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 COPASST, 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 COPASST y estarán disponibles en la documentación del SG-SST.

* + 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 (COPASST, 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

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 que cuente más de un año de antigüedad deberá recibir un refuerzo en los temas relacionados en la inducción por lo menos una vez al año.

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. **INDICADORES**

En el programa de capacitaciones se establece dos indicadores cobertura y cumplimiento:

* Indicador de cumplimiento del cronograma de capacitaciones:

Formula: (Nro de capacitaciones ejecutada/ Total de capacitaciones programada)\*100

Meta: Cumplir el 90% de los temas de capacitaciones propuestos.

Insumo: Registros de asistencia.

* Indicador de cobertura:

Formula: (Nro de trabajadores capacitados/ Total de trabajadores programados)\*100

Meta: Capacitar al 90% de los trabajadores programados por cada tema de capacitación..

Insumo: Registros de asistencia.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Elaboró:  **Dayana Madroñero Díaz**  Profesional en SST  Licencia SST 1554/2020 |  | Revisó:  **Myriam Barón Velásquez**  Abogada Especialista en SST  Licencia SST 2403/2016 |  | Aprobó:  **Lina María Correa Mejía**  Gerente  Excavaciones Correa Mejía S.A.S |

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)