1. **OBJETIVO**

Este programa tiene como propósito desarrollar en el personal habilidades y capacidades para identificar y reportar peligros presentes en su labor; además de fortalecer los conocimientos, formando un talento humano más competente y hábil para evaluar los riesgos y establecer controles de acuerdo a cada actividad laboral.

1. **ALCANCE**

Este programa es aplicable a todo el personal independiente su forma de contratación; y es obligatorio cumplimiento.

1. **RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD**

**Gerente:** Dar el espacio y tiempo necesario para la planeación y realización de capacitaciones, inducciones y reinducciones.

**Recursos Humanos y personal operativo:** participar activamente y promover la asistencia e importancia de las capacitaciones, inducciones y reinducciones.

**Encargado del SG-SST:** Establecer las capacitaciones de acuerdo a las necesidades identificadas y los cargos. Evaluar su efectividad y determinar planes de acción de acuerdo a los resultados.

1. **DEFINICIONES**

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacitación individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**Capacitación en condiciones de salud:** Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, laborales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

**Capacitación en prevención:** Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales[[1]](#footnote-1).

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones[[2]](#footnote-2).

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este[[3]](#footnote-3).

1. **DISPOSICIONES PARA CUMPLIR CON EL OBJETO**
   1. **PROCESO DE CAPACITACIÓN**
      1. **IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIONES**

Para establecer el programa de capacitaciones, se debe identificar las necesidades del personal teniendo en cuenta las siguientes entradas.

* Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
* Medidas de intervención derivadas de las investigaciones de accidentes de trabajo, y enfermedades laborales.
* Identificadas por medio de los comités empresariales, como VIGÍA EN SST, Comité de Convivencia, entre otros.
* Normatividad legal aplicable a la empresa, el cual se lleva matriz legal.
* Demás temas requeridos para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
  + 1. **PROGRAMACIÓN**

Una vez analizado las necesidades en cuanto a las capacitaciones, se procede a la planificación anual de los temas que se desarrollaran. El cronograma de capacitaciones tendrá los siguientes requerimientos: mes, día, año, tema, objetivo, capacitador, a quien va dirigida, recurso (ya sea humano, tecnológico y financiero), ejecutado (Si/No), % de cumplimiento (100%/0%).

* + 1. **COMUNICACIÓN**

De forma anual será divulgada el cronograma de capacitaciones al comité de vigía en SST y se publicará por medios físicos (carteleras) y virtual (correo electrónico y/o WhatsApp) a todo el personal de la empresa.

* + 1. **EVALUACIÓN**

Las capacitaciones deberán ser evaluadas con el fin de identificar el aprendizaje comprendido por los colaboradores. Para ello se establece que toda evaluación será calificada de 1 a 5 puntos donde el rango 1 a 2,9 puntos pierde la evaluación y el rango de 3 a 5 puntos gana la evaluación.

1. **DETERMINACIÓN DE CONTENIDO**

Al finalizar cada capacitación el personal será capaz de identificar los riesgos, sus consecuencias, establecer controles y medidas de prevención.

1. **MEDICION Y SEGUIMIENTO AL PROGRAMA**

El cumplimiento del programa será evaluado de acuerdo a los siguientes indicadores mensualmente:

***Para CAPACITACIONES:***

* Indicador Nro. 1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Definición del indicador:** | ***CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | 100% cumplimiento de las capacitaciones programadas para el año en vigencia. |
| **Método de cálculo** | (Nro. Capacitaciones realizadas /  Nro. Capacitaciones programadas) \*100 |
| **Fuente de la información para el cálculo** | Registros de capacitaciones (Listado de asistencia) |
| **Periodicidad del reporte** | Mensual |
| **Personas que deben conocer el resultado** | Gerencia, Vigía en SST, personal en general. |

* Indicador Nro. 2.

|  |  |
| --- | --- |
| **Definición del indicador:** | ***COBERTURA DE CAPACITACIONES*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | Cubrir al 100% de la población objeto de cada una de las capacitaciones programadas en el año vigente. |
| **Método de cálculo** | (Nro. De asistentes a las capacitaciones /  Nro. Total de convocados a las capacitaciones) \*100 |
| **Fuente de la información para el cálculo** | Registros de capacitaciones (Listado de asistencia) |
| **Periodicidad del reporte** | Mensual |
| **Personas que deben conocer el resultado** | Gerencia, Vigía en SST, personal en general. |

1. Ítem 12, Artículo 2.2.4.62 Definiciones. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ítem 27, Artículo 2.2.4.62 Definiciones. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ítem 20, Artículo 2.2.4.62 Definiciones. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015

   [↑](#footnote-ref-3)