	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02
			FECHA	03/04/2017
			PAGINA	1 de 8
ELABORO		REVISO	APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

1. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Diseñar el programa de Inducción, Capacitación y Entrenamiento que permita dar los lineamientos necesarios para los trabajadores de la Universidad Francisco de Paula Santander independientemente de su forma de contratación, en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo tanto al inicio como en la ejecución de sus labores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de inducción y capacitación de la organización.
- Dar Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores que ingresan a la Universidad Francisco de Paula Santander.
- Dar un enfoque integral para el mejoramiento de la salud en el trabajo y la productividad.
- Plantear un plan de trabajo para la ejecución dentro de la organización.

2. ALCANCE

Este programa aplica a todos los procesos, actividades y proyectos que realice Universidad **Francisco de Paula Santander**, y debe realizarse al inicio de la actividad laboral y/o inmediatamente después de su vinculación legal.

3. RESPONSABLE

La Responsabilidad de este procedimiento será el Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UFPS o quien haga sus veces.

4. DEFINICIONES

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. También se considera el ocurrido en el ejercicio de la función sindical. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01	
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02	
			FECHA	03/04/2017	
			PAGINA	2 de 8	
ELABORO		REVISO		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

Capacitación en condiciones de salud: Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, laborales, accidentes e incidentes de trabajo y primeros auxilios.

Capacitación en prevención: Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal (EPP).

Condiciones de trabajo: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.


Condiciones de salud: Son los factores de riesgo del macro ambiente social y del micro ambiente laboral y de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la empresa. El COPASST debe ser integrado por parte del empleador y los trabajadores. Debe ser un comité paritario, es decir, integrado por igual número de representantes de los empleadores y los trabajadores.

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.

Incidente de trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

Inducción: “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01	
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02	
			FECHA	03/04/2017	
			PAGINA	3 de 8	
ELABORO		REVISO		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

Matriz de riesgos: Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

Plan de capacitación: Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente. Se trata de permitir que las personas reconozcan las creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Priorización de riesgos: Es la valoración objetiva de los factores de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Peligro: Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.


Riesgo: La probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo que pueden ser generados por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales o equipos o alteraciones del ambiente.

Re inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

5. RESPONSABILIDADES

Dirección

Asignar los recursos necesarios y el personal idóneo para la adecuada implementación de esta metodología y atender cuando haya lugar, las observaciones de mejoramiento.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01	
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02	
			FECHA	03/04/2017	
			PAGINA	4 de 8	
ELABORO		REVISÓ		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

Coordinador y/o encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Realizar la implementación y cumplimiento del presente procedimiento e informar las acciones y/o medidas necesarias para corregir eventuales deficiencias detectadas en su aplicación.
- Realizar seguimiento a las inducciones, capacitaciones y entrenamientos de los trabajadores de la Universidad Francisco de Paula Santander.
- Realizar trabajo en equipo con el área de Calidad y recursos Humanos a fin de realizar una implementación integral de este programa.

Trabajadores

Responsables de participar en las actividades de inducción, Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el trabajo.

6. PROCESO


1. INDUCCIÓN

La inducción es un proceso inicial por medio del cual se proporciona a los trabajadores al inicio de sus labores la información básica de acuerdo a sus funciones y riesgos inherentes en su área de trabajo. Es muy común que la Inducción se realice de manera integral donde se incluya toda la parte organizacional y se integre los demás sistemas que posea la organización.

Es fundamental que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

BENEFICIOS DE UNA INDUCCIÓN

- El trabajador tendrá mayor conocimiento acerca de la organización así como de su área de trabajo y asumirá con mayor responsabilidad el cargo a desempeñar.
- Conocerá de una manera más clara y específica, la información más relevante de los procesos internos de la organización.
- Se fomentará en el trabajador una cultura de auto cuidado ya que se tratan todos los temas inherentes al Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad entre otros.
- El trabajador aprenderá normas, políticas, procedimientos y costumbres.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01	
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02	
			FECHA	03/04/2017	
			PAGINA	5 de 8	
ELABORO		REVISO		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

- El conocimiento global tanto de su trabajo como de la organización favorece una buena imagen corporativa.

CONTENIDO DE LA INDUCCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Se deberá presentar entre otros la siguiente información:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Política de SST.
- Objetivos del SGSST.
- Comités de SST.
- Roles y Responsabilidades.
- Reglamento de Seguridad e Higiene.
- Procedimiento en caso de accidente de trabajo.
- Plan de Emergencia.


Toda esta información debe tratarse con especificidad, dado que de ello dependerá en buena medida el desempeño en producción, calidad, seguridad y salud del trabajador dentro de la organización.

Evaluación: Finalizado el proceso de inducción, el encargado de esta debe realizar una evaluación con el fin de identificar si cada punto trabajado en el proceso quedo lo suficientemente claro para el trabajador. El formato diseñado quedará como evidencia del seguimiento a la inducción y será parte importante para identificar las acciones de mejora.

2. CAPACITACIÓN

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los trabajadores en cuanto al desempeño de sus actividades diarias contribuyendo así al logro de los propósitos y objetivos de la organización. La capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral de los trabajadores y por ende la productividad de la organización.
- Propiciar el fortalecimiento técnico y laboral para un mejor desempeño el rol de cada trabajador.
- Fomentar cultura de prevención en todo lo inherente a Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de su jornada laboral diaria.
- Promover la comunicación eficaz a toda la organización.
- Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de SST y Calidad.

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01	
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02	
			FECHA	03/04/2017	
			PAGINA	6 de 8	
ELABORO		REVISO		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

Los contenidos de un programa de capacitación deben estar orientados a satisfacer las necesidades detectadas en los diferentes procesos de la organización y de acuerdo a las prioridades presentadas ya sea por accidentalidad o enfermedad laboral por los diferentes riesgos y peligros, enmarcados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente lo referente a Calidad y recursos Humanos.

Pasos a tener en cuenta para una capacitación efectiva:

- Los participantes a la capacitación deben proponer medidas y acciones de mejora.
- Evaluar los cambios de conducta a mediano plazo de acuerdo a la información suministrada.

3. ENTRENAMIENTO

Es un método probado, sistemático y práctico que permite orientar a un trabajador sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con las normas de seguridad necesaria y eficiencia desde la primera vez que ejecuta su labor. El propósito es brindar toda la información necesaria para que el trabajador pueda desarrollar habilidades y destrezas para un mejor desempeño en su trabajo mejorando así la productividad, manteniendo la seguridad y disminuyendo o evitando sobrecostos.


Para establecer las acciones de entrenamiento para los diferentes procesos o áreas de trabajo, se debe realizar un diagnóstico de necesidades sobre conocimientos técnicos, capacidades y/o comportamientos de todos los trabajadores de la Universidad Francisco de Paula Santander requieren para utilizar en sus puestos de trabajo y como parte de la mejora continua.

El jefe inmediato debe participar en el diseño del plan de entrenamiento del personal y debe ser el apoyo en el proceso de aplicación, indistintamente de su forma de contratación.

Realizar el entrenamiento tiene beneficios importantes que se verán reflejados en el crecimiento de la organización, ya que se mejora la eficiencia y la efectividad en las habilidades de forma que se pueda satisfacer los requerimientos futuros de recursos humanos en términos de calidad y cantidad, que conlleven al logro de los objetivos estratégicos de cada sistema adoptado por la Universidad Francisco de Paula Santander.

Así mismo la planeación del entrenamiento debe tener una planeación que inclúyalos siguientes aspectos:

- Enfoque y contenido específico.

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02
			FECHA	03/04/2017
			PAGINA	7 de 8
ELABORO		REVISO	APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

- Definir los recursos necesarios para la implementación del entrenamiento (físicos, tecnológicos, financieros y humanos)
- Periodicidad del entrenamiento
- Población objetivo teniendo en cuenta: Número de personas, disponibilidad de tiempo.
- Control y evaluación de los resultados a fin de realizar ajustes para la mejora continua.

REENTRENAMIENTO O REINDUCCIÓN

El reentrenamiento y re inducción se realiza al trabajador cuando:

- Ha permanecido ausente de su sitio de trabajo por periodos de tiempo superiores a 30 días, ya sea por razones de incapacidad, vacaciones, entre otras situaciones.
- Modificación en los procesos.
- Implementación de nuevas tecnologías.
- Cuando se presenta incidencia en accidentes de trabajo.

El reentrenamiento y capacitación deberá realizarse antes de la incorporación a sus labores habituales. Es recomendable conformar pequeños grupos de personas que vayan a recibir la capacitación, inducción o entrenamiento, para facilitar el trabajo y posibilitar un entorno de comunicación más amplio y participativo.

Es muy importante dejar copia en la hoja de vida del trabajador de la participación en dicho proceso.

7. RECURSOS


HUMANO

La Universidad Francisco de Paula Santander cuenta con personal idóneo en diversas áreas, con la capacidad para recibir y dar la instrucción e información necesaria para el mejoramiento de las competencias laborales y el desempeño en el trabajo.

A nivel externo se cuenta asesoría y acompañamiento de la ARL POSITIVA en cuanto al diseño y acompañamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

FÍSICOS

En las instalaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander cuenta con espacios amplios como son auditorios disponibles para impartir la instrucción necesaria. De la misma manera se cuenta con los medios audiovisuales como video bean, computador, sonido, entre otros necesarios para las inducciones, capacitaciones y entrenamientos necesarios para los trabajadores de la Universidad, independientemente de su forma de contratación.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	DO-GH-01	
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		VERSIÓN	02	
			FECHA	03/04/2017	
			PAGINA	8 de 8	
ELABORO		REVISO		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

TIPO	CODIGO	NOMBRE
INTERNO		Acta de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento.
	FO-GH-01	Listado de asistencia.
		Evaluación de inducción y/o reinducción.
		Formato de evaluación capacitación y/o entrenamiento.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE APROBACIÓN
01	Versión original	12/12/2016	Líder de Calidad
02	Se modificó por cambio de encabezado teniendo en cuenta el acuerdo 014 del 24 de Febrero del 2017 que ajusta lo referido a la imagen corporativa de la Universidad como requisito a lo exigido en la resolución 12220 del 20 de Junio del 2016 emitida por el Ministerio de Educación Nacional.	03/04/2017	Líder de Calidad