**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

1. **OBJETO**

Desarrollar actividades de capacitación acordes con los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **NOMBRE DE LA EMPRESA**, que fortalezcan las capacidades, conocimientos y actitudes tanto de los empleados de la **NOMBRE DE LA EMPRESA**, como de contratistas en materia de Salud y Seguridad en el trabajo.

* 1. **OBJETIVOS ESPECIFICOS**
* Diseñar un Programa de Capacitación que facilite la programación gradual de actividades durante el año.
* Facilitar el proceso del control de riesgos mediante el desarrollo de actividades tendientes a fomentar la motivación del trabajador por el autocuidado en salud y el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la empresa.
* Establecer indicadores de gestión del Programa de Capacitación, buscando la mejora de éste de acuerdo con los resultados, sugerencias, recomendaciones y necesidades de la empresa.

**2. ALCANCE**

El presente documento debe ser conocido, entendido y aplicado por todos los trabajadores de la empresa independientemente de su forma de contratación,serealizarán actividades continuas durante el año. El Programa es de carácter dinámico, éste debe ser actualizado cada vez que sea necesario de acuerdo con la normatividad legal aplicable y seguirá los lineamientos definidos en el numeral 9 del presente documento.

**3.DEFINICIONES**

* **Capacitación:** Actividades de formación de personal en temas específicos complementando la educación académica del trabajador.
* **Líder del programa:** Persona encargada del desarrollo y cumplimiento a las actividades definidas de los programas de sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
* **Competencia Laboral:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia (Min Educación Nacional)
* **Incidente**: Evento(s) relacionado(o) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal.

**Nota 1**: Un accidente es un incidente que da lugar a lesión, enfermedad o víctima mortal.

**Nota 2**: Un incidente en el que no hay lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi –accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente)

* **Accidente de Trabajo**: Todo suceso repentino e imprevisto que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Decreto 1295 de 1994
* **Enfermedad de origen Laboral**: Se considera Enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como Enfermedad Laboral por el Gobierno Nacional. Decreto 1295 de 1994.
* **Mejora continua**: Proceso recurrente de optimización del Sistema de SST para lograr mejoras en el desempeño en SST de forma coherente con la política de SST de la organización.
* **Peligro**: Fuente o situación con el potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.
* **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.
* **Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo**: características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas, que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad.
* **Diagnóstico de condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo**: conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
* **Higiene industrial**: conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.
* **Medicina preventiva y del trabajo**: conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.
* **Programa de capacitación y entrenamiento**: Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional.
* **Política de seguridad y Salud en el Trabajo:** Lineamientos generales, establecidos por la dirección de la empresa, que permiten orientar el curso de acción para asegurar los objetivos, determinar las características y alcances del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
* **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Diagnostico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
* **Seguridad y Salud en el Trabajo**: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.
* **Seguridad industrial:** conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo.

**4.ROLES Y RESPONSABILIDADES:**

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, asignado a la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cargo** | **Actividad** |
| Gerente | Autorizar los recursos y el tiempo para el desarrollo de la capacitación. |
| Recursos Humanos | Notificar de la actividad a los trabajadores y apoyar con la logística, realizar seguimiento de la asistencia. |
| Jefes -Administradores | Garantizar la Asistencia de todos los trabajadores puntualmente |
| Asesor externo de SST | Desarrollo de la actividad programada |
| Colaboradores | Asistir y participar activamente en el desarrollo de la actividad |

**5. REFERENCIAS**

* Matriz de requisitos legales y de otra índole
* Matriz de peligros y evaluación de riesgos
* Cronograma de capacitación y entrenamiento

**6.DOCUMENTOS RELACIONADO**

* Decreto 1072 de 2015.
* Resolución 0312 de 2019.

**7. PROCEDIMIENTO**

**7.1. ETAPAS**

La Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, debe ser producto de un detallado estudio que comprende varias etapas, en el Programa se definen las siguientes:

**7.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**

Para elaborar el Programa de Capacitación se tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades, el cual se obtiene de los resultados consignados en cada matriz de peligros y evaluación de riesgos, los análisis de indicadores obtenidos en el periodo anterior, los resultados de los exámenes médico, los informes de ausentismo tanto por enfermedad general como por accidentes de trabajo y las visitas de inspección. Al igual, se tienen en cuenta las necesidades detectadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo O Vigía.

**7.3. PLANEACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

Para la planeación del Programa de Capacitación, se tienen en cuenta las prioridades de los temas de capacitación según el diagnóstico de necesidades y las propuestas presentadas por el asesor SST, mediante la planeación de la gestión del Sistema de Seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente se tiene en cuenta la metodología, el tiempo necesario para cada actividad o sesión de capacitación, el cronograma de capacitaciones, los recursos disponibles (físicos, materiales, humanos etc.) y forma de evaluación.

**7.4. EJECUCION DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

**Recursos Humanos**

Se cuenta con el personal del área de SST y apoyo de la ARL.

**Recursos Físicos y Materiales**

El Programa se ejecuta en instalaciones tanto propias como contratadas para tal fin, se cuenta con ayudas audiovisuales como TV, Video beam, material de apoyo impreso, computador, videos y otros recursos.

Se evalúa el número de asistencia y si es necesario se alquilará un salón que cuente con el espacio requerido para la capacitación.

**Tiempo De Capacitación**

El tiempo estimado por cada capacitación varía entre 1 y 2 horas y dependerá de la disponibilidad del personal adicionalmente para el caso de actividades con personal externo se verificará su disponibilidad para temas específicos.

**Metodología**

La ejecución del Programa de Capacitación se realiza in situ, aplicando la forma de charla magistral y/o taller participativo en la aplicación de la evaluación de cada tema, con lo que se busca reforzar conceptos fundamentales en cada participante.

Se dispondrá de 1 o 2 horas de formación en los que el personal involucrado en será formado en los temas básicos enunciados en el cronograma de capacitación.

Si durante el transcurso del año el asesor SST o administrador encargado evidencia la necesidad de adelantar una jornada masiva de formación en cualquiera de los temas del cronograma de capacitaciones, la gerencia garantizará disponer de los tiempos que se requieran para lograr dicho objetivo.

**7.5. EVALUACION**

Temas que superen las 2 horas de capacitación se evaluaran según los rangos de calificación, con el fin de asegurar el entendimiento del tema expuesto.

Rangos de calificación: < =80 Reprobó >= 80 Aprobó

si la calificación es inferior a 80%, se deberá programar al colaborador a una nueva jornada de capacitación

La metodología para las evaluaciones es abierta se podrán usar medidas didácticas tales como juegos de letras, crucigramas, preguntas abiertas, laberintos, aplicativos de internet y demás que sean de ayuda para el aprendizaje practico de nuestros colaboradores)

Para medir la efectividad del Programa de Capacitación y entrenamiento, se establecen indicadores que muestren la cobertura de capacitación gestión y efectividad del mismo, así como un plan de acción de aquellos entrenamientos que no hayan sido ejecutados oportunamente.

Los indicadores propuestos se monitorean cada seis (6) meses.

**7.5. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO**

Los indicadores a tener en cuenta durante la ejecución del programa son:

**Cumplimiento de capacitaciones.** N° de capacitaciones realizadas en un periodo/ N° de capacitaciones programadas. En un periodo X 100.

**Cobertura de capacitaciones:** N° de colaboradores que asistieron a las capacitaciones / N° de colaboradores Invitados a las capacitaciones X 100.

**REINDUCCION:**

El personal de la organización debe participar en programas de reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo por lo menos cada año, los módulos de entrenamiento tendrán una vigencia de un año o cada vez que su actualización amerite capacitación.

**8. REGISTROS**

* Formato de Registro de Asistencia.
* Cronograma de Capacitación y Entrenamiento.
* Evaluación de Capacitación.

1. **TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **REVISIÓN** | **FECHA** | **DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO** |
|  |  |  |
|  |  |  |