1. OBJETIVO.

Definir lineamientos para el desarrollo del Programa de Capacitación, con el fin de llevar acabo los siguientes criterios:

- Comunicar al trabajador que ingresa a laborar a la organización cuáles son los factores de riesgo a los que estará expuesto en su lugar de trabajo.
- Promover una cultura de autocuidado, seguridad, salud e higiene laboral.
- Capacitar al trabajador entrante sobre cómo prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, incidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- Informar al trabajador acerca de las actividades contempladas en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad en el trabajador, encaminadas a promover su salud física, mental y social.

2. ALCANCE.

Aplica para todo el personal que labore e intervenga directa e indirectamente con las actividades de la organización.

3. Marco legal

LEY 9ª de 1979:
Artículo 84. Todos los empleadores están obligados a: g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.

Resolución 1016 de 1989:
Artículo 11. 20) Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento encaminados a la prevención de riesgos en el trabajo.

Ley 1562 de 2012:

Artículo 2. Modifíquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, Parágrafo 3°. Para la realización de actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional en general, el trabajador independiente se asimila al trabajador dependiente.

Artículo 26. Modifíquese el literal g) y adiciónese el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994 así: g) Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Decreto 1072 de 2015
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores, 9) .El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los Trabajadores, 5) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo 1o. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Parágrafo 2o. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 2.2.4.6.12. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 6) El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los Documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: 4) Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos: 5) El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: 11) La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros: 3) Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo

3. Responsabilidad.

- Representante Legal

✓ Gestionar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para garantizar al trabajador nuevo las condiciones de seguridad y salud en su puesto de trabajo.

✓ Consolidar un trabajo en equipo en donde ARL, EPS, COPASST, trabajadores y representante legal encaminen sus esfuerzos hacia un mismo objetivo.

✓ Supervisar el buen funcionamiento del COPASST y la adecuada implementación del SG-SST.

- Persona encargada de dictar la capacitación, inducción o re- inducción

✓ Informar de manera ética, profesional y oportuna sobre el proceso de manejo del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo.
✓ Documentar la inducción.
✓ Archivar la documentación y mantenerla disponible para los entes competentes.
✓ Realizar seguimiento a las inducciones, capacitaciones y entrenamientos realizados

- Trabajador.

✓ Participar en las actividades de inducción, capacitación y entrenamiento que programe la organización.
✓ Acatar las recomendaciones emitidas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Definiciones.

Capacitaciones.
Conjunto de conocimientos sobre él puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz.Consiste en desarrollar las competencias de los trabajadores expuestos y los responsables de aplicar las medidas de control.
Inducción.
Proceso dirigido a iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, en el cual se le debe proporcionar información necesaria para la adaptación de su rol dentro de la empresa y la notificación con las responsabilidades y exigencias del cargo, para facilitar su desempeño de forma autónoma y eficiente.
Re inducción.
El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada uno (1) año, o en el momento en que se

presenten cambios normativos en SST y/o Socializar nuevos procedimientos, reglamentos, instructivos o formatos de SST.
Entrenamiento.

4.2 METODOLOGÍA.

Algunas estrategias que se aplicaran en las capacitaciones para incentivar la participación de todos los colaboradores son:

- Utilizar imágenes o ejercicios reales que se asocien al trabajo y peligros habituales. Esto incentiva la participación de cualquier trabajador, en especial si entre ellos existen personas con menor nivel educacional, con discapacidad intelectual y/o problemas de atención.

- Incorporar el aprendizaje basado en problemas. Redactar una situación real de riesgo identificada por los trabajadores. A partir de ella solicitar el análisis y respuesta a preguntas referentes al tema.

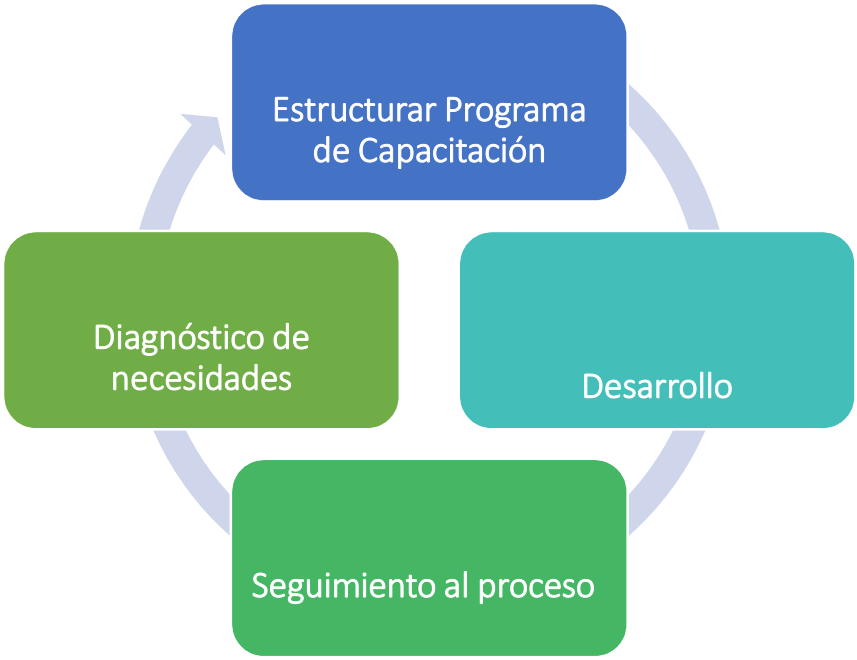
- Aplicar estrategias de educación popular. Propiciar que den su opinión respecto a las formas de solucionar eventos de riesgo, que compartan experiencias importantes que hayan vivido y expresen soluciones diferentes o formas de incentivar la prevención. Esto puede ser muy adecuado para desarrollar trabajos en pequeños grupos.

- Verificar que todos puedan participar en las actividades de la capacitación.

- Considerar las necesidades específicas de cada grupo.

Dentro de la estrategia para desarrollar el presente programa se podrá utilizar, entre otras, plataforma virtual, charlas magistrales, talleres, intervenciones individuales y colectivas.

El Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se formula y se desarrolla de acuerdo con las siguientes fases:



4.2.1 Diagnóstico de necesidades

La identificación de necesidades parte de los resultados anuales obtenidos en la identificación de peligros, diagnósticos de los Programas de Vigilancia Epidemiológica, Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, Calificación de la Enfermedad Laboral, Ausentismo, Emergencias y Programas de Gestión del Riesgo.

4.2.2 Estructuración y concertación del Programa de Capacitación

Se determina la población objeto, contenido, metodologías, cronograma lugares, fechas, horarios concertando con los comités Paritario de SST, Convivencia Laboral y Comité de Emergencias.

4.2.3 Desarrollo

Se realizará Capacitación, inducción, re inducción de acuerdo al cronograma de Inducción. Esta etapa está a cargo de los técnicos y profesionales del equipo de SST de la organización, proveedores de la ARL y del Intermediario de Riesgos.

4.2.4 Seguimiento al proceso

Cada persona profesional que dicte la capacitación inducción, re inducción realizará la evaluación de eficiencia, análisis de resultados y propuestas de mejora. La evaluación del entrenamiento en el puesto de trabajo y las propuestas de mejora la realizará el inspector SST, Gestor de Talento Humano y Coordinador SST.

4.2.5. Inducción en SG-SST

La inducciónde Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se debe desarrollar por tardar dentro de los 30 días de vinculado el trabajador y su temática tendrá como mínimo la siguiente estructura:

- ✓ Aspectos generales de la empresa
- ✓ Políticas y objetivos.
- ✓ Misión –visión
- ✓ Reglamento interno de trabajo.
- ✓ Reglamento de higiene, seguridad Salud en el Trabajo.
- ✓ COPASST (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo) - Comité de Convivencia.

- ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Normas generales para trabajar en la empresa.

- ✓ Factores de riesgos y sus controles
- ✓ Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea (permisos de trabajo, análisis de trabajo seguros).
- ✓ Procedimientos referenciados al proceso
- ✓ Elementos de Protección personal.
- ✓ Perfil de cargo.

- ✓ Peligros y Riesgos inherentes del cargo y control de los mismos.
- ✓ Reporte de Accidente de Trabajo, Autor reporte de Peligros, Incidentes y condiciones de salud, calificación del origen de la Enfermedad
- ✓ Reporte de accidentes e incidentes
- ✓ Procedimientos de cumplimiento ambiental.
- ✓ Aspectos e Impactos Ambientales relacionados con mi cargo.
- ✓ Plan de preparación, prevención y respuesta a emergencias.

4.2.6 Re inducción en SG-SST

- ✓ Cuando se presenten cambios normativos en SST.
- ✓ Socializar nuevos procedimientos, reglamentos, instructivos o formatos de SST.

4.2.7 Capacitación para la Prevención de los Riesgos Laborales

Las capacitaciones se desarrollarán por grupos de trabajo y dependencias específicas de acuerdo con el grado de exposición y peligros identificados. Se aplicará una evaluación inicial y al finalizar cada capacitación de los siguientes temas:

4.2.7.1 Peligros y Riesgos asociados a desordenes musculo esqueléticos

- ✓ Socializar diagnóstico morbilidad sentida
- ✓ Inspección a puestos de trabajo
- ✓ Carga física y carga estática
- ✓ Movimientos repetitivos miembros superiores
- ✓ Posturas saludables
- ✓ Taller de pausa Activa
- ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los Desórdenes Músculo Esqueléticos (PVE-DME).

4.2.7.2 Peligros y Riesgos Biológicos

- Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Biológicos.
- Protocolo por accidente con riesgo Biológico.
- Inmunización específica por exposición.
- Protocolo lavado de manos.
- Protocolo de uso seguro de Elementos de Protección Personal (EPP).
- Matriz de EPP

4.2.7.3 Peligros y Riesgos Químicos

- Socialización inventario de sustancias químicas.
- Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Químicos.
- Protocolo de respuesta ante emergencias por derrames de sustancias químicas.
- Protocolo de Uso seguro de Elementos de Protección Personal (EPP).
- Matriz de EPP.

4.2.7.4 Peligros y Riesgos Públicos

- Socialización de los Factores de Riesgo Público.
- Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Público.
- Recomendaciones ante posibles eventos de atraco y seguridad vial.

4.2.7.5 Peligros y Riesgos Físicos

- Ruido
- Iluminación
- Ventilación
- Radiación (Ionizante, No ionizante, estática)
- Vibración.

4.2.7.6 Peligros y Riesgos de Seguridad

Eléctricos (Baja, media y alta tensión)
Físico-Químico (Incendio y Explosión)
Mecánicos
Locativos
Alturas
Espacios confinados
Orden y Aseo

4.2.7.7 .Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias

- Socialización del Plan de Emergencias y Contingencias.
- Ruta de evacuación y puntos de Encuentro.
- Socialización de los Planes de Acción en Emergencias.
- Simulacros
- Integrantes y ubicación del Comité y Brigadas de Emergencias.

4.2.7.8 Comités de SST

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité de Emergencias.

4.3. Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El objetivo de este entrenamiento es orientar al nuevo trabajador o contratista sobre cómo hacer su trabajo en el marco de los procedimientos establecidos con seguridad y eficiencia desde el momento en que inicie sus labores, así como brindarle toda la información necesaria para que pueda desarrollar sus habilidades y destrezas y desempeñar su trabajo con estándares de calidad, productividad y seguridad.

El entrenamiento se desarrollará por tardar, dentro de los treinta (30) días hábiles de la formalización de su vinculación.

Durante el entrenamiento en el puesto de trabajo, el Jefe Inmediato, Gestor de Talento Humano o Coordinador de Grupo le indicará al nuevo colaborador, los Peligros y Riesgos a los que se verá expuesto durante la ejecución de su labor, con base en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y los mecanismos para su prevención y auto reporte, dejando la respectiva evidencia.

5. RECURSOS

5.1 Técnicos y logísticos

- Cronograma de capacitación en SST
- Sala de Capacitación Video Beam
- Portátil
- Cartelera
- Folletos

6. Indicadores de Gestión.

INDICADOR			Meta
Indicador de cumplimiento	Cumplimiento plan de acción programa de capacitación	(No. actividades ejecutadas en el periodo) / (no. actividades programadas en el periodo) * 100	>= 92%
Indicadores de eficacia	Eficacia de capacitación	calificación obtenida por el trabajador en evaluación de capacitación	>= 3,8
	Fortalecimiento de competencias	(Total criterios de evaluación de actividad/ no. total de criterios evaluados)	>= 3,5
	Satisfacción de entrenamiento	(No. de trabajadores asistentes a capacitación o entrenamiento / No.	>= 90%
Indicador de cobertura	cobertura programa de capacitación	(No. de trabajadores asistentes a capacitación o entrenamiento / No.	

		trabajadores programados a capacitación o entrenamiento) * 100	

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- FTO-ING -02-CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.
- FTO-ING- 063.-EVALUACION DE INDUCCION SST

7. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	30/09/2022	Primera versión