

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**GESTIÓN DE
COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-S.S.T.**

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 4: COMPETENCIAS ACTITUDINALES, COMPORTAMENTALES Y FORMATIVAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS TÉCNICOS

Experto Líder:

Ánderson Parra Hernández

Perfil Profesional:

Tecnólogo en S.O. Médico y Cirujano. Psicólogo.
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Asesor empresarial en SST.
Docente Universitario – Instructor de simulación



anderson.parrah@udea.edu.co



3147420379



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento

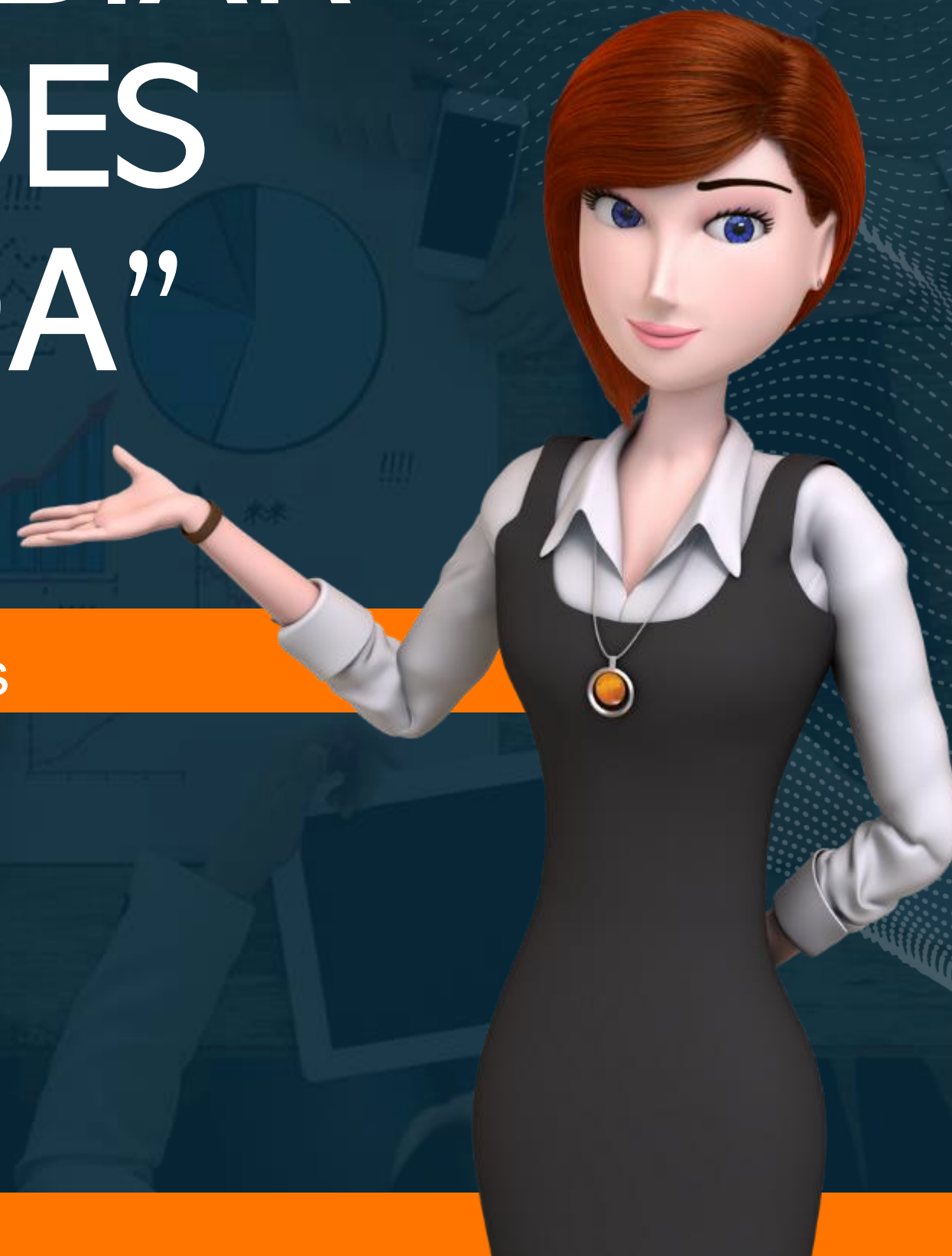


Evaluémonos



"SI PUEDES CAMBIAR
TU MENTE, PUEDES
CAMBIAR TU VIDA"

William James



Objetivo general

Conocer algunas competencias actitudinales, comportamentales y formativas, que pueden potencializarse en los miembros de los comités técnicos del SG-SST de nuestras organizaciones.



Objetivos específicos



Propender por actitudes favorables o deseables en los miembros de los diferentes comités técnicos del SG-SST



Enunciar las principales temáticas que deben tenerse en cuenta para fortalecer los conocimientos de los miembros de los comités técnicos



Identificar los comportamientos deseables en los miembros de los comités técnicos del SG-SST



Conocer las competencias que se deben identificar y potencializar en los miembros de los comités técnicos del SG-SST.

Actitudes, conocimientos y comportamientos de los miembros de los Técnicos del SG-SST

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).
- Otros comités relacionados: Comité de seguridad vial, etc.



Fórmula para mejores miembros de los comités técnicos

Actitud

Disposición manifiesta para hacer algo



Conocimiento

Entendimiento o dominancia de un concepto o saber



Comportamiento

Forma de proceder en una situación



Aptitud

Capacidad o Idoneidad para hacer algo



Actitudes o competencias actitudinales en los miembros de los comités técnicos

“La actitud tiene un papel **motivacional** de impulsión y orientación a la acción”.

“La motivación ‘laboral’ es el deseo del trabajador por hacer un esfuerzo extra para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”. (Stephen Robbins, 200-202).

Los valores organizacionales (cultura) son actitudes generalizadas.

Las opiniones son verbalizaciones de actitudes individuales.

La actitud es nuestra respuesta emocional y mental a las circunstancias del trabajo. R. Jeffress.



Algunos tipos de Actitudes en miembros de los comités técnicos



Actitud optimista (positiva): El trabajador se enfoca en los beneficios y entender la realidad de una forma sana, positiva y efectiva.



Actitud pesimista (negativa): El colaborador tiene una disposición desfavorable de las situaciones o ideas, incluso de las personas, lo que lleva a sentimientos de frustración y fracaso en el logro de objetivos.



Actitud abierta: El colaborador está dispuesto, mantiene una mente abierta y es receptivo hacia nuevas ideas, perspectivas y experiencias.



Actitud cerrada: El trabajador está pre o indispuerto, con una mirada inflexible hacia nuevas ideas, perspectivas y experiencias.



Algunos tipos de Actitudes en miembros de los comités técnicos

Actitud egoísta: Interés por satisfacer sus propias necesidades, sin interesarse en las necesidades ajenas.



Actitud manipuladora: Utilizan a los demás como el instrumento para alcanzar satisfacer sus propias necesidades.



Actitud altruista y respetuosa: No se interesa únicamente por el beneficio propio, si no en el de los demás. Siempre valida y valora al otro.



Actitud conformista: No hay interés real por las situaciones u objetivos. Se cumple con lo mínimo.



Actitud empática: Busca comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás, brindando apoyo y comprensión.



Actitud amenazante: Mantiene una postura que expresa agresividad, busca la intimidación.



Actitud mediadora e imparcial: Busca puntos de encuentro, llegar a acuerdos.



¿Cómo potenciar las Competencias actitudinales ?

El desempeño y resultados que nuestros trabajadores consiguen, es gracias a las actitudes que conseguimos generar en ellos.

Desempeño de las tareas

Desempeño organizacional

Ojo al seguimiento del riesgo psicosocial



Fórmula para mejores miembros de los comités técnicos



Disposición manifiesta para hacer algo

Entendimiento o dominancia de un concepto o saber

Forma de proceder en una situación

Capacidad o Idoneidad para hacer algo



Conocimientos en los miembros de los comités técnicos del SG-SST

Competencias formativas



Resolución 4927 de 2016: “ CONSIDERANDO... que conforme al artículo 2.2.4.6.35 del decreto 1072 de 2015, los responsables de la ejecución del SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas que defina el Ministerio del Trabajo... y obtener el certificado de aprobación del mismo...

Artículo 2: ... los procesos de capacitación de que trata el artículo anterior están dirigidos:

7. Los integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral.

9. Los integrantes de las brigadas de emergencia y cuerpos de bomberos.

Curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas – Resolución 4927 de 2016

Artículo 4. Programa. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015, se define que el programa para la capacitación de cincuenta (50) horas sobre el SG-SST deberá desarrollar como **mínimo** los módulos que se especifican a continuación:

- I. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - A. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores (miembros de los comités).
- II. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - A. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos por actividad económica.
 - B. Riesgo psicosocial: conceptos, herramientas e intervención.
 - C. Indicadores de seguimiento al SG-SST (análisis e interpretación de Indicadores).
- III. Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - A. Medidas de prevención y control diferenciado.
 - B. Preparación y respuesta ante emergencias y desastres.
 - C. Contratación: selección y evaluación a proveedores.
- IV. Verificación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - A. Auditoria al cumplimiento del SG-SST (Informe a la Alta dirección).
 - B. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- V. Mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - A. No conformidades, acciones de mejora y lecciones aprendidas.



Artículo 16. Actualización de la capacitación virtual. Para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual las personas deberán realizar **una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años**, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

¿Qué otras temáticas de capacitación?

Direccionamiento y Planeación

empresarial

Promoción de la Salud y la seguridad.

Normatividad laboral vigente.

Uso, manejo y cuidados de EPP.

Abordaje y resolución de conflictos.

Atención al usuario.

Primeros auxilios médicos y psicológicos.

Clima organizacional

Bienestar social

Escucha activa y comunicación asertiva.

Trabajo en equipo.

¿Cómo desarrollamos las competencias de aprendizaje en los miembros de los comités técnicos?

Proceso de Enseñanza – aprendizaje en la organización



Fortalecimiento de las competencias formativas...

Según el **Decreto Ley 1295 de 1994**, en su artículo 63, el empleador deberá destinar, **cuando menos, 4 horas semanales** dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fórmula para mejores miembros de los comités técnicos

Actitud

Disposición manifiesta para hacer algo



Conocimiento

Entendimiento o dominancia de un concepto o saber



Comportamiento

Forma de proceder en una situación



Aptitud

Capacidad o Idoneidad para hacer algo



Comportamiento Laboral

Condicionamiento (Sanción) vs Motivación/Conocimiento Real “Debo hacerlo” vs “Quiero hacerlo”

Esquema simple de procesos de motivación.
Chiavenato (2009).
NECESIDADES -> IMPULSO -> INCENTIVOS.

McClelland (1970), habló de 3 necesidades a satisfacer (motivación): logro (“crecer”), poder (“influir”) y afiliación (“sentirse parte”).

Condicionamiento operante (B.F Skinner):
Condicionamiento operante: castigos vs recompensas (refuerzos).

La **motivación laboral** es el resultado de la interrelación del trabajador y el estímulo de la organización (refuerzos: positivos y negativos), que impulsan a lograr un objetivo.

La motivación en el trabajo guarda una estrecha relación con la **satisfacción laboral**, las relaciones laborales y el entorno laboral.

La Convicción como determinante fundamental de la conducta en el entorno laboral – La conducta como la respuesta a una motivación.



Fórmula para mejores miembros de los comités técnicos

Actitud

Disposición manifiesta para hacer algo



Conocimiento

Entendimiento o dominancia de un concepto o saber



Comportamiento

Forma de proceder en una situación



Aptitud

Capacidad o Idoneidad para hacer algo










Conclusiones

- La aptitud de un buen miembro de un comité técnico está determinada por su actitud, conocimiento y comportamiento.
- Las competencias actitudinales pueden ser las más difíciles de impactar en los trabajadores, pero son las fundamentales para el desarrollo de competencias formativas y comportamentales.
- No hay requisitos más allá de los legales para pertenecer al COPASST o al COCOLAB de la organización, pero si hay competencias actitudinales, formativas y comportamentales que deben identificarse y potencializarse.

Bibliografía

-  Ubillos, S. Mayordomo, S y Pérez, D. Capt. X Actitudes: definición y medición.
<https://ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>
-  Navarro, J. Actitudes en el Trabajo. On Jan 1, 2013.
https://www.researchgate.net/publication/270647674_Actitudes_en_el_Trabajo
-  Ministerio del trabajo. Resolución 4927 de 2016.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=91300>
-  Osorio, K et al. La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/download/4484/4169/8203>
-  Peña, H y Villón, S. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>



Evaluémonos





¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular