es una forma de establecer necesidades en la empresa, explique en qué consiste esta metodología.

RH: la lluvia de ideas (brainstorming) es una técnica grupal utilizada para generar ideas de manera libre y espontánea, con el fin de identificar problemas, oportunidades o necesidades dentro de una empresa. Cuando se usa para detectar necesidades organizacionales permite recoger diferentes puntos de vista de empleados directivos o equipos de trabajo.

Metodología:

la lluvia de ideas es un proceso estructurado pero flexible que busca producir la mayor cantidad posible de ideas sin juzgarlas inicialmente.

Se basa en cuatro Principios fundamentales:
- Suspender el Juicio: No se critican ni evaluan las ideas mientras se generan.
- Cantidad Sobre Calidad (al inicio): Se prioriza producir muchas ideas.
- Creatividad Libre: Se permiten propuestas innovadoras o para convencionales.
- Construcción Colectiva: los participantes pueden complementar o mejorar ideas de otros.

Las Tres Normas Comparten la misma estructura en 10 Capitulos

Numeral	ISO 9001 Calidad	ISO 14001 Ambiental	ISO 45001 SST	Semejanzas	Diferencias
1. Alcance	Satisfacción del cliente y calidad del Producto	Desempeño Ambiental	prevención de riesgos laborales	Estructura Igual	cambia el enfoque cliente, Ambiente y Trabajador.
2. Referencias Normativas	Las Tres Normas utilizan la misma estructura de 10 capítulos, lo que Permite la Integración de Sistemas de Gestión				
3. Terminos y Definiciones	Enfoque en Calidad	Enfoque Ambiental	Enfoque en SG-SST	Todos Incluyen definiciones	Cambian conceptos Técnicos
4. Contexto de la Organización	Necesidades del Cliente	Aspectos Ambientales	Riesgos SST	Analisis del contexto y Partes Interesadas.	ISO 14001 e ISO 45001 exigen identificacion de Peligros.
5. Liderazgo	Enfoque al Cliente	Enfoque Ambiental	Seguridad y Salud del Trabajador	Compromiso y Politica obligatoria.	ISO 45001 exige consulta y Participación Trabajador
6. Planificación	Riesgos y oportunidades Calidad	Aspectos Ambientales y Requisitos legales	Identificación de Peligros y evaluación de Riesgos	Gestión del Riesgo Obligatoria	ISO 45001 es más estricto en identificación de Peligros.
7. Apoyo	Recursos competencia comunicación	Igual Estructura	Igual Estructura	Requisitos Casi Identicos	ISO 45001 enfatiza formación en cultura en SST.
8. Operación	Control de Procesos y Producción	Control operacional Ambiental	Control Operacional en SST	Control OPERATIVO obligatorio.	Controla Impactos distintos, Producto Ambiente y Labor
9. Evaluación del desempeño	Satisfacción del cliente, Auditoria Interna	Desempeño Ambiental	Desempeño en SST	Auditoria y dirección obligatoria (Revisión)	Cambian Indicadores calidad, Impacto ambiental Accidente
10. Mejora.	Mejora continua y Acciones Correctivas	Igual	Igual	Mejora Continua obligatoria	ISO 45001 exige eliminar Peligro y Reducir Riesgos.

5. Consulte la Norma NTC-ISO 9001, NTC-ISO 14001 (Ultima Versión) Realice un cuadro comparativo de las tres, estableciendo las Semejanzas y diferencias en cada uno de sus Numerales

Primavera

6. ¿Cuál es la utilidad de un Sistema Integrado de Gestión NCTC-ISO 9001 - BS OHSAS 18001 y NTC 45001? Realice un afiche en donde promocione y explique las ventajas de la implementación de cada uno para su empresa proyecto.

(Actividad Grupo Proyecto)

7. Teniendo en cuenta la Transición de la OHSAS 18001 a la ISO 45001, establezca los cambios que esta contempla frente a los temas de Inducción, capacitación y entrenamiento.

R/I: La Transición de OHSAS 18001 a ISO 45001 epoca la inducción, capacitación y entrenamiento hacia un sistema mas preventivo, participativo y basado en el contexto de la organización. ISO 45001 exige demostrar competencia y conciencia, no solo registros, incluyendo la participación activa de los Trabajadores en la identificación de Peligros y la evaluación de riesgos.

- Enfoque en la participación y consulta (cláusula 5.4) la capacitación ya no es solo unidireccional; ahora debe fomentar la consulta activa y la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y peligros, no limitándose a personal de planta, sino a todos los niveles de la organización.

- Gestión de Riesgos y oportunidades (cláusula 6.1): los temas de entrenamiento deben cubrir no solo la eliminación de Peligros (Físicos), sino Tambien la gestión de los riesgos y la identificación de oportunidades para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

- Concuencia del Trabajador (Cláusula 7.3): Aumenta el requisito de conciencia. los trabajadores deben comprender sus funciones, los peligros, los riesgos para su seguridad y salud, y tener la capacidad de informar sobre ellos sin temor a represarias.

- Competencia (Cláusula 7.2): Se pone Mayor énfasis en garantizar que los trabajadores sean competentes basándose en educación, formación o experiencia, verificando la eficacia de la capacitación, y no solo en tener el registro de que asistieron.

- Contexto y partes interesadas (cláusula 4): los Indicadores deben incluir el entendimiento de cómo el entorno externo e interno (contexto) y los requisitos de las partes interesadas (ej. contratistas, vecinos) afectan la Seguridad laboral.

8. ¿Qué es ISO 45001 y cuál es la importancia que tiene en el desarrollo de las actividades de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales?

R/I: la norma 45001 es el estándar Internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, diseñado para prevenir lesiones y enfermedades profesionales. Su importancia radica en proporcionar un marco proactivo que identifica riesgos, mejora el cumplimiento legal, fomenta la cultura preventiva y reduce la siniestralidad, aumentado la productividad y el bienestar general en la organización.

- Enfoque proactivo y preventivo: Sustituye la reacción por la anticipación, identificando peligros antes de que causen daño, lo que reduce drásticamente accidentes y enfermedades laborales.
- Gestión Sistemática de Riesgos: Ofrece un marco estructurado (basado en el ciclo PHVA) para la evaluación y mitigación continua de riesgos y oportunidades.
- Participación Activa de los Trabajadores: la norma exige la consulta y participación de los empleados, lo que fortalece la cultura de seguridad y aumenta la motivación y el compromiso.
- Cumplimiento Legal y Eficiencia: Facilita el cumplimiento de la normativa local de SST y optimiza la eficiencia operativa al reducir el tiempo de inactividad por incidentes.
- Mejora de la reputación y Sostenibilidad: Demuestra el compromiso ético de la organización con el bienestar de su personal, lo que mejora la imagen ante clientes y socios.

9. La Norma NTC-ISO 9001:2015, establece los sistemas de gestión de la calidad y específicamente su capítulo 6 la gestión de los recursos de las empresas. De acuerdo con esta norma indique:

a. Cómo debe ser la Provisión de recursos?
b. Que características debe tener el recurso humano?
c. Como debe ser la competencia, toma de conciencia y formación?
d. Que características debe tener la infraestructura?

Primavera

R//: a. Cómo debe ser la Provisión de Recursos?
La provisión de recursos debe ser planificada, estratégica y alineada con los objetivos de calidad.
Determinar y proporcionar los recursos necesarios para implementar y mantener el SGC. Mejorar continuamente su eficacia y aumentando la satisfacción del cliente. Considerando capacidades y limitaciones de los recursos internos, Garantizando que los recursos debe ser planificados, estratégicamente.

b. Qué Características debe Tener el Recurso humano?
El recurso humano es idoneo y competente para garantizar la calidad del Producto o servicio. El personal que realice trabajos que afecten la calidad debe ser, competente en educación, formación, habilidades y experiencia; capaz de desempeñar funciones que influyan en el cumplimiento de requisitos del cliente, con claridad con roles, responsabilidades y autoridades.

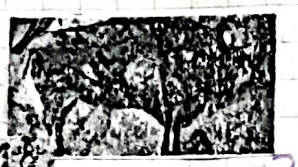
c. Cómo debe ser la competencia, toma de conciencia y Formación?
No basta con capacitar, se debe verificar que la formación sea efectiva. La organización debe determinar la competencia necesaria para cada cargo, asegurando que las Personas sean competentes, tomar acciones cuando sea necesario (capacitación, reentrenamiento), conservar información documentada como evidencia.
El Personal debe ser conciente de la Política de calidad, los objetivos de calidad, su contribución al SGC, las implicaciones del incumplimiento de requisitos.
La Formación debe ser Planificada, evaluarse su eficacia y estar alineada con las necesidades del sistema.

d. Qué Características debe tener la Infraestructura y el ambiente de trabajo.
Debe ser suficiente y apropiada para garantizar la conformidad del producto o servicio. Debe incluir edificios y espacios de trabajo adecuados, equipos, maquinaria y tecnología, Recursos de transporte, sistemas de información y comunicación, mantenimiento adecuado.
El ambiente debe Favorecer el desempeño eficaz de los procesos y la calidad, debe ser adecuado para lograr la conformidad del producto y Garantizar condiciones controladas, debe incluir factores Físicos (Temperatura, Iluminación, ruido), ambientales, Sociales, psicologicos (Clima laboral) y de seguridad.

10. Elabore una Linea de tiempo de las comunicaciones y establezca las Ventajas de estas transformaciones (especificando los Inventos y elementos significativos a traves de Imagenes).

R//: → Línea de Tiempo de las Comunicaciones. ←

* Prehistoria
3000 a.c.
(Pinturas Repestres)





3.500 a.c.
(Escritura Cuneiforme
Jeroglificos)

1440
(la imprenta Johannes
Gutenberg)





1830 - 1840.
(Telegrafo - Samuel Morse)

1876
(Telefono Alexander Graham)

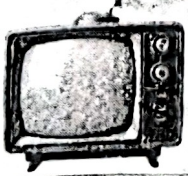




1901
(Radio Guglielmo Marconi)

1927
(Televisión Philo Farnsworth)





1969
(Arpanet - Internet)

1990
(World Wide web - Tim Berners)





2000 - Presente.
(Telefonos Intelgentes
Redes Sociales)

Primavera

- Prehistoria - 3000 a.c (Pinturas Rupestres): Primeras formas de comunicación visual y simbólica para transmitir mensajes duraderos.

- 3500 a.c (Escritura Cuneiforme / Jeroglíficos): El inicio de la comunicación escrita, permitiendo registrar información más allá de la memoria oral.

- 1440 (La Imprenta - Johannes Gutenberg): Revolución de la información, permitiendo la producción masiva de libros y la democratización del conocimiento.

- 1830 - 1840 (Telégrafo - Samuel Morse): Primera comunicación eléctrica, eliminando las barreras de distancia y velocidad para el envío de mensajes.

- 1876 (Teléfono - Alexander Graham Bell): Transmisión de voz en tiempo real, humanizando la comunicación a larga distancia.

- 1901 (Radio - Guglielmo Marconi): Comunicación eléctrica, eliminando las barreras de distancia y velocidad para el envío de mensajes.

- 1927 (Televisión - Philo Farnsworth): Introducción de imágenes en movimiento, transformando el entretenimiento y las noticias.

- 1969 (Arpanet - Internet): Conexión de computadoras. que dio origen a la red global de intercambio de información.

- 1990 (World Wide Web - Tim Berners-Lee): Democratización de Internet, haciendo la información accesible al público general.

- 2000 (Teléfonos Inteligentes - Redes Sociales): Comunicación instantánea, ubicua y constante, integrando internet en la vida cotidiana.

11. La comunicación se puede llevar a cabo en dos niveles: intrapersonal e interpersonal, explique cada uno de ellas.

R/I: La comunicación Intrapersonal abarca pensamientos emociones y autorreflexión, siendo crucial para el conocimiento y la toma de decisiones. La Interpersonal es el intercambio recíproco de información, sentimientos y significado entre dos o mas personas.

Comunicación Intrapersonal: Es el diálogo interno que ocurre dentro de una persona, donde el emisor y el receptor son el mismo ser. Incluye pensamientos, reflexiones, sueños, memoria, análisis de sentimientos y la autoevaluación. Ayuda a gestionar emociones, tomar decisiones, construir la identidad personal y evaluar situaciones internamente.

Comunicación Interpersonal: Es el proceso de intercambio de información, ideas y sentimientos entre dos o mas personas, generalmente en un contexto cara a cara. Es interactiva implica Feedback (retroalimentación) inmediato y utiliza tanto el lenguaje verbal como el no verbal (Gestos, tono de voz). Sirve para establecer relaciones, compartir información, persuadir, resolver conflictos y socializar.

12. Defina 5 estrategias didácticas que den lugar a la participación de los asistentes a una capacitación.

R/I: Para fomentar la Participación activa en capacitaciones, las estrategias didácticas, deben centrarse en la interacción, la colaboración y la aplicación práctica del conocimiento. El uso de metodos colaborativos como estudios de casos, debates, simulaciones y la gamificación, junto con la retroalimentación continua, asegura un aprendizaje activo y motivador.

- Estudio de Casos: Presentar situaciones reales o hipotéticas para que los partipantes, en pequeños grupos, analicen, diagnostiquen problemas y propongan soluciones conjuntas. Esto fomenta el aprendizaje colaborativo.

- Debates y Paneles de Discusión: Plantear temas controvertidos o de actualidad relacionadas con el contenido para abrir espacios de intercambio de opiniones. Esto estimula el Pensamiento crítico y la participación oral.

Primavera

- Gamificación (Ludificación): Incorporar elementos de juego, como puntos, niveles, desafíos o competencias amistosas, para aumentar la motivación y la interacción con el contenido.

- Simulaciones y Role Playing: Representar escenarios laborales específicos donde los asistentes deben actuar según roles definidos. Esto permite practicar habilidades técnicas o blandas en un entorno seguro.

- Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Solicitar a los asistentes que desarrollen un proyecto, producto o plan de acción durante la capacitación, aplicando los conocimientos adquiridos para resolver un problema real.

13. Teniendo en cuenta el sector económico y las condiciones Sociodemográficas de su empresa proyecto, establezca que tipo de estrategias, recursos, Infraestructura y preparación del Facilitador se requieren para llevar a cabo un Proceso de Inducción, capacitación y entrenamiento.

(Actividad Grupo Proyecto)

14. ¿Qué es el efecto Paradigma? Construya un ejemplo

R//: El efecto Paradigma se refiere a la influencia que tiene un conjunto de Creencias, modelos mentales o marcos de referencia Sobre la manera en que una Persona Interpreta la realidad.
Un paradigma actúa como un "Filtro" que condiciona lo que Vemos, cómo lo entendemos y cómo actuamos. Cuando estamos bajo un paradigma determinado, tendemos a Interpretar la Información nueva de acuerdo con nuestras Ideas Previas, Incluso si existen otras Formas Válidas de entenderla.
El efecto Paradigma ocurre cuando nuestras Creencias Influyen en nuestra percepción y Limitan o dirigen nuestras Decisiones.

Ejemplo: Un Gerente propone Implementar el trabajo remoto algunos días a la Semana. Sin embargo, los directivos rechazan la propuesta Inmediatamente, Por que Consideran que:

- Si no están en la oficina no trabajan
- La supervisión directa es indispensable.
- El rendimiento va a bajar.

No analizan datos, estudios ni experiencias exitosas de otras empresas.

¿Que ocurre? El paradigma tradicional sobre el trabajo presencial influye en la interpretación de la nueva propuesta. No se evalua objetivamente la idea porque el modelo mental previo condiciona la decisión.

15. ¿En que consiste la Flexibilidad Paradigmatica?

R//: Es la capacidad mental de cuestionar, cambiar o adoptar nuevas formas de pensar (Paradigmas) frente a la realidad, superando visiones rigidas. Permite percibir el entorno como oportunidades, adaptar estrategias ante cambios y romper con creencias tradicionales para innovar.

Caracteristicas
- Superacion de la Paralisis Paradigmatica
- Vision de extranjero o pionero
- Adaptacion y crecimiento
- Cambio de Actitud

PUNTO 13 – CUESTIONARIO EJECUTAR

Teniendo en cuenta el sector económico y las condiciones sociodemográficas de su empresa proyecto, establezca que tipo de estrategias, recursos, infraestructura y preparación del facilitador se requieren para llevar a cabo un proceso de inducción, capacitación y entrenamiento.

La empresa proyecto pertenece al sector de reciclaje industrial, el cual presenta riesgos como manipulación manual de cargas, uso de maquinaria, riesgo eléctrico, cortes y exposición a ruido. Debido a las condiciones sociodemográficas del personal, que puede incluir trabajadores con distintos niveles de formación académica y alta experiencia práctica, el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento debe ser claro, práctico y adaptado a sus necesidades, garantizando la comprensión y aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. ESTRATEGIAS

1.1 Estrategias de Inducción

- Inducción inicial obligatoria antes de iniciar labores.
- Enfoque práctico y visual (debido a posibles distintos niveles educativos del personal operativo).
- Uso de lenguaje claro y ejemplos reales del proceso de reciclaje.
- Recorrido guiado por la planta para identificación de riesgos.
- Entrega de reglamento interno y políticas de SST.

1.2 Estrategias de Capacitación

- Capacitaciones periódicas en:
  - Manejo seguro de maquinaria (compactadoras).
  - Manipulación manual de cargas.
  - Riesgo eléctrico.
  - Manejo de residuos y clasificación.
- Simulacros de emergencia.
- Talleres prácticos con casos reales.
- Evaluaciones cortas para verificar comprensión.

1.3 Estrategias de Entrenamiento

- Entrenamiento en puesto de trabajo.
- Acompañamiento por trabajador experimentado.
- Simulacros de evacuación y uso de extintores.
- Prácticas controladas de respuesta ante emergencias.

PERIODICIDAD DEL PROCESO

- Inducción: al momento del ingreso del trabajador.
- Reinducción: cada 6 meses.
- Capacitaciones específicas: trimestralmente.
- Simulacros de emergencia: mínimo una vez al año.

2. RECURSOS NECESARIOS

2.1 Recursos Humanos

- Responsable del SG-SST.
- Brigada de emergencias.
- Instructor certificado en trabajo seguro.
- Apoyo de la ARL correspondiente.

2.2 Recursos Didácticos

- Presentaciones audiovisuales.
- Cartillas impresas.
- Señalización visible.
- Videos demostrativos.
- Listas de chequeo.

2.3 Recursos Técnicos

- Extintores de diferentes clases.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Equipos de protección personal (EPP):
    - Guantes anticorte.
    - Gafas de seguridad.
    - Protectores auditivos.
    - Botas de seguridad.
    - Cascos.
    - Petos en carnaza

3. INFRAESTRUCTURA REQUERIDA

- Área adecuada para capacitación (zona libre de ruido excesivo).
- Punto de encuentro señalizado para evacuación.
- Rutas de evacuación demarcadas.
- Señalización de:
    - Riesgo eléctrico.
    - Centro de acopio
    - Uso obligatorio de EPP.
- Espacio para prácticas controladas de emergencia.
- Almacenamiento organizado de materiales reciclables.

4. PREPARACIÓN DEL FACILITADOR

El facilitador debe contar con:

Formación:

- Profesional o tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Certificación en brigadas de emergencia.
- Conocimiento en manejo de residuos industriales.
- Capacitación en normas colombianas de SST.

Competencias:

- Comunicación clara.
- Capacidad de adaptación a diferentes niveles educativos.
- Liderazgo y manejo de grupos.
- Conocimiento práctico del sector reciclaje.

Experiencia:

- Experiencia en sector industrial o reciclaje.
- Manejo de situaciones de emergencia.
- Realización de simulacros.

5. ENFOQUE SEGÚN EL CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

Dado que en el sector de reciclaje puede existir:

- Personal con formación académica básica.
- Trabajadores operativos con alta experiencia práctica.
- Posible rotación de personal.

Se recomienda:

- Capacitaciones cortas y frecuentes.
- Material visual y práctico.
- Reinducción semestral.
- Refuerzo constante en uso de EPP.
- Cultura de autocuidado y trabajo en equipo.

6.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la efectividad del proceso se realizará:

- Registro de asistencia firmado.
- Evaluaciones cortas de verificación.
- Observación en campo del uso correcto de EPP.
- Retroalimentación a los trabajadores.
- Implementación de acciones de mejora cuando sea necesario.

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

- 100% del personal nuevo con inducción realizada.
- 90% de aprobación en evaluaciones.
- Disminución de incidentes relacionados con actos inseguros.
- Cumplimiento del cronograma anual de capacitaciones.


SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ALUMCOBRES
COMPROMISO CON LA EXCELENCIA INTEGRAL
ISO 9001
CALIDAD QUE NOS DISTINGUE
ENFOQUE: Satisfacción del cliente y estandarización de procesos.
VENTAJA: Aseguramos que cada gramo de aluminio y cobre recuperado cumpla con los más altos estándares técnicos, garantizando la confianza de nuestros compradores y eliminando reprocesos costosos.
MEJORA CONTINUA
ISO 14001
RESPETO POR EL ENTORNO
ENFOQUE: Gestión de impactos ambientales y sostenibilidad.
VENTAJA: Optimizamos el uso de recursos y reducimos residuos. Como empresa de reciclaje, esta norma es nuestro ADN: convertimos el impacto ambiental negativo en una economía circular eficiente.
SOSTENIBILIDAD
ISO 45001
NUESTRA GENTE ES LO PRIMERO
ENFOQUE: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
VENTAJA: El manejo de metales implica riesgos. Esta norma minimiza accidentes y enfermedades laborales, creando un entorno seguro donde nuestro equipo puede trabajar con tranquilidad y alto desempeño.
SEGURIDAD INTEGRAL
"EN ALUMCOBRES, NO SOLO RECICLAMOS METALES; CONSTRUIMOS UN LEGADO DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD."

2 Marzo.

CUESTIONARIO 3

COMPETENCIA - EJECUTAR ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO PARA LA POBLACIÓN CUBIERTA Y NO CUBIERTA POR EL SER. EN RELACIÓN CON LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS

FASE PROYECTO EJECUCIÓN – JORNADA DIURNA

1. DATOS GENERALES

- Especialidad: Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo
- Competencia: 230101066 Ejecutar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos del trabajo para la población cubierta y no cubierta por el SER. en relación con las necesidades identificadas
- Actividad de proyecto: Desarrollar actividades de acuerdo la priorización de las medidas de intervención formuladas para la empresa proyecto
- Resultados de aprendizaje: 23010106603 Ejecutar procesos de inducción, capacitación y entrenamiento con base en el Programa establecido por la Organización.
- Actividad aprendizaje – evaluación: Realizar capacitación propuesta en el Programa de Inducción, entrenamiento y capacitación

Nombre del Aprendiz: Katherine Mateus Quincosis.
Número de Identificación: 1031 162 642 BTA
Nombre del Instructor: David Romero Avila
Ciudad y fecha: Bogotá D.C 2 Marzo 2026.

2. INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO

Lea todas las preguntas antes de contestarlas, recuerde que usted debe diligenciar en su totalidad de acuerdo con las indicaciones dadas en sesión de formación.

3. DESARROLLO

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas abiertas donde deberá responder de acuerdo con la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y con base en libros o manuales de entidades del Estado o reconocidas.

Lea todas las preguntas antes de contestarlas, recuerde que las respuestas deben ser concisas y específicas

El cuestionario debe ser diligenciado en su totalidad

Responda las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los contenidos metodológicos básicos para una capacitación?

2. Establezca las diferencias entre los objetivos misionales, administrativos y de producción.

3. Establezca los 5 principios fundamentales del aprendizaje.

4. La lluvia de ideas es una forma de establecer necesidades en la empresa, explique en qué consiste esta metodología

5. Consulte la Norma NTC-ISO 9001, NTC-ISO 14001 e ISO 45001 (última versión), realice un cuadrocomparativo de las tres (3), estableciendo las semejanzas y diferencias en cada uno de sus numerales.

6. ¿Cuál es la utilidad de un sistema integrado de gestión (NTC-ISO 9001, NTC-ISO 14001 y NTC 45001)? Realice un afiche en donde promocione y explique las ventajas de la implementación de cada uno de sistemas para su empresa proyecto.

7. Teniendo en cuenta la transición de la OHSAS 18001 a la ISO 45001, establezca los cambios que esta contempla frente a los temas de inducción, capacitación y entrenamiento.

8. ¿Qué es ISO 45001 y cuál es la importancia que tiene en el desarrollo de las actividades de Promoción de la Salud y Prevención de los Riesgos Laborales?

9. La norma NTC-ISO 9001:2015, establece los sistemas de gestión de la calidad y específicamenteen su Capítulo 6 la gestión de los recursos de las empresas. De acuerdo con esta norma indique:

   a. ¿Cómo debe ser la provisión de recursos?
   b. ¿Qué características debe tener el recurso humano?
   c. ¿Cómo debe ser la competencia, toma de conciencia y formación?
   d. ¿Qué características debe tener la infraestructura y el ambiente de trabajo?

10. Elabore una línea de tiempo de las comunicaciones y establezca las ventajas y desventajas de estas transformaciones (especificando los inventos y elementos significativos a través de imágenes)

11. La comunicación se puede llevar a cabo en dos niveles: intrapersonal e interpersonal. Explique cada uno de ellos

12. Defina 5 estrategias didácticas que den lugar a la participación de los asistentes a una capacitación.

13. Teniendo en cuenta el sector económico y las condiciones sociodemográficas de suempresa proyecto, establezca que tipo de estrategias, recursos, infraestructura y preparación del facilitador se requieren para llevar a cabo un proceso de inducción, capacitación y entrenamiento.

14. ¿Qué es el efecto paradigma? Construya un ejemplo

15. ¿En qué consiste la flexibilidad paradigmática?

APROBADO	X.	OBSERVACIÓN
AÚN NO APROBADO		

Firma Instructor _____

Firma Aprendiz _____ 1.031.162.642 Bta.