INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Barranquilla, Mayo de 2026.

Señor(a)
MILDRED YAROT ROLONG
COORDINADOR DE GESTION
Supervisora contrato nro. 9111304
Barranquilla

ASUNTO: Informe mensual de ejecución contractual Mayo del año 2026

REFERENCIA: No 9111304 del año 2026

TERESA DE JESUS RODRIGUEZ ROMERO, identificado con la cédula de ciudadanía nro. 32632873, en mi calidad de contratista del SENA, 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: d). un pago correspondiente al mes de Mayo de 2026 por valor de ($ 4.121.622). Los honorarios serán pagados por el SENA al contratista de acuerdo al cronograma definido por la Dirección Administrativa y Financiera de la Dirección General, en la cuenta AHORROS No. 474-560835-08 BANCOLOMBIA, cuyo titular es el Contratista.

Plazo: Será hasta el 28 de Agosto de 2026.

Objeto: Desarrollar formación profesional por competencias laborales, mediante la estrategia de aprendizaje por proyectos en los programas de formación de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION, participando en los equipos de diseño y desarrollo curricular y gestionando las actividades y proyectos a través de las tecnologías de la información y la comunicación que brinda la entidad, atendiendo las políticas institucionales y la normatividad vigente.

Ejecución mensual de actividades

Nro.	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Desarrollar formación profesional por competencias laborales mediante la estrategia de aprendizaje por proyectos en los programas de formación de	1o. Formular e impartir la planeación de actividades de aprendizaje quiere	Planeación de la formación complementaria PRESENCIAL Y

	Seguridad y salud en el trabajo, sistemas integrados de gestión, participando en los equipos de diseños y desarrollo curricular y gestionar actividades de proyectos a través delas tecnologías de la información y comunicación que brinda la entidad atendiendo políticas institucionales y la normativa vigente,	decir planeación pedagógicas de proyectos formativos, recursos didácticos, guías de aprendizaje, instrumentos de evaluación y material de apoyo, esto para el formal desarrollo de los programas de formación según lineamientos de procedimiento y guía del desarrollo curricular. 2. Realizar el alistamiento de actividades de aprendizaje a orientar teniendo en cuenta ambientes, numero de aprendices, disponibilidad de equipos, modalidad de formación y duraciones. Planeación de la formación complementaria de Planeación de la formación complementaria de Seguridad y salud en el trabajo, en la modalidad presencial y virtual. El instructor recluta al numero de aprendices en diferentes contextos fundaciones, empresas, colegios, iglesias y tambien aprendices sena, en este momento se reclutaron durante y partiendo del 18 de FEBRERO del año	VIRTUAL de Seguridad y salud en el trabajo, formacion de 40 horas en donde el instructor recluta al numero de aprendices en diferentes contextos en esta oportunidad hasta el 12 de mayo se han reclutado algunos aprendices. durante el mes de mayo del 2026, desde 1o al 30 del mismo mes. los aprendices provienen del personal de padres de personal discapacitado que llegan a la sede comfamiliar de la calle 59 cra 54 y segun los organizadores de esta formacion desean adelantar charlas de seguridad y salud en lo laboral. El instructor en el proceso de reclutamiento entra a sensibilizar a la poblacion con las actividades de seguridad y salud. Entre las funciones del instructor estan las diferentes tareas realizadas, planeacion de la formacion, caracterizando de la poblacion segun el nivel de preparacion de la poblacion complementaria. Otra tarea, se toman listados a fin de codificar la informacion.

		2026. en curso, alrededor de 30 aprendices, reclutados en el personal de mantenimiento de los parques a cargo de la ALCALDIA DE BARRANQUILLA. PERSONAL DE LA EMPRESA TIGO EN EL CENTRO UNICO DE BARRANQUILLA, ofrecimiento en la modalidad presencial y virtual. la modalidad virtual. El instructor acude a los puestos de trabajo sensibilizando a la poblacion, entregta de documentos los cuales se verifican y se les demuestra como va ocurrir la formacion en SST. sensibilizacion caracterizacion de la poblacion y ritmos de aprendizaje. El instructor realiza la presentacion de la formacion complementaria de 40 horas y aplicacion de tres guias de apreendizaje. 1o de la induccion, el aprendiz debera elaborar un ensayo. 2o Curso basico d salud ocupacionalde riesgos, factores de riesgos clasificacion y niveles de riesgos. 3o Ergonomia y Riesgos psicosociales y /o psicolaborales Gestion	Presentacion de la formacion y guias de aprendizaje, plan de trabajo a seguir estableciendo una evaluacion ludica, exposiciones y la retroalimentacion del instructor en cada una de los productos. Presentacion de los aprendices y del instructor llegando a un proceso de sensibilizacion con la tematica. GUIA No 1, el aprendiz debera guiarse bajo la metodologia en la elaboracion de un ensayo observando ademas el video UNA VISION GRANDIOSA DE COLOMBIA POR YOKOI KENJI , tomando en cuenta el concepto de EFECTO PIGMALION. ACTV No 2 Curso basico de SALUD OCUPACIONAL por wilfredo Urrego, el aprendiz reflexionara acerca de los conceptos de la OMS entre otros para poder establecer criterios de salud en el entorno empresarial, llamense, personas, bienes, y lo referente a intangible en el entorno. Su producto sera Un ensayo. ACTV No 3 GUIA No 2 identificar los conceptos de Riesgos

		de acuerdo al manejo de las TIC en cuanto a la informacion y las telecomunicaciones en la plataforma BETOWA/ SENA SOFIA PLUS, en ella el instructor establece la asociacion de aprendices etableciendole su ruta de aprendizaje. aprendices a la ruta de aprendizaje, evaluaciones periodicas y finales y devolucion a cada uno de los mismos. aprendizaje. entre otros. documentos de identificación, correcciones y confrontación con el aprendiz de sus datos biograficos. Gestion Tercera: presentacion de la formacion presencial y virtual, como se van a realizar los productos y actividades, y el respectivo cierre de la formacion con el envio de lo mismo a la coordinacion del programa en GESTION.	laborales, factores de riesgos, Clasificacion de los factores de riesgos y nivel del riesgo. El aprendiz observara un video REPORTE DE LOS INCIDENTES COASTAL con base en ello el aprendiz creara una empresa y elaborara un informe laboral. ACTV No 4 LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DEL 2012 Actualizacion al sistema de riesgos laborales. El aprendiz elaborara UN COMENTARIO. ACT No 5. De acuerdo a la guia No 4 ERGONOMIA el aprendiz en la programacion de la formacion se fijan unos hilos tematicos que debera reflexionar y de alli elaborara UN ENSAYO. ACTV No 6 Riesgos psicosociales y/0 psicolaborales ademas de la ley 1010 del 2006 en donde el aprendiz elaborara UN COMENTARIO ARGUMENTATIVO. Agrega Proteccion medio ambiental segun cada proyecto formativo. GESTION EN LA PLATAFORMA BETOWA/SENA SOFIA PLUS, /el instructor codificara los datos biograficos de cada aprendiz, asociara a

			cada uno en la ruta de aprendizaje, evaluara de manera personalizada a cada uno, realizara la devolucion a los mismos y realizara un informe final que pasara a la coordinacion de la formacion de GESTION. Temas de CARTAS DEL 2070, ISSO 14.000, HUELLA DE CARBONO, APORTE DEL PROGRAMA FORMATIVO A LA MITIGACION DEL IMPACTO AMBIENTAL. ENTRE OTROS.

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 para legalización del desplazamiento, en el que se describieron las actividades desarrolladas y los resultados. Cada informe de legalización 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.

ÍTEM	NRO. DE LA ORDEN DE VIAJE	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	FECHA DE DESPLAZAMIENTO INICIAL	FECHA DE DESPLAZAMIENTO FINAL

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: (i) Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales, (ii) los desplazamientos realizados y (iii) el pago de la planilla de seguridad social y parafiscal nro. 4650169782 - NUEVO SOI referente al mes de Abril.

Cordialmente,

TERESA DE JESUS RODRIGUEZ ROMERO

Contratista

C.C. No. 32632873

MILDRED YAROV ROLON NIETO

Supervisor del contrato 9111304 de 2026

GUIA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE: ERGONOMIA.	
Nombre del proyecto:	**Código:**
Fase del proyecto:	
Programa de Formación:SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**Código:**226201 **Versión:**
Resultados de Aprendizaje: - **24010150008: EJECUTAR PRACTICAS DE TRABAJO SEGURO CONFORME A NORMAS TECNICAS LEGALES ESTABLECIDAS POR EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD Y/O EMPRESA.**	**Competencia: FOMENTAR PRACTICAS SEGURAS Y SALUDABLES EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO.**
Duración de la guía: 6 semanas	

2. INTRODUCCIÓN

En las sesiones didácticas y en el desarrollo de la competencia laboral de promover la interacción idónea consigo mismo con los demás y con la naturaleza en los contextos laborales y sociales y desde la óptica del sistema de gestión de la seguridad y salud laboral; se contextualizará al aprendiz en situaciones problémicas en cada uno de los procesos productivos y donde vivencien el saber, hacer y el saber estar en el desarrollo de sus proyectos formativos.

El alcance de lo anterior le permitirá adquirir posturas y prácticas seguras y sostenibles en los diferentes ambientes laborales y sociales.

Al finalizar sus actividades de proyecto y el desarrollo de las competencias laborales y en aras de un mejoramiento continuo se identificaran debilidades, amenazas; fortaleciendo el proceso de instrucción-aprendizaje y evaluación en cada uno de los programas formativos del Sena.

3. ESTRUCTURACIÓN DIDÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACION E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.

ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN INICIAL:

"MEJOR QUE CURAR, ES PREVENIR; PARA PREVENIR ... ES NECESARIO SENSIBILIZAR"

Aprendiz se recomienda observar el video del siguiente link alusivo en la prevención de un incendio: https://www.youtube.com/watch?v=vwa8uKlFFd4

PROCEDIMIENTO Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS:

3.2ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACION E IDENTIFICACION DE CONOCIMIENTOS.

- Definición: Ergonomía, disergonomico.
- Biomecánica y su relación con lo ergonómico.
- Clasificación de los factores de riesgos disergonomico.
- Nivel del riesgo según las actividades económicas, descripción de cargos y análisis de puesto.

-Sistema de gestión de la calidad 9001, OSHAS 18001.

3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACION DEL CONOCIMIENTO:

DEFINICIÓN DE ERGONOMÍA:

La **ergonomía** es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador.[1] Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización.

Derivado del griego *ἔργον* (*ergon*, 'trabajo') y *νόμος* (*nomos*, 'ley'), el término denota la ciencia del trabajo. Es una disciplina sistemáticamente orientada, que ahora se aplica a todos los aspectos de la actividad humana con las máquinas.

El Consejo de la International ErgonomicsAssociation (IEA),[2] que agrupa a todas las sociedades científicas a nivel mundial, estableció desde el año 2000 la siguiente definición, que abarca la interdisciplinariedad que fundamenta a esta disciplina:

«**Ergonomía** (o **factores humanos**) es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema.

En la ergonomía se relacionan aspectos:

-Físicos del entorno.

-organización de las tareas.



DISERGONOMIA:

La disergonomía, es una desviación de lo aceptable como ergonómico o confortable para eltrabajador. La salud ocupacional, está orientada principalmente a tratar de adaptar lamaquinaria, equipos y herramientas al hombre con el fin de minimizar las enfermedades ocupacionales.

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO DISERGONOMICOS Y/O BIOMECANICA:

Repetición de la tarea: a nivel de movimiento hacer lo mismo por cuanto tiempo.
Fuerza excesiva: levantando cargando empujando, como también restricciones en los movimientos.
Posturas incomodas: Cuando se trabaja y se obliga al cuerpo en posiciones incomodas que molestan. También el uso de herramientas con diseños defectuosos que obligan a desviaciones excesivas.(posturas dinámicas y estáticas)
Tensión mecánica: golpear, empujar.
Uso de herramientas: Rutinarias y esporádicas.
Uso de herramientas: inadecuadamente
Ciclos de trabajo cortos y repetitivos, sistemas de trabajo a prima en cadena que obligan a movimientos rápidos y con una elevada frecuencia.
Uso de máquinas o herramientas que transmiten vibraciones al cuerpo.

En la identificación de estos factores de riesgo debemos tener presentes el uso de mobiliarios como son:
-Mobiliario (sillas, mesas, superficies de apoyo.)
-Diseño de puesto de trabajo
-Descripción de cargo

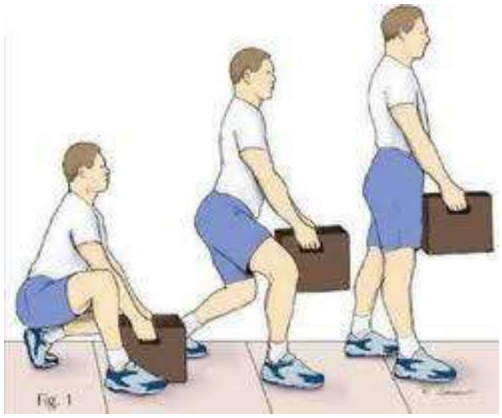
LA BIOMECÁNICA:

Es el área de la ergonomía que se dedica al estudio del cuerpo humano desde el punto de vista de la mecánica clásica o Newtoniana, y la biología, pero también se basa en el conjunto de conocimientos de la medicina del trabajo, la fisiología, la antropometría. Y la antropología.

Su objetivo principal es el estudio del cuerpo con el fin de obtener un rendimiento máximo, resolver algún tipo de discapacidad, o diseñar tareas y actividades para que la mayoría de las personas puedan realizarlas sin riesgo de sufrir daños o lesiones.

Algunos de los problemas en los que la biomecánica ha intensificado su investigación han sido el movimiento manual de cargas, y los micro traumatismos repetitivos o trastornos por traumas acumulados.

Una de las áreas donde es importante la participación de los especialistas en biomecánica es en la evaluación y rediseño de tareas y puestos de trabajo para personas que han sufrido lesiones o han presentado problemas por micro traumatismos repetitivos, ya que una persona que ha estado incapacitada por este tipo de problemas no debe de regresar al mismo puesto de trabajo sin haber realizado una evaluación y las modificaciones pertinentes, pues es muy probable que el daño que sufrió sea irreversible y se resentirá en poco tiempo.
De la misma forma, es conveniente evaluar la tarea y el puesto donde se presentó la lesión, ya que en caso de que otra persona lo ocupe existe una alta posibilidad de que sufra el mismo daño después de transcurrir un tiempo en la actividad.



DESCRIPCIÓN DE CARGO Y ANÁLISIS DE PUESTO:

Para comenzar se podría definir el cargo como la agrupación de todas aquellas actividades realizadas por un solo empleado que ocupen un lugar específico dentro del organigrama de la empresa.

Se podría decir entonces que la descripción de cargo no es más que enumerar detalladamente las tareas y responsabilidades que conforman al mismo y de esta menara diferenciar un cargo de los otros.

Esta descripción debe incluir:

- Cales son las funciones del ocupante.
- Cuando hace el ocupante estas funciones.
- Por qué el ocupante hace dichas funciones (objetivo).
- Como hace el ocupante sus funciones.

Justo después de la descripción de cargo viene el análisis de cargo, el cual podríamos definir como la especificación de las cualidades que debe tener el factor externo al cargo como tal. Es por esto que se le denominan factores extrínsecos, los cuales están formados básicamente por el perfil con el que deberá cumplir el futuro ocupante.

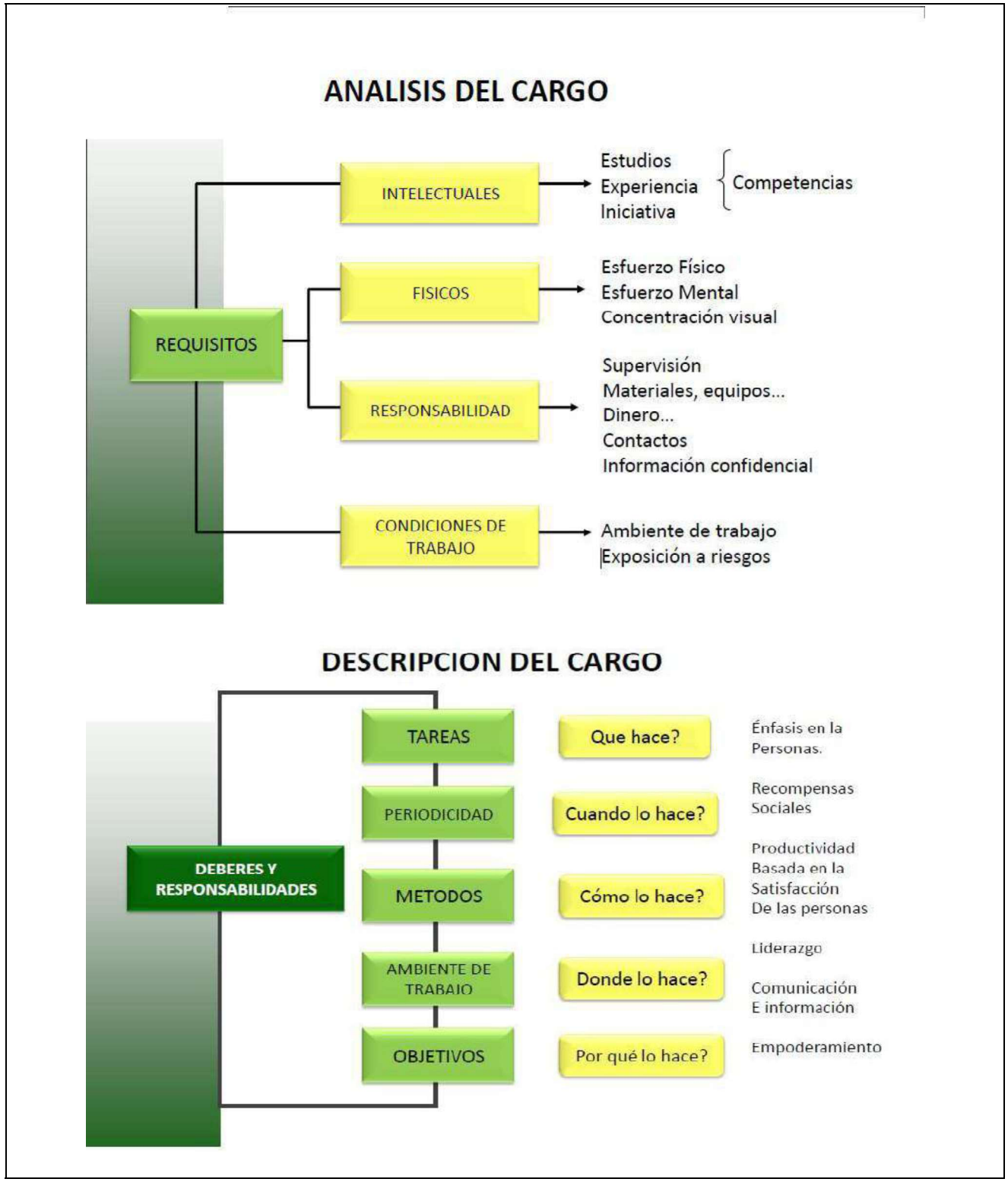
Este análisis debe incluir:

- Requisitos intelectuales.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidades implícitas.
- Condiciones de trabajo.

Entonces podemos decir que la descripción y el análisis de cargo son la base fundamental de cualquiera de los trabajos que se realizaran en RH, ya que tanto la descripción como el análisis nos pueden servir de gran ayuda o guía para todas las etapas posteriores dentro de los procesos que cumplirá, como lo son el reclutamiento y selección, la capacitación, la administración de sueldos, higiene y seguridad, entre otras.

Diferencia Ente Descripción Y Análisis De Cargo:

Como diferencia podemos citar que la descripción de cargo se encarga de este mismo como tal, sin importancia a otros factores externos, mientras que el análisis de cargo se fija únicamente en las cualidades con las que debe cumplir el futuro ocupante para desarrollar las tareas y aceptar las responsabilidades antes descritas.


ANALISIS DEL CARGO
REQUISITOS
INTELECTUALES
Estudios
Experiencia
Iniciativa
Competencias
FISICOS
Esfuerzo Físico
Esfuerzo Mental
Concentración visual
RESPONSABILIDAD
Supervisión
Materiales, equipos...
Dinero...
Contactos
Información confidencial
CONDICIONES DE TRABAJO
Ambiente de trabajo
Exposición a riesgos
DESCRIPCION DEL CARGO
DEBERES Y RESPONSABILIDADES
TAREAS
Que hace?
Énfasis en la Personas.
PERIODICIDAD
Cuando lo hace?
Recompensas Sociales
METODOS
Cómo lo hace?
Productividad Basada en la Satisfacción De las personas
AMBIENTE DE TRABAJO
Donde lo hace?
Liderazgo
Comunicación E información
OBJETIVOS
Por qué lo hace?
Empoderamiento

3.4 ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO:

PLAN DE ACCION: en la transferencia de la planeación INSTRUCCIÓN- APRENDIZAJE- EVALUACION.

ACTIVIDAD: proceso en la realización de un análisis de puesto y una descripción de un cargo.

ESTRATEGIAS: Realizacion de un sociodrama en donde el equipo de seguridad y salud escojan uno dos o mas cargos relacionados con el programa formativo y se vivencie en el ambiente de aprendizaje.

Horario: Según el horario asignado por el instructor.

Lugar: Ambiente de Aprendizaje.

3.4 Actividades de evaluación.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACION	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
-investigación sobre los conceptos ergonómicos y disergonomicos. -Elaboración de trabajos en equipo con la recopilación en diapositivas.	1. Interpreta cargas de trabajo disergonòmicas, psicosociales según la naturaleza de su desempeño laboral. 2. Establece pautas de acuerdo a la metodología de entrenamiento.	Lista de Chequeo que valide: Identificación y control de los factores de riesgos disergonomicos y psicosociales según la naturaleza de su desempeño laboral.

-Sociodramas con la representación de situaciones ergonómicas y disergonomicas según los ambientes de aprendizaje donde se involucre la población trabajadora. Memorias fotográficas que recopilen un trabajo lúdico de preguntas y respuestas sobre la tematica.	3. Determina las ejecuciones específicas para la prevención de los factores de riesgo disergonòmicos y psicosociales.	-Establece pautas de acuerdo a la metodología de entrenamiento. -Determina las ejecuciones específicas para la prevención de los factores de riesgo disergonòmicos y psicosociales.
De Producto:	CD con la recopilación de todas las actividades realizadas.	Lista de chequeo.

4. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE: Ambiente de aprendizaje, video beam, insumos, epp.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

6. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍAacá me colocas las bibliografías.

Ministerio de protección social, prosperidad para todos.

Goglee: Curso básico de salud ocupacional Wilfredo Urrego.

Videos Youtube entre otros

CONTROL DE DOCUMENTO (ELABORADO POR)			
ANALISIS	CARGO	CENTRO	FECHA
DIANA E. TORRES FERNANDEZ	INSTRUCTORA	INDUSTRIAL Y DE AVIACION	SEPTIEMBRE 2014

GUÍA DE APRENDIZAJE Nº 1

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE: PROCESO DE INDUCCIÓN.	
Programa de Formación: SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	**Código:**226201 **Versión:**
Resultados de Aprendizaje: **Ejecutar practicas de trabajo seguro conforme a normas técnicas legales establecidas por el sistema de seguridad y salud en las empresas.**	**COMPETENCIA:** **Fomentar practicas seguras y saludables en los ambientes de trabajo.**
Duración de la guía: 2 hora.	

2. INTRODUCCIÓN

En las sesiones didácticas y en el desarrollo de la competencia laboral de promover la interacción idónea consigo mismo con los demás y con la naturaleza en los contextos laborales y sociales y desde la óptica del Sistema de gestión de la seguridad y salud laboral; se contextualizará al aprendiz en situaciones problémicas en cada uno de los procesos productivos y donde vivencien el saber, hacer y el saber estar en el desarrollo de sus proyectos formativos.

El alcance de lo anterior le permitirá adquirir posturas y prácticas seguras y sostenibles en los diferentes ambientes laborales y sociales.

Al finalizar sus actividades de proyecto y el desarrollo de las competencias laborales y en aras de un mejoramiento continuo se identificaran debilidades, amenazas; fortaleciendo el proceso de instrucción-aprendizaje y evaluación en cada uno de los programas formativos del Sena.

3. ESTRUCTURACIÓN DIDÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividad No. 1: Inducción del Aprendiz.

- Proceso de inducción gral y específico entre los actores: Aprendiz e Instructor.
- Conocimiento y visita del área física, talleres en el SENA Industrial.
- Reconocimientos y apertura al Programa Formativo.

- Reflexionar acerca del video en youtube UNA VISION GRANDIOSA DE COLOMBIA, por Orito Díaz Kenji.
- **Descripción de la Actividad:** Desde el modelo de la escuela dinámica y participativa y desde el conocimiento cognoscitivo y constructivista el equipo curricular de este proyecto harán efectiva la socialización del video en forma sistémica propiciando de manera circular la integración de los participantes. Seguidamente se llevará a cabo la dinámica apuntando al diagnóstico de conocimientos previos con los que llegan los aprendices en materia de seguridad y salud laboral.

Formulación de Preguntas:

- Quien ha laborado alguna vez en empresa?

- Tipo de actividad económica?

- Estabas adscrito al sistema de seguridad social?

- Saben ustedes como se le denomina en el ahora al programa de salud ocupacional?.

- Ley actual que ampara el sistema de seguridad social y la del sistema de riesgos laborales?

-Seguidamente se invitara al aprendiz a observar el video propuesto en el comienzo.

3.2 ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACION E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.

- El instructor establece el diagnóstico de conocimientos previos con la dinámica de sondeo sobre su ubicación en el ámbito laboral, su inclusión en el sistema de seguridad social como población trabajadora entre otro.

- Luego de la observación del video en mención el Aprendiz deberá elaborar en el LMS un ensayo, bajo los siguientes interrogantes:

1. Es Colombia un País pobre?
2. Los colombianos tienen mentalidad de Pobreza?
3. Cómo relacionas el video con el efecto Pigmalión?
4. Se te sugiere te ajustes a la metodología propuesta.

3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACION DEL CONOCIMIENTO:

El efecto Pigmalión, en Psicología y Pedagogía, es uno de los sucesos que describe cómo la creencia que tiene una persona puede influir en el rendimiento de otra persona. Esto supone, por tanto, algo importante de conocer y estudiar para los profesionales del ámbito educativo, laboral, social y familiar.

El efecto Pigmalión se puede identificar de las siguientes maneras:

- Suceso por el que una persona consigue lo que se propone previamente a causa de la creencia de que puede conseguirlo.
- "Las expectativas y previsiones de los profesores sobre la forma en que de alguna manera se conducirían los alumnos, determinan precisamente las conductas que los profesores esperaban." (Rosenthal y Jacobson).
- Una profecía autocumplida es una expectativa que incita a las personas a actuar en formas que hacen que la expectativa se vuelva cierta.

Tipos de efecto Pigmalión

Efecto Pigmalión positivo: El efecto Pigmalión positivo se refiere a aquel que produce un efecto positivo en el sujeto, de forma que afianza el aspecto sobre el cual se produce el efecto, provocando un aumento de la autoestima del sujeto y del aspecto en concreto.

Efecto Pigmalión negativo: El efecto Pigmalión negativo es aquel que produce que la autoestima del sujeto disminuya y que el aspecto sobre el que se actúa disminuya o incluso desaparezca.

3.4ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO:

- **Plan de Acción**, para la transferencia de la planeación del proceso instrucción – Aprendizaje – Evaluación se propone:
- **Actividad:**Proceso presencial de socialización y elaboración de un ensayo en el LMS con base en el **video "Una Visión Grandiosa de Colombia" por Orito Díaz Kenji.**
- **Fecha: Febrero de 2018**
- **Estrategias:** Escenografías y ubicacion del Aprendiz de forma circular, formulación de interrogantes, retroalimentación, entre otras.
- **Horarios:** Según lo estipulado (1 Hora Semanal)
- **LUGAR:** SENA Centro Industrial y de Aviación

3.5 Actividades de evaluación.

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
De Conocimiento :	1. Observación directa, individual y en equipo 2. Se ubica el aprendiz en el ámbito empresarial y el contexto nacional. 3. Se apropia del conocimiento actualizado e investigativo en su ambiente de aprendizaje.	**Técnicas:** Observación del video Una visión grandiosa de Col. - Elaboración de un trabajo en la plataforma bajo criterios metodológicos, elaboración de un ensayo Socialización del mismo en equipos de trabajo
De Producto:	3. Sabe elaborar un ensayo.	**Instrumento: Lista de chequeo.**

4. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Propuesta de observar en la web, video una Visión grandiosa de Colombia.
Interrogantes: acerca de la problemática en el contexto colombiano.
Ambiente de aprendizaje, confort térmico, un monitor con servicio de internet, silletería proporcional al número de aprendices.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Proceso de inducción: Proceso de introducción a su puesto o cargo en las organizaciones, en el caso del aprendiz es la bienvenida a un nuevo integrante, a fin de afianzar la socialización de la cultura organizacional. (Robbins Stephen, administración edit Prentice hall, México 1994, cuarta edición pág. 372.

Sistema de Gestión de Seguridad y salud laboral: A partir de la ley 1562 de julio del año 2012, se establece el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, convirtiéndose en una estrategía de gestión de riesgos ocupacionalesy respondiendo a los cambios legislativos en aras de proteger integralmente al trabajador en Colombia, pero desde sus inicios son planteamientos de la norma internacional en calidad OSHAS-18001-2007.

Efecto Pigmalión: Suceso por el que una persona consigue lo que se propone previamente a causa de la creencia de que puede conseguirlo.Las expectativas y percepciones de los instructores sobre la forma como se conducirán los aprendices.

Rosenthal y Jacobson (profecía de la autorrealización).

6. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA

Chiavenato Idalberto, Proceso de inducción general y especifico

7. CONTROL DE DOCUMENTOS (ELABORADO POR): TERESA RODRIGUEZ ROMERO.

ANALISTA	CARGO	CENTRO	FECHA
TERESA RODRIGUEZ	Instructor Prog de seguridad y salud	Industrial y de	Febrero de 2018

ROMERO.	laboral.	Aviación.	

GUIA DE APRENDIZAJE No. 2

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE: SIMULACION DE UN DIA DE TRABAJO	
Nombre del proyecto:	**Código:**
Fase del proyecto:	
Programa de Formación: SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	**Código:**226201 **Versión:**
Resultados de Aprendizaje: Ejecutar practicas de trabajo seguro conforme a las técnicas legales establecidas.	**Competencia:** **Fomentar practicas seguras y saludables en los ambientes de trabajo.**
Duración de la guía: Dos trimestre	

2. INTRODUCCIÓN

En las sesiones didácticas y en el desarrollo de la competencia laboral de promover la interacción idónea consigo mismo con los demás y con la naturaleza en los contextos laborales y sociales y desde la óptica del sistema de gestión de la seguridad y salud laboral; se contextualizará al aprendiz en situaciones problemáticas en cada uno de los procesos productivos y donde vivencien el saber, hacer y el saber estar en el desarrollo de sus proyectos formativos.

El alcance de lo anterior le permitirá adquirir posturas y prácticas seguras y sostenibles en los diferentes ambientes laborales y sociales.

Al finalizar sus actividades de proyecto y el desarrollo de las competencias laborales y en aras de un mejoramiento continuo se identificaran debilidades, amenazas; fortaleciendo el proceso de instrucción- aprendizaje y evaluación en cada uno de los programas formativos del Sena.

3. ESTRUCTURACIÓN DIDÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACION E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.

ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN INICIAL:

PROCEDIMIENTO Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS:

El proceso educativo debe llevar al participante a desarrollar estrategias metodológicas que impliquen su forma particular y única de como aprender, se mencionan varios criterios de aprendizaje:

-El aprender haciendo: Se deriva del principio el hombre es activo y creativo, aprende haciendo cuando su capacidad de actuar hace que investigue, comprueba, realiza ejercicios, actividades y verificamos la importancia y la consistencia de lo aprendido.

-El aprender reflexionando: El hombre es responsable y crítico se aprende por la reflexión cuando en el proceso de aprendizaje media el esfuerzo por identificar las respuestas que se necesitan para modificar una situación.

-El aprender autoevaluándose: Se deriva del principio El hombre es libre y autónomo, mediante el principio de libertad nosotros colocamos nuestras propias normas, para autoevaluarnos, autocriticarnos y auto controlarnos

-El aprender compartiendo: Se deriva del principio el hombre es un ser social, es necesario buscar las oportunidades para poner en común experiencias de aprendizaje, solucionar problemas, compartir proyectos y realizaciones.

-El aprender para la autorrealización: Las experiencias y medios creados en torno al participante sólo tienen sentido si se ordenan a su crecimiento personal, a la construcción de realización como totalidad integral, como PERSONA.

3.2ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACION E IDENTIFICACION DE CONOCIMIENTOS.

-Investigar sobre Actividad económica según programas formativos.
- Procesos productivos.
- Posicionamiento a nivel nacional e internacional en la industria respectiva.
- Conceptos: máquinas, equipos, herramientas físicas y virtuales, insumos residuos con los cuales se van a ligar a lo largo de su proyecto formativo.
- Programas: mantenimiento, clases de mantenimiento, fichas técnicas, hojas de seguridad.

- Riesgos laborales, factores de riesgos, clasificación y nivel del riesgo.
  -. Incidentes y accidentes laborales en Col.
- Actos y condiciones inseguras.
- Enfermedades laborales en Col. Decreto 2566/2009.
- EPP, características, uso, reglamentaciones legales,Ntc para cada equipo de seguridad según el oficio.

-Normas legales del SGSS en Colombia, Normas ambientales y Gestión de calidad.

3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACION DEL CONOCIMIENTO:

1-Actividad económica

Cualquier proceso donde se adquieren productos, bienes y los servicios que cubren nuestras necesidades o de los que se obtienen ganancias y nos permiten la generación de riqueza dentro de una comunidad. Nos referimos a la extracción, transformación y distribución de los recursos naturales o bien de algún servicio; teniendo como fin la satisfacción de las necesidades humanas.

Las actividades económicas abarcan tres fases: producción, distribución y consumo.

:**Actividad económica primaria:** agricultura, ganadería, pesca, explotación de selvas entre otros.

Secundaria: es la transformación de la materia prima encontrándonos en el nivel de laIndustria.

Terciaria: se refiere a la producción de bienes y servicios.

El sector bancario, Salud, comercio, las comunicaciones,transporte, entre otras.

¿Cuál es tu actividad económica?¿ En qué lugar de los sectores económico se encuentra tu programa?

1.1-EL PROCESO PRODUCTIVO Y SUS ELEMENTOS:

Como ya sabemos, **el proceso productivo consiste** en la transformación de factores productivos en bienes o servicios. Hay ahora que añadir que dicha transformación se hace mediante el uso de una tecnología.

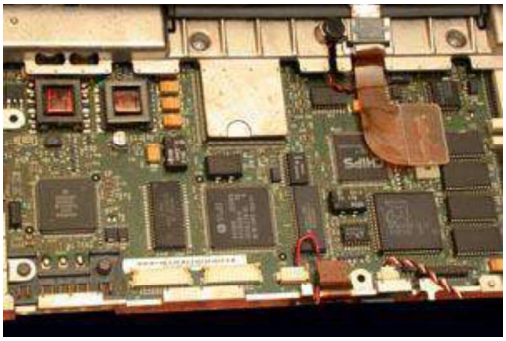


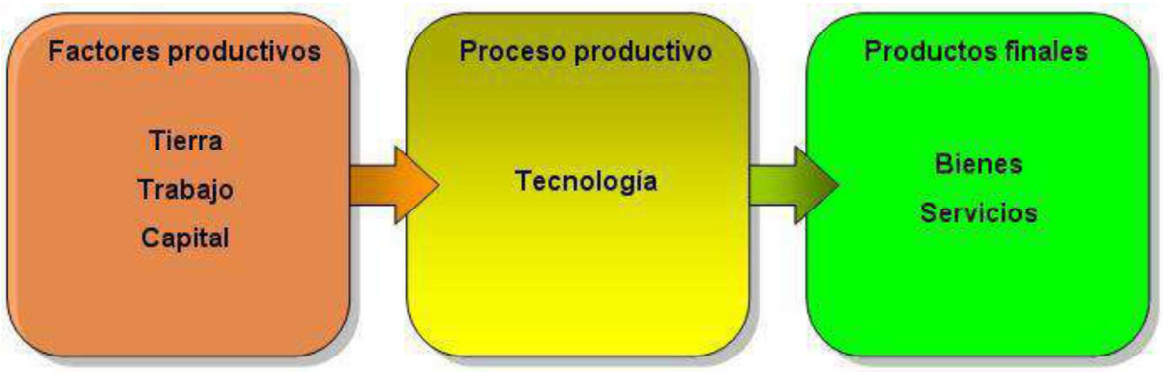
Imagen:http://bancoimagenes.isftic.mepsyd.es/.
Licencia: CreativeCommons

Los tres **elementos** que aparecen en el proceso de producción son, pues:

- Los **factores productivos** de los que debe

disponer la empresa para poder llevar a cabo su actividad.

- La **tecnología**: Por tecnología entendemos la forma de combinar los medios humanos y materiales para elaborar bienes y servicios.
- Los **bienes o servicios** que la empresa produce, los cuales, recordemos, pueden ser finales (destinados al consumo inmediato) o de capital (destinados a ser utilizados para producir otros bienes).



2.-DEFINICIÓN DE MANTENIMIENTOS EN MAQUINAS, EQUIPOS HERRAMIENTAS.

"El conjunto de acciones orientadas a conservar o restablecer un sistema y/o equipo a su estado normal de operación, para cumplir un servicio determinado en condiciones económicamente favorable y de acuerdo a las normas de protección integral."

Para MOUBRAY (1997), el mantenimiento significaba:" Acciones dirigidas a asegurar que todo elemento físico continúe desempeñando las funciones deseadas".

Por su parte ANZOLA (1992), lo describe como: "Aquél que permite alcanzar una reducción de los costos totales y mejorar la efectividad de los equipos y sistemas".

En función de las definiciones formuladas por los autores antes citados, se puede definir mantenimiento como el conjunto de actividades que se realizan a un sistema, equipo o componente para asegurar que continúe desempeñando las funciones deseadas dentro de un contexto operacional determinado.

TIPOS DE MANTENIMIENTO:

MANTENIMIENTO CORRECTIVO

El mantenimiento correctivo es una estrategia en la cual se permite funcionar el equipo hasta la falla y solo hasta ese momento se decide realizar la reparación o cambio de pieza.

2. 1 MANTENIMIENTO PREVENTIVO

El mantenimiento preventivo es una estrategia en la cual se programan periódicamente las intervenciones en los equipos, con el objeto principal de inspeccionar, reparar, conservar y/o reemplazar componentes. Las intervenciones se realizan aun cuando la máquina esté operando satisfactoriamente.

2. 2 MANTENIMIENTO PREDICTIVO

El mantenimiento predictivo, es una estrategia que busca por medio de la medición y el análisis de diversos síntomas que la máquina emite al exterior, establecer su condición mecánica y su evolución en el tiempo. Una de sus grandes ventajas es que se lleva a cabo mientras la máquina está funcionando y solo se programa su detención cuando se detecta un problema y se desea corregir.

2 .3 MANTENIMIENTO PROACTIVO

El mantenimiento proactivo es una estrategia de mantenimiento que pretende maximizar la vida útil operativa de las máquinas y sus componentes, identificando y corrigiendo las causas que originan la falla.

2.4.-BENEFICIOS DEL MANTENIMIENTO

-Disminución del riesgo, previniendo la ocurrencia de fallas.

-Mejoramiento de los niveles de eficiencia.

-Reducción de costos operativos.

-Incremento de la productividad.

-Prolonga la vida útil de los enseres.

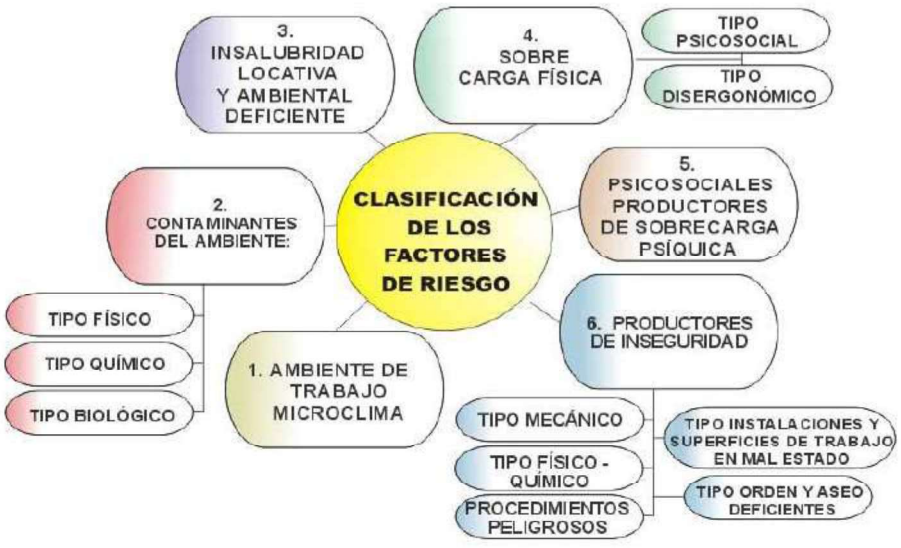
3-Riesgos laborales

RIESGO es la probabilidad de que ocurra un accidente o perturbación funcional a la persona expuesta, también podemos asociarlo con las enfermedades laborales las cuales se dan a largo plazo con ocasión a un oficio u profesión.



Los factores de riesgo no son sólo una simple probabilidad; estos se materializa al estar presente en la gente, en los equipos, en los materiales o en el ambiente - recuerde esto como GEMA: gente – equipos- máquinas- materiales – ambiente - como una condición de amenaza real y cotidiana, constituyéndose en causas de la probabilidad del accidente o de la enfermedad.

3.1CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO.



3.2-Niveles del riesgo: se refiere a las condiciones de peligro a las cuales están enfrentados los trabajadores en sus lugares de trabajo aquí cuenta primordialmente su actividad económica.

CLASE DE RIESGO: codificación definida por el Ministerio de Protección Social mediante el decreto 1295/94 para clasificar a las empresas de acuerdo con a la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgos que son:

CLASE- RIESGO.

CLASE I - RIESGO MINIMO.

CLASE II - RIESGO BAJO.

CLASE III - RIESGO MEDIO.

CLASE IV - RIESGO ALTO.

CLASE V - RIESGO MÁXIMO

4.-INCIDENTE E ACCIDENTE

INCIDENTE: Es un acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un poco diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daños a la propiedad. la situación que se presenta al martillar un clavo; Este se parte y pasa rozando el ojo sin tocarlo; por lo tanto, no se produjo la lesión.

ACCIDENTE: El concepto de accidente de trabajo, a raíz de la promulgación de la Ley 100 de 1993, fue redefinido por el Decreto 1295 de 1994 y en la actualidad en la ley 1562 del año 2012

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica invalidez o la muerte”.

-El que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador

-El que se produce durante el traslado de los trabajadores cuando el transporte es suministrado por la empresa

-Durante el ejercicio de la función sindical

-Por la ejecución de actividades recreativas, deportivas y culturales

5.ENFERMEDADES LABORALES:

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional determina en forma periódica las enfermedades laborales(Decreto 2566 del 2009)

6.-ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Se entiende por elementos de protección personal a cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

-Los elementos deben ser asignados de forma personal.

-Deben ser de tamaños apropiados a cada trabajador, adecuándose a sus condiciones.

-Deben quedar bajo la responsabilidad del trabajador que lo recibe.

-Su uso es obligatorio en el lugar de trabajo

-No deben permitirse alteraciones en su normal uso.

-No deben permitirse alteraciones al modelo original.

-Los elementos deben mantenerse en buenas condiciones.

-Cualquier falla del elemento, debe ser informado de inmediato.

-El jefe directo debe supervisar el uso de y estado de conversación y mantenimiento de los E.P.P que empleen los trabajadores a su cargo.

-Su uso no exime, en ningún caso, del cumplimiento de las normas de seguridad.

-Si se usa más de un E.P.P. a la vez, estos serán compatibles y eficaces.

7. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA.

Este sistema tiene como marco legal la ley 100 de 1993, ley 1562 de 2012 y CST, quien establece las leyes, normas, métodos y procedimientos que cubren a

3.4 ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO:

PLAN DE ACCION para la transferencia de la planeación del proceso INSTRUCCIÓN-APRENDIZAJE- EVALUACION.

ACTIVIDAD: Proceso de retroalimentación en la simulación en vivo de UN DIA DE TRABAJO.

FECHA:

ESTRATEGIAS: Escenografías, herramientas según cada programa formativo, identificación de riesgos laborales, uso de los "epp" y reflexión acerca de la normatividad legal, Ambiental y de calidad.

Horario: Según el equipo, una (1) hora semanal.

Lugar: Talleres del centro industrial y de aviación

3.4 Actividades de evaluación.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACION	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Conocimientos	1. Ejecuta las actividades bajo estándares de vida sana en la empresa. 2. Identifica y controla los factores de riesgo en los lugares de trabajo. 3. Contribuye en el orden y aseo de los elementos de su entorno laboral. 4. Utiliza los criterios de las TIC de acuerdo a las actividades a desarrollar.	Lista de Chequeo que valide: Identificación y control de los factores de riesgos ocupacionales. - Comprensión y aplicación de normas de seguridad, ambientales y gestión de calidad. -Utilización de los criterios de las tic en cada una de las actividades. -Contribuir en las actividades de mantenimiento, orden y aseo de los elementos del entorno y uso de los epp.

De Producto:	• **Recopilación en memorias fotográficas de la simulación de un dia de trabajo. (CD).**	**Lista de chequeo.**

4. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE: Ambiente de aprendizaje, video beam, insumos, epp.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividad económica: Cualquier proceso donde se adquieran productos, bienes y servicios que cubran nuestras necesidades y se obtengan ganancias.

Proceso Productivo: Se le conoce como cadena productiva, es un sistema de acciones que se encuentran interrelacionadas de forma dinámica y que se orientan a la transformación de ciertos elementos.

Mantenimiento de equipos y herramientas: Tratamiento que se le dá a los mismos casi siempre son señalados por los fabricantes a fin de alargar la vida útil de los materiales.

Riesgo Laboral: Probabilidad de ocurrencia de un suceso desagradable en el ambiente laboral con ocasión a un oficio u profesión, constituyéndose en condición de peligro y dándose la vulnerabilidad en las personas, bienes y todo el entorno empresarial inclusive medio ambiente.

Accidente Laboral: Lesión repentina que nos lleva a situaciones graves de índole orgánica, fisiológica e inclusive hasta la muerte con ocasión a un puesto de trabajo.

Enfermedad Laboral: Es toda patología que sobreviene con ocasión a la laboral desempeñada en un puesto de trabajo debido a un agente causal específico, con variables de exposición inclusive.

6. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍAacá me colocas las bibliografías.

Ministerio de protección social, prosperidad para todos.

Goglee: Curso básico de salud ocupacional Wilfredo Urrego.

Videos Youtube entre otros, actividades económicas.

7. CONTROL DE DOCUMENTOS (ELABORADO POR)

ANALISTA	CARGO	CENTRO	FECHA
TERESA RODRIGUEZ ROMERO.	Instructor Prog de seguridad y salud laboral.	Industrial y de Aviación.	ENERO del 2014

	MPLEMENTARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, SENA INDUSTRIAL ATLCO. MES DE MAYO DE 2026.			
	No DE IDENTIFICACION			**SOFIA**
MARIA J. MARRIAGA SABALETA	CC 1193527801	3235326371	maetinezmarriagamaryluz@gmaol.com	REGISTRO SOFIAPLUS
DILAN FUENTES BARRIOS	1043671270	3012040132	dilanfbarrios@gmail.com	REGISTRO SOFIAPLUS
ELIDA MONSALVO PABON	CC 1047222818	3245746932	monsalvoelida@gmail.com	REGISTRO SOFIAPLUS
JESUS DELGADO TORRES	T.I. 1147696001	3234820057	jesusdelgado2804@gmail.com	REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS
				REGISTRO SOFIAPLUS