**PROGRAMA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

1. **DEFINICIONES**

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad detectada u otra situación indeseable.

Acción Preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad posible u otra situación potencialmente indeseable.

Actividad No Rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que se ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad Rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Acto o Comportamiento inseguro: Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

Capacitación: Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional, cuya duración debe ser mínimo de 30 minutos en adelante sobre un tema específico en seguridad, salud y medio ambiente.

Casi accidente: Acontecimiento no deseado que, bajo circunstancias ligeramente distintas, podría haber resultado en daño físico o daño a la propiedad.

Charla Preoperacional: Ejercicio pedagógico en seguridad y salud en el trabajo que busca dar a conocer o informar a los trabajadores aspectos relacionados con las políticas, normas, procedimientos, planes y programas del SG-SST, de manera previa al inicio de la jornada laboral o de una actividad. Estas pueden tener una duración desde 10 a 30 minutos.

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 anteriormente, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores. D) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores biomecánicos y psicosociales.

Condición insegura: Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

Divulgación: Socialización y/o entrega de información que está relacionada con el SG-SST a través de un documento, una publicación física, digital, virtual o enviada por medios electrónicos.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Entrenamiento: Ejercicio pedagógico con duración igual o superior a 8 horas en temas específicos en seguridad y salud en el trabajo o aspectos técnicos.

Incidente de Trabajo (casi accidente): Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.

Inducción: Proceso de capacitación general en seguridad y salud en el trabajo -SST-, que se desarrolla durante el proceso de contratación del personal, el cual incluye aspectos administrativos, técnicos y del sistema integrado de gestión.

Inducción Específica: Proceso de capacitación donde se divulgan procedimientos seguros y limpios de trabajo, funciones y responsabilidades en SST, uso de maquinarias, equipos, herramientas, planes de emergencia sin que se restrinja solo a estos temas.

Puesto de trabajo: Corresponde al área dotada de los medios de trabajo necesarios, que cada trabajador tiene para el cumplimiento de una determinada parte del proceso de producción, dentro de una empresa.

Reinducción: Proceso de capacitación general en seguridad y salud en el trabajo -SST-, que se desarrolla periódicamente al personal cuando se presenta algún cambio en las funciones, el proceso o las condiciones de trabajo, el cual incluye aspectos administrativos, técnicos y del sistema integrado de gestión.

Registro: documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

1. **OBJETIVOS**
* Preparar al personal para la ejecución segura de sus labores en sus puestos de trabajo.
* Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión, que se requieren en salud ocupacional y medio ambiente.
* Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran los requerimientos y competencias en salud ocupacional para los trabajadores.
* Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en temas de salud ocupacional.
* Brindar oportunidades de desarrollo personal a los trabajadores directos e indirectos de **MH CONSTRUYENDO OBRAS**
1. **ALCANCE**

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en **MH CONSTRUYENDO OBRAS**, incluyendo el personal indirecto.

1. **MARCO LEGAL**

Ley 9 de 1979

Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 de 2019.

**5. DESARROLLO**

**5.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

El cronograma de capacitación se establece inicialmente con base en la Identificación de Peligros y Riesgos que se realiza para los campos operativos y el área administrativa. De igual forma la definición de las necesidades de capacitación se da por resultados de los programas implementados, los cuales pueden sugerir entrenamiento o re-entrenamiento del personal en un tema específico. Otra forma de determinar las necesidades de capacitación es por medio de las acciones correctivas sugeridas luego de la ocurrencia de un evento de incidente/accidente, el cual puede llegar a sugerir la profundización en un tema.

Igualmente, la Gerencia está abierta a recibir retroalimentación por parte de los empleados, los cuales pueden hacer uso del formato de sugerencias de HSEQ para solicitar la realización de una capacitación en un tema determinado.

**5.2. MODALIDADES PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN**

**A. INDUCCIÓN**

Su objeto es la ambientación inicial al medio social y físico donde trabaja y se programa para todo colaborador nuevo. Será ejecutada de preferencia por el Coordinador de HSEQ y complementada por el Jefe Inmediato. El contenido del programa considerará como mínimo lo siguiente:

* Generalidades de la empresa
* Aspectos de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente
* Políticas
* Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
* Reglamento Interno de Trabajo
* Vigía de Salud Ocupacional
* Plan de emergencias
* COPASST
* Factores de riesgo inherentes al cargo
* Aspectos e impactos ambientales

**B. CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO**

Se desarrollará en el propio puesto de trabajo y mientras el interesado ejecuta sus tareas. La instrucción se hará individual o en grupos.

**C. SEMINARIO**

Es un evento de corta duración, alrededor de 6 horas en tres fechas y sobre temas puntuales que sirve para reforzar o difundir aspectos técnicos o administrativos.

**D. ORIENTACIÓN BÁSICA**

Es una capacitación en la cual se familiariza a los trabajadores en un tema en especial y en la cual no se ahonda porque no es necesario que tengan conocimientos profundos en el tema, pero sí que lo distingan y conozcan su idea básica.

**E. ENTRENAMIENTO TÉCNICO**

Es una clase especial de preparación técnica de la labor o trabajo a desarrollar.

**F. TALLER PRÁCTICO**

Es la formación en la que el trabajador participa y practica de forma continua la adquisición de habilidades necesarias para el desarrollo de sus labores.

**G. CURSOS DE LA ACTUALIZACIÓN**

Los cursos de actualización generalmente se programan o se realizan en universidades, institutos y otras instituciones comprometidas con la actualización, y desarrollo permanente de conocimientos de los colaboradores

* 1. **RECURSOS**

**A. HUMANOS**

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia. Los profesionales encargados de dirigir y realizar las capacitaciones y entrenamientos deben ser competentes para los temas asignados.

**B. INFRAESTRUCTURA**

Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

**C. MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS**

Está conformado por mesas de trabajo, pizarra, plumones, equipo multimedia, TV-DVD, y ventilación adecuada.

**D. DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO**

Entre ellos se tienen: evaluaciones escritas, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

**5.4. MONTAJE ESTANDAR DE LAS CAPACITACIONES**

Toda capacitación que se realice en temas de salud ocupacional deberá tener como mínimo lo siguiente:

* Tema
* Objetivo
* Metodología
* Contenido General

Evaluación de comprensión: La calificación de las evaluaciones deberá ser dada en forma cualitativa así: Deficiente, Regular, Bueno y Excelente. La evaluación puede ser escrita o a manera de taller. Si la evaluación es práctica, debe haber registro fotográfico o escrito de la misma y el capacitador debe dar una calificación promedio del desempeño del grupo, la cual deberá ir registrada en el cronograma. Si la evaluación es escrita, debe quedar registro del número de personas asistentes que obtuvieron calificación Buena y/o excelente. Este dato será colocado en la casilla correspondiente en el cronograma, con el fin de calcular el porcentaje de eficacia.

**5.5 PLAN DE ACCIÓN**

Todas las capacitaciones se realizarán de acuerdo a lo establecido en el cronograma de capacitación y formación. Cada actividad será notificada a la planta de trabajadores para su respectiva planeación y asistencia a la misma. La coordinación de los horarios de las capacitaciones se establecerá de acuerdo a la carga laboral que haya en el momento y se definirán con los jefes inmediatos, con el fin de asegurar la asistencia de todo el personal a las mismas.

En el evento que una capacitación sea aplazada, deberá indicarse en el cronograma la fecha propuesta de programación. Esta nueva fecha no puede exceder dos meses.

Si la capacitación es cancelada deberá señalarse en el cronograma, de acuerdo al color establecido para identificar el estado de la actividad. Las capacitaciones canceladas deben llevar el visto bueno de la Gerencia de **MH CONSTRUYENDO OBRAS.**

**5.6 EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

Los índices de gestión permiten obtener conclusiones sobre la evolución del Programa de Capacitación y sirven de base para reorganizar actividades de capacitación con el fin de hacer más eficiente el Programa. Los indicadores del Programa son:

1. **Índice de Cumplimiento (I. Cu.):**

Con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades del Programa de Capacitación, propuestas en un periodo, se establece el siguiente indicador de evaluación: I. Cu.

 Número de capacitaciones realizadas en el período evaluado x 100

 Número de capacitaciones propuestas para el periodo evaluado

1. **Índice de Cobertura (I.C.):**

Con el fin de verificar el cubrimiento del Programa se establece el siguiente indicador, el cual puede ser evaluado por capacitación o por periodo:

 I. Co. Número de trabajadores capacitados x 100

 Número de trabajadores a capacitar

1. **Porcentaje de Eficacia (P.E.):**

Con el fin de verificar la eficacia de las capacitaciones en general, por periodo evaluado, se calcula el promedio de las calificaciones: Bueno y/o Excelente, obtenidas en cada actividad desarrollada.

 I.E. Número de trabajadores con calificaciones buenas y excelentes x 100

 Número de trabajadores capacitados en el periodo

Para el análisis de tendencias, se puede utilizar el número de capacitaciones programadas, realizadas, aplazadas y canceladas, con el fin de observar el comportamiento del Programa propuesto.

**METAS**

De acuerdo a los indicadores establecidos en este numeral, las metas son:

* Capacitar el 100% de la población trabajadora de **MH CONSTRUYENDO OBRAS** en temas de salud ocupacional de acuerdo a los riesgos de exposición.
* Cumplir al 100% el cronograma de capacitaciones.
* Evaluar la eficacia de las capacitaciones, su promedio debe ser superior al 80%.

**5.7 DOCUMENTOS RELACIONADOS**

SST-FO-11. Entrega de elementos de protección personal

SST-FO-12. Evaluación de Inducción

SST-FO-13. Asistencia

SST-FO-14. Constancia inducción

SST-FO-15. Inducción y Reinducción