	CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST		Código	
			GF-DC-003	
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021	Versión 1	Página 1 de 5

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo general

La capacitación y el entrenamiento han sido determinadas por la gerencia como una estrategia para el logro del mejoramiento continuó en cumplimiento de nuestra misión. Conscientes que un trabajador capacitado en las diferentes áreas de nuestro interés como son: la calidad del producto, la protección al Medio ambiente, la Salud y la Seguridad en el Trabajo, se ha implementado un programa de Capacitación, Entrenamiento, Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 1.2. Objetivos específicos

- Apoyar los procesos de motivación, entrenamiento y formación del personal en todos los niveles de la organización.
- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas de la organización.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal de los trabajadores de **BM INDUSTRIAS METALMECANICAS S.A.S**
- Crear en el trabajador una actitud preventiva de los riesgos, desde cuándo empieza a laborar para la empresa.

## 2. ALCANCE


Este programa va dirigido a todos los trabajadores de **BM INDUSTRIAS METALMECANICAS S.A.S**, nuevos o antiguos, que requieran tener un proceso de inducción o reinducción acorde con las labores que van a desarrollar, así tomar medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 3. RESPONSABILIDADES

Es responsabilidad del Administrador y el encargado del SG-SST, realizar el proceso de inducción a todo trabajador que ingrese a la empresa y reinducción a los trabajadores antiguos con permanencia mayor a un año, así crear conciencia de los aspectos relevantes de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades de **BM INDUSTRIAS METALMECANICAS S.A.S**

## 4. DEFINICIONES

- **Competencias:** el conjunto de conocimientos, habilidades y motivación necesarias para desempeñar una función productiva a partir de requerimientos de calidad especificados
- **Divulgación:** el proceso de interpretación y popularización de la información.
- **Inducción:** proceso que se llevará a cabo con todo trabajador que se vincula por primera vez a la empresa.
- **Reinducción:** proceso que se llevará a cabo cada año con los trabajadores antiguos vinculados a la empresa con permanencia mayor a un año, para recordar aspectos necesarios del sistema de gestión SST y de la empresa en general.

	CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST		Código	
			GF-DC-003	
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021	Versión 1	Página 2 de 5

## 5. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

### 5.1 Capacitación

El programa de capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa.

#### Tipos de Capacitación


- **Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.
- **Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.
- **Capacitación para el desarrollo de la carrera:** tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

#### El proceso de capacitación

- Analizar las necesidades. Identifica habilidades y necesidades de los conocimientos y desempeño.
- Diseñar la forma de enseñanza: Se elabora el contenido del programa, folletos, libros, actividades...
- Validación: Se eliminan los defectos del programa y se hace una presentación restringida a un grupo pequeño de personas.
- Aplicación: Se dicta el programa de capacitación.
- Evaluación: Se determina el éxito o fracaso del programa.

### 5.2 Entrenamiento

Constituyen una herramienta para lograr que el personal adquiera los conocimientos necesarios, que le permitan ampliar y desarrollar las aptitudes para ejecutar el trabajo en forma eficiente. Implica la puesta en práctica de un conjunto de elementos que favorecen el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, por medio del suministro de un conjunto

	CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST		Código	
			GF-DC-003	
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021	Versión 1	Página 3 de 5

de herramientas que facilitan la realización de las actividades, mediante el desarrollo intensivo y continuo de habilidades que favorecen el logro de los objetivos establecidos para alcanzar la eficiencia organizacional.

En los programas de adiestramiento existen varias técnicas, una que se aplica es el método de los cuatro pasos:

- Prepare al trabajador.
- Muéstrole el trabajo.
- Póngalo a prueba.
- Sígallo en la práctica.

### 5.3 Inducción

Está diseñado para crear un puente informativo al interior de la organización en lo que respecta al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consta de herramientas y estrategias de divulgación de la información que permiten que el nuevo trabajador conozca la empresa. Conocerá las políticas generales y aquellas relacionadas con el Sistema en SST que se lleva a cabo; por otra parte, la reinducción da al antiguo trabajador actualizaciones periódicas acerca de las actividades y temas relevantes en términos de Seguridad, Salud ocupacional y Ambiente.

El proceso de inducción general de la organización consta de cuatro etapas:

Etapas 1: Inducción general sobre el proceso productivo y generalidades de la organización.

La Directora Administrativa se encargará de transmitir a todos los trabajadores las generalidades de la organización.

En esta etapa se tratarán:


- Organigrama
- Actividad económica de la empresa
- Misión, visión y política de calidad

Etapas 2: Inducción general sobre aspectos más relevantes en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

El encargado SST dictará y explicará las generalidades del Sistema de Gestión SST que se desarrollan en la organización. Se puede entender como una presentación hecha al nuevo trabajador acerca del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, para que esta persona se oriente rápidamente dentro de la empresa.

En esta etapa se dan a conocer los lineamientos para el SG-SST

- Política SST
- Política prevención de uso de alcohol, drogas y tabaco
- Política prevención de Acoso Laboral.
- Objetivos y metas SST

	<b>CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST</b>		<b>Código</b> GF-DC-003	
			<b>Versión</b> 1	<b>Página</b> 4 de 5
	<b>Fecha de Vigencia:</b>	01/04/2021		

- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Generalidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Funcionamiento del COPASST
- Funcionamiento del plan de emergencias y de las brigadas de emergencia
- Factores de riesgo y sus controles
- Procedimientos de trabajo seguro aplicables según el cargo
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Etapa 3: Proceso de reinducción: consiste en actualizar a los trabajadores sobre los aspectos más relevantes del Sistema de Gestión SST que se lleva a cabo en la empresa: resultados, mejoras a las políticas, objetivos, entre otros, necesarios para el buen desarrollo del sistema y del adecuado funcionamiento de la organización en términos de SST.

Anualmente, la empresa debe ejecutar la reinducción del personal antiguo; es necesario recordarles las medidas que se deben tomar en términos de Seguridad y Salud en el trabajo. A la vez, esta reinducción sirve como fuente para actualizar a los miembros de la organización acerca de los cambios que se han desarrollado en el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

La reinducción también puede utilizarse como una herramienta de refuerzo para aquel personal que, luego de haber asistido a inducción o reinducción, no demuestra conocimiento alguno de las actividades ni de los temas tratados.

Etapa 4: Evaluaciones del proceso de inducción al nuevo personal y de la reinducción al antiguo personal, con el fin de identificar la efectividad del programa en términos de conocimientos adquiridos y comprendidos en cuanto al programa de salud ocupacional se trata.

Al finalizar todo el proceso, el trabajador deberá firmar el registro de inducción; además, será evaluado en un plazo no mayor a cinco (5) días, para definir la efectividad del proceso de inducción y/o reinducción.

### **Criterio de calificación del examen de inducción.**


El formato debe ser entregado a los trabajadores al finalizar el proceso de inducción o reinducción. Los trabajadores deben señalar con una X la respuesta o respuestas correctas. Cada ítem debe evaluarse independientemente, es decir:

Se debe definir % de cumplimiento de cada ítem así:

% de cumplimiento = número de respuestas correctas marcadas/número total de respuestas del ítem. \*100.

Los espacios en blanco se tomarán como respuestas negativas y se deben tener en cuenta para generar los planes de acción.

La evaluación debe obtener una calificación superior o igual a 75% de cumplimiento para aceptar como aprobado el tema de inducción.

	CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN EN SST		Código	
			GF-DC-003	
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021	Versión 1	Página 5 de 5

Todos los temas que no superen 75% de cumplimiento deben ser reforzados con el trabajador para generar un plan de acción.

## 6. DISTRIBUCIÓN

Gerente General, Jefe Administrativo, colaboradores.

## 7. DOCUMENTOS Y REGISTROS

- Evaluación de la Inducción.
- Encuesta de satisfacción del proceso de Inducción.
- Evaluación de satisfacción de capacitación.
- Listado de asistencia a capacitaciones.