1. **INTRODUCCION**

El éxito en la realización de cualquier labor que requiera de una formación mínima, está en que se garantice que la persona tenga todas las herramientas posibles para desenvolverse sin problemas en sus actividades laborales.

La implementación de un programa de inducción, motivación, capacitación y entrenamiento tiene como finalidad desarrollar una serie de competencias y habilidades en cada uno de los trabajadores vinculados a la empresa; el programa que se configuro en Yara Industrial Colombia SAS comprende actividades de inducción y capacitación en temas relacionados con la Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente; así como también lo referente a información básica de la razón de ser de la empresa. Uno de los objetivos de este programa es lograr que los trabajadores intervengan de manera activa durante la ejecución de sus labores en la prevención de actos inseguros de trabajo y en la vigilancia de las condiciones de trabajo presentes en el ambiente en que se labora e interactúa.

Las acciones mediante las cuales se materializará este programa de inducción, motivación, capacitación y entrenamiento, comprenden charlas de seguridad, capacitaciones, entrenamiento en campo charlas de motivación, actividades de integración, entre otras acciones.

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

|  |  |
| --- | --- |
| **RAZÓN SOCIAL** | Yara Industrial Colombia SAS |
| **NIT** | 802.002.435-9 |
| **UBICACIÓN** | **OFICINA ADMINSTRATIVA:** Carrera 11 Nº 94 A-34 Edificio LG piso 3, Bogotá-Colombia  **SEDE OPERATIVA :** Puerto Bolívar , La Guajira |
| **SECTOR ECONÓMICO** | Privado |
| **ARL** | SURA |
| **CLASE O TIPO DE RIESGO** | V |
| **NUMERO DE TRABAJADORES** | 23 Trabajadores |

1. **INDUCCION**

En el momento en que una persona entre a las instalaciones de la empresa ya sea en calidad de trabajador o visitante, esta deberá recibir por parte del coordinador HESQ, Analista HESQ, Supervisor de operaciones o Líder de operación una inducción que contemple aspectos fundamentales de la empresa y sobre todo recomendaciones que esta persona deberá tener durante su permanecía en las instalaciones del magazín para evitar sucesos negativos que lamentar.

Cuando se realice la inducción a la persona o grupo de personas que lo requiera, esta deberá contemplar tres etapas fundamentales:

* Primera: Inducción general sobre el proceso productivo, las políticas generales y plan de emergencias de Yara Industrial Colombia SAS
* Segunda: Inducción específica sobre aspectos importantes de la labor a desempeñar tales como: Factores de riesgo a los que estará expuesto, estándares de seguridad, elementos de protección personal, especificaciones de calidad, Protección al medio ambiente, Aspectos legales, etc.
* Tercera: Evaluación de las dos etapas anteriores.

El éxito del proceso de inducción dependerá del enfoque que se le dé y del ambiente de comunicación y participación que se logre crear.

Para visitantes solo se hará la inducción general y no será necesaria una evaluación de la misma, debe quedar consignado con firma de capacitador y del visitante que se hizo la inducción de seguridad.

* 1. **INDUCCION GENERAL**

La información que se suministrará en la primera etapa del proceso de inducción, es decir en la inducción general contempla:

* Generalidades de la empresa (misión, visión, organigrama, objetivos empresariales).
* Políticas empresariales (HESQ, Acoso Laboral, Alcohol, drogas y no fumadores).
* Plan de emergencias.
* Aspectos generales y legales en SSTA.
* Reglamento de higiene y seguridad industrial, Reglamento interno de Trabajo, horarios de trabajo, retribución, entre otros
* COPASST y cambios que se generen en él.
* COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL y cambios que se generen en él.

Cabe anotar que la profundidad y los temas que se traten en esta inducción general dependerán del perfil, el nivel de responsabilidades y en general el tipo de persona a la que se le esté haciendo la inducción. La inducción a visitantes se enfocara a los puntos que se consideren primordiales a comunicar y los relacionados al objeto de su visita. Se tendrá como guía para la inducción el “Folleto de Seguridad”.

* 1. **INDUCCION ESPECÍFICA**

La inducción específica, se enfoca un poco más a la particularidad de la persona y a la razón por la cual se le esté dictando esta inducción, en esta etapa la información que se suministra está relacionada con:

* El tipo de entrenamiento que recibirá para ejercer su labor: es decir se le informara a la persona sobre la forma en que será entrenado en su oficio, el responsable y los objetivos del plan.
* Las funciones y responsabilidades de SSTA.
* La matriz IPECR, específico de la labor que realizara: se le informara de los riesgos a los que estará expuesto y las medidas que se han programado para controlarlos.
* Los elementos de protección personal requeridos para ejercer la labor y trabajar al interior de la empresa: la información que se suministre en este aspecto está relacionada con el porque se deben utilizar los EPP, cuales son los beneficios de utilizarlos, como se deben utilizar y mantener en buen estado, como es el sistema de entrega de estos elementos y la dotación en general.
* En este aspecto es fundamental realizar una capacitación y entrenamiento específico en el tema sin importar que la persona manifieste conocer el uso de los EPP, es necesario realizar un reentrenamiento.
* Procedimientos de las tareas críticas de la empresa.
* Procedimiento a seguir ante un incidente de trabajo.
* Aspectos ambientales de la empresa.
* Horarios de trabajo y permisos.
* Información relacionada con el proceso productivo de la empresa y las funciones del cargo teniendo en cuenta suministrar pautas para ejecutar las labores en forma segura.

La información que se suministre en la inducción, deberá tratarse con un nivel de profundidad mayor debido a que dependerá en gran parte de la calidad de esta, el nivel de desempeño, y el ajuste de la persona a la labor y a la empresa. Los aspectos tratados en el proceso de inducción, deben estar por escrito y se deberá entregar al trabajador una copia que le sirva como documento de consulta.

Yara Industrial Colombia SAS ha diseñado un programa informativo que se entregara a la persona en el momento de iniciar el proceso de inducción; en este programa la persona encontrara la información más relevante y que le será útil durante su estadía en el empresa.

* 1. **EVALUACION DE LA INDUCCION**

Una vez terminado el proceso de inducción, es indispensable realizar una evaluación para establecer si en realidad la información suministrada en el proceso fue asimilada por la persona que la está recibiendo; el momento en que se realice esta evaluación es propicio para que el trabajador que está recibiendo la inducción dé a conocer sus dudas y así poder reforzar aquellos puntos que no quedaron suficientemente claros, con el fin de evitar inconvenientes una vez que se inicien las labores en propiedad.

El formato de evaluación del proceso de inducción que se aplica en Yara Industrial Colombia SAS., permite al facilitador identificar con exactitud el nivel de retención de la información suministrada.

* 1. **REINDUCCIÓN**

Se realizara de forma periódica una reinducción a todos los trabajadores de la empresa con el fin de refrescar algunos conocimientos y definiciones que pueden olvidarse durante el año o por una ausencia prolongada. La reinducción se realizara de acuerdo a los pasos mencionados anteriormente con la diferencia que no habrá un proceso de adaptación, ya que el empelado ya conoce el trabajo y el área, esta reinducción se enfocara en los temas de la inducción general y no será tan detallada en los aspectos de la inducción específica, finalmente tendrá una evaluación para verificar la correcta asimilación de la información por parte del trabajador.

Para garantizar la correcta frecuencia de la reinducción se tomara como base el ingreso de vacaciones de cada trabajador, es decir, que cada trabajador realizara su reinducción una vez llegue de sus vacaciones anuales, por otro lado se podrá hacer reinducción cuando se considere necesario como es el caso de incapacidades prolongadas, licencias o permisos que duran más de 30 días.

1. **MOTIVACION**

Yara Industrial Colombia SAS reconoce a la motivación en el trabajo como el motor que hace que las personas laboren y ejecuten sus tareas diarias con dinamismo, pertenencia y agrado con las condiciones en que se encuentra; por tal motivo se preocupa por establecer y realizar actividades que mantengan la energía y la motivación del personal, lo más alto posible. Por lo tanto tiene las siguientes actividades de motivación:

1. **Bono de seguridad:** Para la organización la seguridad y salud de todos sus trabajadores es el pilar fundamental sobre las operaciones y procesos desarrollados por la misma, es por eso que con el ánimo de motivar al personal en un desarrollo de cultura segura y la meta de cero lesiones, la organización ha decidido hacer un reconocimiento económico anual que estará de acuerdo a las utilidades de la empresa y del desempeño tanto grupal como individual de los trabajadores respecto al cumplimiento de sus objetivos anuales concertados con el superior inmediato. Este beneficio se pagara en el mes de abril de cada año y corresponderá al incentivo del año anterior.
2. **Día de la seguridad:** Anualmente se hace también una celebración con motivo del día de la seguridad, en donde se suspende las actividades productivas para enfocarse en actividades lúdicas y de entrenamiento dirigido a los trabajadores, este evento está alineado con la casa matriz de Yara y se ejecuta en la última semana de Abril de cada año.
3. **Día fin de año:** Para reconocer la labor desempeñada en el año, en diciembre, se programa un día para celebrar la fiesta de fin de año, en donde se hacen actividades que pueden o no involucrar a la familia del empleado, y además se reconoce y destaca el esfuerzo de los empleados en la consecución de las metas en seguridad y productivas del año.
4. **Empleado del mes:** A partir de la actualización de este documento se reconocerá de forma mensual al trabajador con mejor desempeño en seguridad durante el mes, se tendrá en cuenta la cantidad de reportes hechos durante el mes evaluado, su comportamiento e seguridad y los resultados de las observaciones en campo del mismo.
5. **COMUNICACIÓN**

La empresa cuenta con un procedimiento de comunicaciones internas y externas, las estrategias que se utilizan al interior de la empresa para dar a conocer la información y conocimientos importantes para los trabajadores incluye la ubicación de una cartelera informativa en la oficina del magazín; a esta cartelera pueden tener acceso la totalidad de los trabajadores para conocer mensajes, datos de interés, boletines, registros, en fin información valiosa que ahí se coloquen. De igual manera si alguno de los trabajadores posee alguna información que consideren útil para que las labores diarias se realicen en mejor forma, tiene la libertad para publicarlo y así darlo a conocer a todo el personal. También se dispone de un formato y buzón especial para la recolección de quejas, reclamos, sugerencias, condiciones de trabajo y de salud, relacionados con seguridad y salud en el trabajo y ambiente, los cuales serán recolectados de forma periódica para dar trámite a la comunicación realizada.

Además de la cartelera informativa, periódicamente se les entrega a los trabajadores folletos informativos de un tema en específico que se considere importante que estos conozcan, así como también se utiliza cualquier otro medio escrito o verbal que permita informar a los trabajadores y así crear un cultura enfocada a la seguridad en el trabajo y en la cual se contempla la seguridad y salud en el trabajo como un tema relevante que permite laborar en condiciones seguras y sobre todo brindando herramientas útiles para que los trabajadores logren su bienestar fisco y emocional.

Por último la empresa cuenta con un mecanismo de remoción de barreras en donde la gerencia al menos 4 veces al año se reunirá con al menos 2 representantes de los trabajadores al azar o designados voluntariamente por los mismos para dar a conocer cuáles son las dificultades que se tienen para alcanzar el objetivo de cero lesiones y cero enfermedades laborales. Se llevaran actas y registro de las acciones propuestas para mejorar el ambiente de trabajo.

1. **PARTICIPACIÓN Y CONSULTA**

* Las charlas diarias son dictadas por los trabajadores, con la asesoría del coordinador HESQ y el supervisor, este es un espacio abierto donde participan diariamente los empleados dando experiencias, analizando situaciones y temáticas relacionas con seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.
* A través del COPASST el cual está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa, los trabajadores podrán dar a conocer sus inquietudes sobre salud en el trabajo, podrán interactuar y participar en la definición de medidas para intervenir en las situaciones expuestas por ellos.
* Cuando ocurren incidentes se definirán quienes serán los trabajadores que participaran en la investigación teniendo en cuenta conocimientos, experiencia, competencia con el tema y presencia en el momento de ocurrencia del hecho. Los empleados se comprometen con la investigación, en ella participan y se realiza una retroalimentación del incidente ocurrido.
* El coordinador HESQ realiza el Matriz IPECR en conjunto con los empleados para que así ellos puedan opinar sobre los riesgos que afectan la labor que realizan en la empresa.

1. **CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO**
   1. **OBJETIVOS**

* Instruir al personal en temas relacionados a la seguridad, salud en el trabajo y el medio ambiente con el fin de dar fundamentos a estos que les permitan evitar situaciones anómalas debido al desconocimiento de estos temas.
* Proporcionar herramientas que coadyuven a la creación de una cultura de seguridad y mejoramiento continuo de las actividades que se realizan en la empresa.
* Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas particulares de la organización.
  1. **FINALIDAD DE LA CAPACITACION**

La capacitación y el entrenamiento en SSTA se hace importante para la empresa, puesto esta es una de las formas más efectivas para lograr que se adquieran los conocimientos y se eviten sucesos que afecten la integridad de los trabajadores y de las instalaciones de la empresa, además el vincular la capacitación y el entrenamiento a la empresa permite una serie de beneficios tanta para los trabajadores como para la empresa.

El establecimiento de un programa de capacitación y entrenamiento en SSTA, brindara herramientas útiles para afrontar las situaciones que se puedan presentar, por lo tanto es de suma importancia que este programa se realice teniendo en cuenta la identificación de riegos y peligros que se haya hecho en la empresa, para así enfocarse en aquellos puntos que requieran más cuidado y mayor atención.

* 1. **NECESIDADES DE CAPACITACION**

Partiendo de la Matriz IPECR de la empresa se han identificado las necesidades de capacitaciones, se le dan cumplimiento con el plan de capacitación. (Ver necesidades de capacitación)

Anualmente se programaran capacitaciones en:

* Trabajo en alturas
* Espacios confinados
* Operación de montacargas
* Manejo defensivo
* Manejo de químicos
* Formación al COPASST
* Formación al comité de convivencia

Por otro lado se llevara un cronograma de actividades con la ARL para ejecutar capacitaciones en diversas ciudades de la costa atlántica de acuerdo al perfil y necesidad de los trabajadores.

Finalmente, cada año y de acuerdo al cronograma se hace capacitación y evaluación de los procedimientos de la empresa.

* 1. **EVALUACION**

La evaluación de la capacitación y entrenamiento que se dicte a los trabajadores está enfocada no solamente a evaluar el logro de los objetivos que se trazaron al inicio del proceso, también se enfoca a medir el grado de participación y compromiso de los trabajadores con el mejoramiento de las condiciones de seguridad y la ejecución de actos seguros que eviten la presencia de sucesos negativos para el bienestar empresarial. Esta evaluación se realiza mediante la aplicación de exámenes escritos o prácticos, en los que se busca determinar el cumplimiento de los objetivos establecidos para cada uno de los temas de capacitación y entrenamiento. Además de las evaluaciones escritas que se realicen se tendrá en cuenta la evidencia en campo, es decir la aplicación de los conocimientos y habilidades impartidas en las capacitaciones y entrenamientos.

Esta evaluación solo aplicara para las capacitaciones de los procedimientos establecidos en la empresa y para aquellas capacitaciones que brinden certificado.

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSION** | **DESCRIPCION DEL CAMBIO** | **FECHA DE MODIFICACION** |
| 02 | Actualización Copaso por Copasst y cambio panorama de riesgos por Matriz para identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (IPECR) | 19/11/2015 |
| 03 | Revisión y actualización de nombre, adición de reconocimiento económico a trabajadores por buen desempeño en seguridad y taller de remoción de barreras. | 7/09/2016 |
| 04 | Actualización razón social, procedimiento de motivación, reinducción y capacitación. | 31/05/2018 |

1. **REVISION Y APROBACION**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ELABORADO POR** | **REVISADO POR** | **APROBADO POR** | **FECHA DE APROBACION** |
| César Cabezas Carrillo | José Jorge Perez | Lina Quintero | 31/05/2018 |
| Coordinador HESQ | HESQ BU Industrial Yara | Gerente Financiera |