
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 1 de 17

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. Justificación	5
4. Responsabilidad de los diferentes actores en el Programa de Capacitación en..	6
SG-SST.	6
4.1. Director Administrativo.....	6
4.2. Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GS-SST). 6	
4.3. Responsabilidad del Jefe Inmediato.....	6
4.4. Responsabilidad de la Administradora de Riesgos Laborales.....	6
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
6. FASES DE LA CAPACITACION:	7
6.1. Diagnóstico de las necesidades de formación, adiestramiento y capacitación.	7
6.2. Clasificación y Jerarquización de las Necesidades.....	7
6.3. Definición de los objetivos de Capacitación	8
6.4. Elaboración del Programa de Capacitación	8
7. METODOLOGIA DE LAS CAPACITACIONES	9
8. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN.	9
9. TEMATICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	10
10. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	14
10.1. Criterios de evaluación.....	14
11. RECURSOS	15




 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2019
		PÁGINA 2 de 17

12. INDICADORES 15

13. DURACIÓN..... 15



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 3 de 17

1. INTRODUCCION


El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. 11, establece: *“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”*. En consecuencia se presenta el siguiente Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cual tiene como finalidad diseñar programas integrales de capacitación para nuestros funcionarios, visitantes y contratistas, con el fin de generar una cultura de productividad, calidad y seguridad para la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, mejorando así sus condiciones de trabajo y el bienestar dentro de las instalaciones, alineados a las necesidades de formación de la Entidad.

Es importante mencionar que este programa de capacitación tiene múltiples beneficios para los funcionarios en cuanto a la solución de problemas, la toma de decisiones, aumenta la confianza, autoestima, la posición asertiva y el desarrollo, formación de líderes, mejoramiento de aptitudes comunicativas, desarrollar un sentido de pertenencia, toma de conciencia, cambio de actitudes y el fortalecimiento de las diferentes temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Coherentes con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tuvo en cuenta la matriz de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los riesgos y el Manual de Perfiles Biomédicos o Profesiograma donde se definen los criterios para la contratación del personal de manera adecuada, clasifica los puestos y los ubica de acuerdo con una estructura técnico-administrativa y sirve como herramienta para obtener los índices de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita una adecuada toma de decisiones.

Así mismo la Resolución 1565 de 2014, expedida por el Ministerio del Transporte, establece para la Entidad, implementar mecanismos de capacitación en Seguridad Vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, tránsito, transporte o movilidad.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 4 de 17

2. OBJETIVOS


2.1. Objetivo General

Desarrollar actividades de fortalecimiento de las competencias de los funcionarios del Concejo de Bogotá requeridas para el normal desempeño de las labores en los puestos de trabajo, fortalecer las diferentes temáticas propuestas desde el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo a través de capacitación formal y no formal, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones de calidad de vida laboral, que a su vez permitan aumentar el nivel de satisfacción, eficiencia e identidad con la institución y promover hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía, asumiendo la seguridad vial como parte de las políticas de la Entidad.

2.2. Objetivos Específicos

- Definir necesidades de Capacitación.
- Generar en los funcionarios toma de conciencia y estilos de vida saludables.
- Sensibilizar a los funcionarios en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que faciliten el desempeño de tareas en puestos los puestos de trabajo.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad del trabajo.
- Apoyar la continuidad y el desarrollo institucional en las temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener la salud física y mental para prevenir accidentes de trabajo y de tránsito, enfermedades de origen laboral, convencido de que un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Incluir el análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.
- Preparar a los funcionarios sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.



	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2019
		PÁGINA 5 de 17

3. Justificación.

El recurso más importante en cualquier entidad lo conforman los funcionarios que están desarrollando las diferentes actividades laborales; esto es de especial importancia en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para tener la calidad y optimización de los servicios que se brindan.


Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una entidad alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales y permite que el sistema de seguridad y Salud en el trabajo se posicione en la entidad a través del programa de capacitación a sus funcionarios.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de la Entidad, direccionado a la optimización de los actividades y en el conocimiento de las diversas temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo; así mismo empoderar en los funcionarios a través de la autogestión, cambios positivos frente a la forma de asumir y practicar una conducta social adecuada en la movilidad o cultura de la movilidad.

El Plan de capacitación para los funcionarios incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la Entidad, 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.

Así mismo se realiza mensualmente el programa de inducción con el propósito de brindar la información general pero suficiente sobre los conceptos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo, todo con la finalidad de contextualizarlos en la cultura organizacional y su rol dentro de la Entidad y en el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 6 de 17

4. Responsabilidad de los diferentes actores en el Programa de Capacitación en SG-SST.

4.1. Director Administrativo.

- Dar cumplimiento a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Política en Seguridad Vial.
- Definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y Salud en el Trabajo.
- Adoptar y mantener disposiciones para que los funcionarios cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, de tránsito y enfermedades laborales.
- Propender por los recursos necesarios para desarrollar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir los requisitos normativos aplicables en materia de Seguridad y salud en el Trabajo y Seguridad Vial.
- Gestionar los Peligros y Riesgos de la entidad.
- Cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley 769 de 2002 o Código Nacional de Tránsito.

4.2. Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GS-SST).

- Planear, organizar, dirigir y aplicar el programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar el Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de la Entidad y presentar el cronograma para cada vigencia.
- Velar por la ejecución de las capacitaciones establecidas en el cronograma de cada vigencia.
- Realizar las evaluaciones y tabulaciones de los diferentes programas.
- Implementar planes de mejoramiento y buscar la mejora continua.


4.3. Responsabilidad del Jefe Inmediato.

- Identificar necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo e informar al Director Administrativo.
- Reportar daños en los puestos de trabajo, adecuaciones en las instalaciones y accidentes de trabajo o de tránsito que puedan ocurrir.
- Informar cambios en el estado de salud de sus colaboradores que afecten el normal desarrollo del trabajo.
- Propender por la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo de sus colaboradores.
- Coadyuvar en el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Política en Seguridad Vial.

4.4. Responsabilidad de la Administradora de Riesgos Laborales.

- Capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo "COPASST"
- Capacitación Brigada de Emergencias.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 7 de 17

- Asesoría en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Capacitación Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Apoyo intervención riesgo Psicosocial.
- Realizar actividades de prevención, buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

En cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la capacitación va dirigida a los siguientes actores:

- Funcionarios del Concejo de Bogotá.
- Contratistas.
- Visitantes.

6. FASES DE LA CAPACITACION:

6.1. Diagnóstico de las necesidades de formación, adiestramiento y capacitación.

Antes de capacitar es necesario detectar las necesidades presentes y futuras y analizarlas para hallar causas reales y con ello se obtiene información acerca de dónde se necesita la capacitación, cuál debe ser el contenido y qué personas de la entidad deben capacitarse en determinados conocimientos, habilidades y destrezas que permitan la identificación y control de peligros y riesgos.

Este inventario de necesidades de la organización debe ser sistemático, continuo y efectuado en todos los niveles de la organización y ser coherentes con la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.


Igualmente son insumos para identificar las necesidades de Capacitación:

- ✓ El resultado de la investigación de accidentes de trabajo y lecciones aprendidas.
- ✓ La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- ✓ La implementación de los Programas de Gestión del cambio.
- ✓ Las acciones generadas en las investigaciones de las enfermedades laborales.
- ✓ Las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- ✓ El reporte de actos y condiciones inseguras.
- ✓ Los informes de auditorías internas y externas.
- ✓ La retroalimentación de la Revisión por la Dirección.
- ✓ Las necesidades generadas por la Brigada de Emergencias
- ✓ Las identificadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo "COPASST".

6.2. Clasificación y Jerarquización de las Necesidades.

Es decir, se tienen que clasificar y ordenar para decidir cuáles son las más urgentes, o más importantes, o cuáles requieren atención inmediata y cuáles se tienen que programar a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el programa de mitigación de riesgos.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 8 de 17

CAPACITACIÓN	PERIODICIDAD	MODALIDAD	POBLACIÓN
PROGRAMA DE INDUCCIÓN	MENSUAL	PRESENCIAL	U.A.N.- NUEVOS, PLANTA- NUEVOS, CONTRATISTAS
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	SEMESTRAL	PRESENCIAL	U.A.N.-ANTIGUOS, PLANTA- ANTIGUOS, CONTRATISTAS
SENSIBILIZACIÓN EN PELIGROS Y RIESGOS	PERMANENTE	PRESENCIAL	U.A.N., PLANTA, CONTRATISTAS
PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	PERMANENTE	PRESENCIAL	U.A.N., PLANTA, CONTRATISTAS
SEGURIDAD VIAL: NORMATIVIDAD VIGENTE EN TEMAS DE TRANSITO Y TRANSPORTE.	PERMANENTE Y OBLIGATORIA EN LA INDUCCIÓN	PRESENCIAL	U.A.N., PLANTA, CONTRATISTAS
SENSIBILIZACIÓN BUENAS PRÁCTICAS Y CONDUCTAS SEGURAS PARA PEATONES.	PERMANENTE	PRESENCIAL	U.A.N., PLANTA, CONTRATISTAS
SENSIBILIZACIÓN EN TODOS LOS ROLES DE LA SEGURIDAD TANTO EN LO LABORAL COMO EN LO COIDIANO.	SEMESTRAL Y OBLIGATORIA EN LA INDUCCIÓN	PRESENCIAL Y CORREO INTERNO	U.A.N., PLANTA, CONTRATISTAS


6.3. Definición de los objetivos de Capacitación

Debemos definir los motivos de llevar adelante el programa, tienen que formularse de manera clara, precisa y medible para más adelante, después de aplicar el programa, poder evaluar los resultados.

6.4. Elaboración del Programa de Capacitación

En este momento se determina el contenido (qué), técnicas y ayudas, (cómo el cuándo, fechas y horarios), a quién (el cupo), quién (instructores) y cuánto (presupuesto).



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 9 de 17

6.5. Ejecución del Programa, es decir, llevarlo a la práctica.

6.6. Evaluación de los Resultados del Programa de Capacitación.

Esto debe hacerse antes, durante y después de ejecutarlo y se tendrá en cuenta la medición de los indicadores propuestos para cada vigencia.

7. METODOLOGIA DE LAS CAPACITACIONES


A través de un aprendizaje basado en el fortalecimiento de las competencias, se buscan el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para su realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de la Entidad.
- La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Vial, es fundamental en cada una de las temáticas y estrategias abordadas, pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse.
- Saber: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y autodesarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias de los trabajadores, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

8. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN.

- Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en este Programa y cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Dirección Administrativa de la Entidad. (Resolución No 614 de 2014).
- Respetar los horarios y las normas contempladas en cada uno de los programas.
- Demostrar compromiso, participación y puntualidad; es decir, asistir de lleno a todas las sesiones, ya que la ausencia en alguno de los temas, afecta el desarrollo del aprendizaje.
- Firmar las listas de asistencia entregadas por el monitor en cada una de las secciones de los programas.
- Manifiestar empatía, flexibilidad, diplomacia y mente abierta.
- Multiplicar al grupo de funcionarios que lo requieran y/o les sea útil la aplicación de la información obtenida en el programa.
- Cumplir las disposiciones establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 10 de 17

9. TEMATICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

NOMBRE	OBJETIVO	METODOLOGIA	TEMAS	PERFIL DE LOS ASISTENTES.
PROGRAMA DE INDUCCIÓN	Lograr que el individuo conozca 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.	Este programa de capacitación se realiza con la Inducción general que mensualmente está a cargo de Talento Humano.	Esta capacitación comprende conocimientos en la identificación de los peligros y control de los riesgos relacionados con el trabajo. Accidentes de Trabajo, Políticas y mecanismos de participación y Seguridad Vial.	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios. • Contratistas • Visitantes.
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	Está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Este programa de capacitación se realiza con la reinducción general que se brinda desde Talento Humano.	Esta capacitación debe proporcionar los nuevos conocimientos generados por cambios en la Entidad o el puesto de trabajo, traslados o nueva normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Vial.	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios. • Contratistas. • Visitantes.
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD	Está dirigida a proporcionar a los funcionarios estrategias para mejorar su calidad de vida	En cumplimiento de la Política de Seguridad y salud en el Trabajo, crear ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención del cáncer. • Riesgos de patologías frecuentes en la mujer. • Charla buenos hábitos 	<ul style="list-style-type: none"> • Miembros del COPASST. Funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C. • Proceso de Talento Humano-





CONCEJO DE
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-PRG-004

PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO


VERSIÓN: 04

FECHA: 10 MAY 2018

PÁGINA 11 de 17


NOMBRE	OBJETIVO	METODOLOGIA	TEMAS	PERFIL DE LOS ASISTENTES.
	orientados en la prevención de las enfermedades y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la presentación de diferentes alternativas para promocionar la salud y prevenir la enfermedad.	la acción y participación de los trabajadores, desarrollar actitudes personales saludables y reorientarlos de servicios de salud; por sus características la promoción de la salud supone una acción intersectorial sólida que hace posible la movilización social requerida para la transformación.	<p>alimenticios.</p> <ul style="list-style-type: none"> Charla sobre hipertensión. Beneficios y Riesgos del ejercicio. Nutrición. Tabaquismo. Alcohol y Drogas. Salud Visual. Programas de limpieza. Manejo de Estrés. Comunicación Asertiva, Acoso Laboral y Medidas de prevención y corrección ante el Acoso Laboral. Buenas prácticas y conductas seguras para peatones. buenas prácticas y conductas seguras de movilidad. Roles de la seguridad tanto en lo laboral como en lo cotidiano. Curso en manejo Defensivo. 	<p>Servicios Generales Mantenimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> Comité de Convivencia. Archivo. Servicios Generales. Relatoría. Biblioteca. Mantenimiento. Sistemas. Conductores.
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGI	Proceso sistemático de recolección,	En cumplimiento de la Política de Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> Charla de Higiene Postural. Charla de 	Funcionarios adscritos a los Sistemas de



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2019
		PÁGINA 12 de 17


NOMBRE	OBJETIVO	METODOLOGIA	TEMAS	PERFIL DE LOS ASISTENTES.
CA	análisis e interpretación de información generada por actividades de observación de los factores de riesgo y de los efectos en la salud, que busca realizar las acciones más apropiadas de protección de la salud humana.	en el Trabajo, establecer los estándares y procedimientos de identificación, diagnósticos, prevención y control de los desórdenes para determinar la prevalencia actual de la sintomatología e identificar condiciones de trabajo desfavorables en las áreas donde laboran los funcionarios del Concejo de Bogotá.	Higiene auditiva. <ul style="list-style-type: none"> Charla de Higiene visual. Capacitación elementos auditivos. Charla sobre Enfermedad Cardiovascular. Charla Patología Miembro Superior. 	Vigilancia Epidemiológica: <ul style="list-style-type: none"> Cardiovascular. Auditiva. Osteomuscular Psicosocial.
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	Informar a los diferentes actores como son: La Brigada de Emergencias, la Vigilancia, el oficial de Enlace y el delegado de la Mesa Directiva, sobre las disposiciones legales vigentes en materia de Riesgos Laborales y las responsabilidades en cumplimiento	Desarrollo de las capacitaciones de conformidad con el cronograma establecido por la A.R.L. con el grupo GARED. Capacitar a la empresa de Vigilancia en el Plan de Prevención y Atención de Emergencias. Informar al oficial de enlace el Plan de Prevención y Atención de Emergencias debidamente actualizado.	BRIGADA DE EMERGENCIAS: <ul style="list-style-type: none"> Taller Práctico de Valoración Primaria y Secundaria Taller práctico de Signos Vitales. Taller de Vendajes. Taller de Transporte de Lesionados e inmovilizaciones. Taller teórico práctico de RCP. Ejercicio Practico de transporte de lesionados. Taller teórico práctico de Emergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Brigada de Emergencias. COE. Conductores. Contratistas. Visitantes.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 13 de 17

NOMBRE	OBJETIVO	METODOLOGIA	TEMAS	PERFIL DE LOS ASISTENTES.
	de su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.		VIGILANCIA Y ENLACE: Socialización Plan de Prevención y Atención de Emergencias. CONTRATISTAS Y VISITANTES. Inducción en exposición de Riesgos y análisis de vulnerabilidad. CONDUCTORES: <ul style="list-style-type: none"> • Socialización Plan de Prevención y Atención de Emergencias en caso de accidente de tránsito. • Capacitación en manejo defensivo. • Taller teórico práctico de Primeros Auxilios. • Revisión del vehículo en la parte preoperativa. Chekling. • Normatividad relacionada con el código de tránsito. • Protocolo de atención de víctimas. 	
PARTES INTERESADAS	Dirigido a los Contratistas y visitantes para que conozcan el análisis de la vulnerabilidad e identifiquen los peligros, riesgos y la	Desarrollo de las capacitaciones de conformidad con lo establecidos en el Manual Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratista.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de Vulnerabilidad. • Plan de Prevención y Atención de Emergencias. 	



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 14 de 17

NOMBRE	OBJETIVO	METODOLOGIA	TEMAS	PERFIL DE LOS ASISTENTES.
	prevención de accidentes de trabajo.			
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	Brindar capacitación a los conductores y peatones con el objeto de favorecer y garantizar el desarrollo integral de los actores de la vía.	Desarrollo de las capacitaciones de conformidad con lo establecidos en la Ley 1503 y el Plan Estratégico de Seguridad Vial.	<ul style="list-style-type: none"> • Normatividad vial. • Reglamentación. • Señalización vial. • Hábitos y comportamientos relacionados con la movilización. • Alcohol y Drogas. • Programa de educación vial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conductores • Brigada de Emergencias. • COE.

10. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

Se debe realizar la evaluación de todas las capacitaciones, con el fin de verificar y valorar la competencia en el tema que se presentó y su contribución al cumplimiento de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo y la Política de Seguridad Vial, implementación de las acciones de mejoramiento a que haya lugar, que contribuyan al mejoramiento continuo.


Esta evaluación se tendrá en cuenta únicamente con carácter meramente orientador de los planes de mejoramiento continuo para la disminución de la accidentalidad y las enfermedades laborales; así como el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral, sin que sus resultados incidan en la evaluación del desempeño de los trabajadores.

La evaluación estará a cargo de la persona que realizar la capacitación, quien define los criterios de la misma y presenta el informe respectivo que sirve de base para el plan de mejora continua y para el caso de los conductores es de carácter eliminatorio y requisito para acceder al cargo.

10.1. Criterios de evaluación

La valoración se producirá teniendo en cuenta los criterios del capacitador, quien la realiza y debe presentar al Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, el informe de los resultados y en caso de verificar que no se lograron los objetivos, deberá realizar un refuerzo hasta lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada capacitación.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 15 de 17

11. RECURSOS

- Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia.
- Materiales:

La capacitación y pruebas que se realicen deben ser con personal que garantice idoneidad en cada campo, según lo establecido por las leyes que rigen la Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 y la Seguridad Vial (Ley 769 de 2002).

Infraestructura.- Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la entidad.

Mobiliario, equipo y otros.- está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, TV-VHS, y ventilación adecuada.

12. INDICADORES

12.1. Indicador de Cobertura: Funcionarios Capacitados VS Total de Funcionarios

$$\frac{\# \text{ De funcionarios que asisten a las capacitaciones}}{\# \text{ Total de funcionarios convocados a las capacitaciones}} * 100$$


12.2. Indicador de Eficiencia:

$$\frac{\# \text{ Capacitaciones Realizadas}}{\# \text{ Total de Capacitaciones propuestas en el Plan de Capacitación en SST}} * 100$$

13. DURACIÓN

Este programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, deberá ser revisado una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo "COPASST", el Comité de Seguridad Vial y la Alta Dirección, con el fin de identificar las acciones de mejora.




 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 16 de 17

GLOSARIO

- Programa de Capacitación: Es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública.
- Capacitación: En el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la Informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos
- Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- Educación no formal: Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- Educación informal: De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- Los programas de Inducción y de Reinducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).
- Pruebas Psicosenométricas: Sirven para demostrar ante las autoridades de tránsito la aptitud física, mental y de coordinación motriz, valiéndose para su valoración de los medios tecnológicos sistematizados y digitalizados requeridos, que permitan medir y evaluar dentro de los rangos establecidos por el Ministerio de Transporte según los parámetros y límites internacionales entre otros: las capacidades de visión y orientación auditiva, la agudeza visual y campimetría, los tiempos de reacción y recuperación al encandilamiento, la capacidad de coordinación entre la aceleración y el frenado, la coordinación integral motriz de la persona, la discriminación de colores y la phoria horizontal y vertical o el reconocimiento de imágenes en un lugar distinto a donde se encuentran.

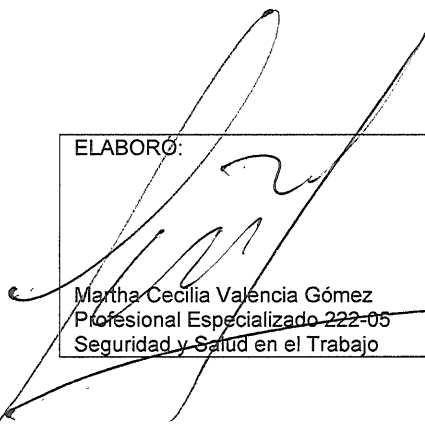

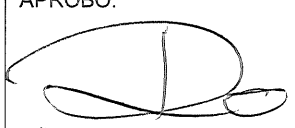
Este programa fue actualizado y aprobado para la vigencia 2018.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-PRG-004
	PROGRAMA DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 17 de 17

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
01	Creación del documento	29-SEP.-2015
02	Actualización del programa por cambios en las necesidades de capacitación a funcionarios.	10-JUN.-2016
03	Actualización del Documento, especialmente en la introducción, ampliación de la justificación y el diagnóstico de necesidades.	27-FEB.-2017
04	Actualización del documento en el Numeral 12 se incluyen los indicadores de cobertura y de eficiencia.	10 MAY 2018

<p>ELABORÓ:</p>  <p>Martha Cecilia Valencia Gómez Profesional Especializado 222-05 Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>REVISÓ:</p>  <p>Gloria Hidalgo González Linares Profesional Universitario 219-02 Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>APROBÓ:</p>  <p>Jorge Luis Peñuela Ramos Director Administrativo 009-02</p>
---	--	--





CONCEJO DE
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINÚA SIG

CÓDIGO: SIG-PR004-FO2

SOLICITUD DE ELABORACIÓN, MODIFICACIÓN
O ANULACIÓN DE DOCUMENTOS

VERSIÓN: 02

FECHA: 28 MAY. 2014

ÁREA / PROCESO: Seguridad y Salud en el Trabajo	PERSONA QUE SOLICITA: Martha Cecilia Valencia Gómez CARGO: Profesional Especializada
FECHA DE SOLICITUD: Mayo 02 de 2018	NOMBRE DEL DOCUMENTO: TH-PRG-004 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

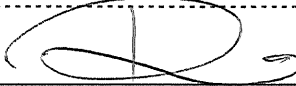
TIPO DE SOLICITUD:
ELABORACIÓN DE DOC. ____ MODIFICACIÓN DE DOC. X ELIMINACIÓN DE DOC. ____

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD (CAUSAS)

Se modifica el programa con el fin de incluir la medición de indicadores de cobertura y eficiencia

2. CONTROL DE CAMBIOS (DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS O MODIFICACIONES)

Actualización del documento en el Numeral 12 se incluyen los indicadores de cobertura y de eficiencia.

FIRMA DE QUIEN SOLICITA: 

3. SEGUIMIENTO (ESTE CAMPO LO DILIGENCIA ÚNICAMENTE PROCESO DE GESTIÓN DOCUMENTAL)

¿SE DOCUMENTARÁ? SI NO CODIGO ASIGANDO

OBSERVACIONES:

Anexo borrador del documento para revisión.

