INTRODUCCCIÓN

El presente programa de capacitación y entrenamiento va dirigido a los trabajadores de **CONSORCIO INTER ESE TUNJA** de acuerdo a la necesidad encontrada en las áreas de trabajo con el fin de recibir una orientación adecuada a las labores realizadas.

Con el programa de capacitación y entrenamiento se pretende estar en constante capacitación en cuanto a medidas de protección y seguridad en trabajo para un eficaz desempeño, evitando enfermedades, accidentes laborales y mantener las buenas condiciones de salud de los trabajadores.

El objetivo de estas capacitaciones es de ser realizadas por personal calificado, con la colaboración de todos y cada uno de los trabajadores de acuerdo al respectivo cronograma de actividades.

JUSTIFICACIÓN

El propósito del programa de capacitación y entrenamiento está orientado en desarrollar conocimientos y habilidades en los trabajadores y de esta manera disminuir peligros laborales, con el fin que esté en constante aprendizaje, dentro y fuera las áreas de trabajo, así mismo se debe generar un diagnóstico de formación y entrenamiento identificar las necesidades de capacitación de los trabajadores de la organización por áreas de trabajo, para cumplir con su misión o la política que tenga la entidad, para el desempeño de sus funciones como brigadistas e incrementar la capacidad de respuesta que pueda hacer frente a una emergencia o para la prevención de está, generando ambientes de trabajo seguros y saludables en pro de la cultura de la capacitación y prevención.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y Ejecutar el cronograma de actividades y capacitaciones en pro del proceso de mejora continua del SG-SST para el **CONSORCIO INTER ESE TUNJA**

OBJETIVO ESPECIFICOS

- Establecer las necesidades de capacitación
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que contribuyan al mejoramiento del desempeño del personal es sus puestos de trabajo.
- Entrenar al personal en los programas requeridos para un mejor desempeño laboral
- Determinar el presupuesto para la capacitación.
- Evaluar el impacto del programa en los trabajadores de acuerdo a los indicadores.

ALCANCE

Este programa aplica a todo el personal de **CONSORCIO INTER ESE TUNJA** con el fin de establecer las necesidades de formación, para poder realizar las capacitaciones necesarias y a así mejorar las condiciones laborales.

RESPONSABLE

Los responsables de llevar acabo el presente programa son el área de Gestión del SST, Área Administrativa, Vigía, Comité de convivencia laboral, Representante legal

DEFINICIONES

Capacitación: Desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Concretamente, la capacitación:

Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Entrenamiento se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad. Forma el centro del aprendizaje y proporciona la base de los contenidos en institutos de formación profesional y politécnica. Hoy en día se refiere a menudo como desarrollo profesional

Elementos de Protección Personal: es cualquier equipo o dispositivo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos y que pueda aumentar su seguridad o su salud en el trabajo.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos

Identificación de peligros: Proceso para reconocer si existe un peligro.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

Pausa activa: Es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientadas a que las personas recuperen energías para su desempeño eficiente de trabajo a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revertiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.

MARCO LEGAL

Decreto 1443 de 2014: procedimiento único para la implementación del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Posteriormente recopilado en el **Decreto 1072 de 2015**

Resolución 2400 de 1979 por la cual se disponen algunas disposiciones sobre vivienda higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

GENERALIDADES

Partiendo de que el proceso de enseñanza aprendizaje en el puesto de trabajo, y que va de acuerdo al nivel de formación y aprendizaje y las responsabilidades del cargo que desempeñan, se hace necesario preguntar a los trabajadores lo que ya sabe de la actividad que realiza y despertar el interés del trabajador por conocer más acerca de los procesos de autocuidado que realizan para que tomen conciencia de la importancia del desarrollo de las actividades.

Por medio del cronograma de capacitaciones se pueden establecer que necesidades de capacitación son necesarias para los trabajadores, y de esta manera poder realizarlas en la fecha programada con el fin de hacer una medida

de intervención en el trabajo, con ayuda de videos, diapositivas, fotografías cartillas, entre otras que tengan que ver con los procesos que realizan.

Hacer un seguimiento y comprobar si se logró con los objetivos, evaluando la efectividad del entrenamiento o capacitación

INDICADORES

Tipo	Nombre	Objetivo	Responsable	Formulación de la Medición	Origen de los Datos	Meta	Frecuencia de Medición
Eficacia	Cumplimiento al programa	Establecer el % de cumplimiento de capacitaciones programas	Gestión de SST, COPASST	(# de capacitaciones realizadas)/(# de capacitaciones planeadas) * 100	Listados de asistencia	80%	Anual

ACTIVIDADES DE INTERVENCION

No.	ACTIVIDAD DEL PROGRAMA	RESPONSABLE	FECHA LIMITE DE EJECUCION	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	AVANCE
PLANEAR					
1	Documentación del programa de capacitaciones	Responsable SST	Según cronograma de actividades	Documento de capacitaciones elaborados	
2	Elaboración del cronograma de capacitaciones	Vigía, Responsable SST	Según cronograma de actividades	Cronograma de capacitaciones	

HACER					
3	Divulgación del programa de capacitaciones	Vigía, Responsable SST	Según cronograma de actividades	Listados de Asistencia	
4	Realización de capacitaciones de acuerdo al cronograma y programa	Vigía, Responsable SST	Según cronograma de capacitaciones	Registros de capacitaciones, listados de asistencia	
5	Formulación de planes de acción, según el programa de capacitaciones	Vigía, Responsable SST	Según cronogramas de capacitaciones	Plan de acción	
VERIFICAR					
6	Seguimiento a cronograma de capacitaciones	Vigía, Responsable SST	Trimestral	Cronograma de capacitaciones con seguimiento en su ejecución	
ACTUAR					
7	Identificación e implementación de acciones preventivas y correctivas resultantes de las verificaciones realizadas al cumplimiento del Programa	Vigía, Responsable SST, personal Involucrado	Depende del Plan de Acción Resultante	Registros de solicitudes de mejora y evidencia de cumplimiento de las acciones	

FECHA DE ACTUALIZACIÓN

Fecha de Elaboración	Fecha de Modificación	Cambio	Elaboro
Abril 2023			Yesica Natalia Sierra R.



JUAN RICARDO TORRES
Representante legal