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. Así mismo busca promocionar la salud, el autocuidado y la prevención de accidentes de trabajos y enfermedades laborales, mediante la estimulación del interés sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivado por la participación en la gerencia.

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).

**Inducción:** Proceso sistemático realizado una vez que ingresa personal nuevo a la empresa independientemente de su forma de contratación, donde se incluye temas principales del SG-SST, así como la socialización de los riesgos existentes de acuerdo a la actividad a desarrollar.

**Reinducción:** Refuerzo de los temas principales del SG-SST realizado una vez al año a todo el personal antiguo (mayor a un año de antigüedad); así como al personal que ingresa de incapacidades superior a 30 días.

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.

* Evaluación inicial, la cual se realiza al terminar la inducción y se determinan los puntos que no fueron captados por el personal para tener en cuenta estos temas.
* Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
* Medidas de intervención derivadas de las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo, y enfermedades laborales.
* Registro de ausentismo.
* 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.
* Protocolo de Bioseguridad para la prevención del contagio por COVID-19
* 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. Las capacitaciones serán informadas por los medios que cuente la empresa con una semana de anticipación o en su defecto serán comunicadas al personal máximo 3 días antes del desarrollo de la capacitación.

* + 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. **PROCESO DE INDUCCIÓN.**

Una vez ingresa el personal nuevo a la empresa, recibirá inducción en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo donde se socializará la siguiente información:

* Misión – Visión Excavaciones Correa Mejía S.A.S
* Organigrama Excavaciones Correa Mejía S.A.S.
* Normatividad en relación a riesgos laborales.
* Aspectos generales de la seguridad y salud en el trabajo
* Afiliaciones a Seguridad Social (EPS, Pensión y ARL)
* Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
* Objetivo del SG-SST.
* Responsabilidades en SST
* Recursos
* Comités Empresariales (Vigía en SST, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencia)
* Puntos de encuentro.
* Conceptos Peligro y Riesgo
* Peligros asociados a la labor
* Concepto Incidente de Trabajo
* ¿Cómo reportar los incidentes?
* Concepto Enfermedad Laboral
* Concepto Accidente de Trabajo
* ¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?
* ¿Qué más podemos reportar?
* Elementos de Protección Personal
* Expresiones.
* Pausas Activas
* Autocuidado
* Protocolo de Bioseguridad (Medias de trasmisión del COVID-19, Síntomas, medidas para mitigar la trasmisión del covid-19, pasos lavado de manos, higiene respiratoria, desinfección de vehículos, protocolo de llegada a casa)

Durante la inducción se realiza preguntas de comprensión de la información, por último, se evalúa los conocimientos adquiridos. Se tomará como evaluación satisfactoria cuando su calificación sea superior a 3.0; de lo contrario se retomará de nuevo y se evaluará de forma inmediata hasta que los conceptos queden claros.

* 1. **PROCESO DE REINDUCCIÓN.**

El personal antiguo deberá recibir un refuerzo en los temas relacionados en la inducción por lo menos una vez al año; así mismo se realizará la reinducción al personal que haya ingresado de incapacidad superior a 30 días.

De la misma manera se deberá evaluar los conocimientos adquiridos. Por otra parte, se tomará como evaluación satisfactoria cuando su calificación sea superior a 3.0; de lo contrario se retomará de nuevo y se evaluará de forma inmediata hasta que los conceptos queden claros.

1. **DETERMINACIÓN DE CONTENIDO**

Al finalizar cada capacitación, inducción o reinducción, 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. |

* Indicador Nro. 3.

|  |  |
| --- | --- |
| **Definición del indicador:** | ***PROMEDIO EVALUACIONES POR CAPACITACIONES*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | El personal pasará la evaluación de capacitación con una nota superior a 3.0 |
| **Método de cálculo** | ∑ Promedio de las evaluaciones aplicadas al personal por capacitación |
| **Fuente de la información para el cálculo** | Evaluaciones de capacitaciones |
| **Periodicidad del reporte** | Mensual |
| **Personas que deben conocer el resultado** | Gerencia, Vigía en SST, personal en general. |

***Para INDUCCIÓN:***

* Indicador Nro. 1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Definición del indicador:** | ***COBERTURA DE INDUCCIONES*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | Cubrir al 100% del personal nuevo del año vigente. |
| **Método de cálculo** | (Nro. De asistentes a las inducciones /  Nro. Total de personal nuevo en el año vigente) \*100 |
| **Fuente de la información para el cálculo** | 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:** | ***PROMEDIO EVALUACIONES POR INDUCCIÓN*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | El personal pasará la evaluación de capacitación con una nota superior a 3.0 |
| **Método de cálculo** | ∑ Promedio de las evaluaciones aplicadas al personal por inducción |
| **Fuente de la información para el cálculo** | Registros de evaluaciones de inducciones. |
| **Periodicidad del reporte** | Mensual |
| **Personas que deben conocer el resultado** | Gerencia, Vigía en SST, personal en general. |

***Para REINDUCCIÓN:***

* Indicador Nro. 1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Definición del indicador:** | ***COBERTURA DE REINDUCCIONES*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | Cubrir al 100% del personal antiguo (años anteriores al vigente). |
| **Método de cálculo** | (Nro. De asistentes a las reinducciones/Nro. Total de personal antiguo) \*100 |
| **Fuente de la información para el cálculo** | 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:** | ***PROMEDIO EVALUACIONES POR REINDUCCIÓN*** |
| **Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado** | El personal pasará la evaluación de capacitación con una nota superior a 3.0 |
| **Método de cálculo** | ∑ Promedio de las evaluaciones aplicadas al personal por reinducción |
| **Fuente de la información para el cálculo** | Registros de evaluaciones de inducciones. |
| **Periodicidad del reporte** | Mensual |
| **Personas que deben conocer el resultado** | Gerencia, Vigía en SST, personal en general. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Dayana Madroñero Díaz**  **Profesional en SST.** | **Myriam Barón**  **Abogada Especialista en Gerencia SST** | **Lina María Correa Mejía**  **Gerente** |
| **REALIZÓ** | **VERIFICÓ** | **APROBÓ** |

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)