

RESOLUCIÓN RECTORAL Nro. 018 DEL AÑO 2026
30 de enero de 2026

"Por la cual se adopta el Plan de capacitaciones, entrenamiento, inducción y reinducción en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2026 en la Institución Universitaria Pública de Bello"

LA RECTORA DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA DE BELLO

En uso de las atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas el Acuerdo Directivo No. 14 de 2025 Estatuto General, y;

CONSIDERANDO:

1. Que la Institución Universitaria Pública de Bello reconoce la capacitación y formación del talento humano como un eje estratégico para el fortalecimiento de la gestión institucional, la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios con calidad y responsabilidad social.
2. Que, de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y normas concordantes, es obligación del empleador implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales y a la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.
3. Que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo requiere la adopción de planes y programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción que permitan fortalecer la cultura preventiva, garantizar el cumplimiento de los procedimientos institucionales y prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Que la inducción y la reinducción constituyen procesos formativos obligatorios para la integración del personal nuevo y la actualización permanente del personal vinculado, especialmente frente a los riesgos asociados a sus funciones y a los cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o de procesos.
5. Que la Institución Universitaria Pública de Bello realizó un diagnóstico organizacional para la determinación de necesidades de formación, a partir de

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

- evaluaciones de desempeño, análisis del clima laboral, identificación de peligros y evaluación de riesgos, y resultados de auditorías internas.
6. Que, como resultado de dicho diagnóstico, se elaboraron y actualizaron el Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, identificado con el código PLA-SST-004, y el Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, identificado con el código PRG-SST-002, alineados con los objetivos institucionales y con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 7. Que corresponde a la alta dirección adoptar los planes y programas necesarios para garantizar la adecuada implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y promover la corresponsabilidad de todos los actores institucionales en su cumplimiento.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN. Adoptar el Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, identificado con el código PLA-SST-004, y el Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, identificado con el código PRG-SST-002, para la vigencia 2026, los cuales hacen parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello.

Los documentos adoptados serán de obligatorio cumplimiento para todos los servidores y colaboradores de la institución, independientemente de su modalidad de vinculación, y deberán ser implementados, ejecutados, evaluados y mejorados conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente y en los procedimientos internos del SG-SST.

ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETO. El Plan de Capacitaciones, Entrenamiento, Inducción y Reinducción tiene por objeto fortalecer las competencias, conocimientos y actitudes del personal de la Institución Universitaria Pública de Bello en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones formativas orientadas a la prevención de riesgos laborales, la promoción del autocuidado y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Así mismo, el plan busca garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalecer la cultura preventiva institucional y contribuir a la reducción de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

laborales, en coherencia con los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución.

ARTÍCULO TERCERO: COMPONENTES DE FORMACIÓN. El Plan de Capacitaciones, Entrenamiento, Inducción y Reinducción se ejecutará a través de las siguientes modalidades formativas, de conformidad con los lineamientos establecidos en los documentos adoptados y con las necesidades identificadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Capacitación interna en Seguridad y Salud en el Trabajo, orientada al fortalecimiento de competencias preventivas, impartida por el responsable del SG-SST o por personal competente designado por la institución.
- Capacitación externa especializada, desarrollada con el apoyo de entidades competentes, tales como administradoras de riesgos laborales, instituciones de educación superior u organizaciones especializadas, cuando se requiera actualización técnica o profundización específica.
- Capacitación continua y de actualización, dirigida a la actualización permanente del personal frente a cambios normativos, tecnológicos u organizacionales que impacten la seguridad y la salud en el trabajo.
- Inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, como procesos formativos obligatorios para la integración del personal nuevo y la actualización periódica o extraordinaria del personal vinculado, en coherencia con los riesgos asociados a sus funciones.

Estas modalidades se desarrollarán conforme al cronograma anual aprobado y a las prioridades definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: TEMÁTICAS PRIORITARIAS. Se priorizarán las capacitaciones definidas en el cronograma 2026, incluyendo:

- Inducción y Reinducción Específica en SST.
- Riesgos laborales, uso de EPP e investigación de accidentes.
- Brigadas de emergencia (Primeros auxilios, conrainscendios, evacuación).
- Habilidades blandas: Liderazgo, trabajo en equipo y bajo presión, ética y valores.
- Gestión de calidad y procesos administrativos.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** 304 478 8622

✉️ **Email:** rectoria@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

ARTÍCULO QUINTO: RESPONSABILIDADES. Para la adecuada implementación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Capacitaciones, Entrenamiento, Inducción y Reinducción para la vigencia 2026, se establecen las siguientes responsabilidades:

- a. Alta Dirección. Garantizar el respaldo institucional para la implementación del plan, aprobar los recursos necesarios y promover una cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos laborales, el autocuidado y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diseñar, planear, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, realizar el seguimiento a su efectividad, consolidar los indicadores y presentar los informes correspondientes a la alta dirección.
- c. Coordinación de gestión del talento humano. Articular el plan con los procesos de vinculación, inducción, reinducción, evaluación del desempeño y desarrollo del personal, garantizar la gestión administrativa del mismo y asegurar la trazabilidad de los registros en las hojas de vida institucionales.
- d. Jefes y coordinadores de área. Facilitar la participación del personal a su cargo en las actividades programadas, identificar necesidades de capacitación relacionadas con los riesgos del puesto de trabajo, reforzar la aplicación de los conocimientos adquiridos y realizar seguimiento a su cumplimiento.
- e. Servidores y colaboradores. Participar de manera obligatoria y responsable en las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, cumplir con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y aplicar en el desarrollo de sus funciones los conocimientos adquiridos.

ARTÍCULO SEXTO: RECURSOS. La Institución Universitaria Pública de Bello garantizará la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros necesarios para la adecuada implementación del Plan de Capacitaciones, Entrenamiento, Inducción y Reinducción para la vigencia 2026, de conformidad con la planeación institucional y la disponibilidad presupuestal.

Así mismo, la institución dispondrá de los espacios físicos y del tiempo requerido dentro de la jornada laboral para la participación del personal en las actividades programadas, asegurando que la ejecución del plan no afecte la continuidad de los procesos institucionales y contribuya al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CONTACTO

 **Teléfono:** 304 478 8622

 **Email:** rectoria@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

ARTÍCULO SÉPTIMO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y tendrá vigencia durante el año 2026. Las disposiciones contenidas en esta resolución dejan sin efecto aquellas que le sean contrarias en lo relacionado con el Plan de Capacitaciones, Entrenamiento, Inducción y Reinducción adoptado para la vigencia correspondiente.


Dado en Bello, a los 30 días del mes de enero de 2026.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



ANDREA JOHANA AGUILAR BARRETO.

Rectora.
IUBello.

| | Nombre | Firma | Fecha |
|--|--|---|--------------|
| Proyectó: | Luisa María Holguín Velásquez-Contratista |  | 30/01/2026 |
| Revisó: | Juan Pablo Gallego Giraldo-Contratista | Juan Pablo Gallego G | 30/01/2026 |
| Revisó: | Alejandro Jaramillo Arboleda-secretario general. | Alejo | 30/01/2026 |
| Los firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma | | | |



CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello



PLAN DE CAPACITACIONES DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA PUBLICA DE BELLO - IUBello

CONTACTO

 **Teléfono:** 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. JUSTIFICACIÓN | 4 |
| 2. OBJETIVOS | 5 |
| 2.1 Objetivo general | 5 |
| 2.2 Objetivos específicos | 5 |
| 3. ALCANCE | 4 |
| 4. RESPONSABLES | 6 |
| 5. PROCEDIMIENTO | 7 |
| 6. INDICADOR | 9 |
| 7. BENEFICIOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES | 10 |
| 8. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN | 11 |
| 9. RESULTADOS ESPERADOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES | 12 |
| 10. COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN | 13 |
| 11. METODOLOGIA PARA DEFINIR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .. | 14 |
| 12. DEBERES DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACIONES | 15 |
| 13. DEBERES DE LA EMPRESA FRENTE AL PLAN DE CAPACITACIONES ¡Error! Marcador no definido. | |



CONTACTO

INTRODUCCIÓN

La capacitación del talento humano constituye un eje estratégico para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello, en la medida en que permite desarrollar, actualizar y consolidar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la prevención de riesgos laborales y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables. En este sentido, el Plan de Capacitaciones se concibe como un instrumento fundamental para garantizar la apropiación de la cultura preventiva y el cumplimiento de los lineamientos institucionales y normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La dinámica de los procesos institucionales, los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, así como la evolución de los riesgos asociados a las actividades académicas, administrativas y operativas, hacen necesaria la implementación de un plan de capacitación sistemático, planificado y permanente. Este plan permite reducir la obsolescencia de los conocimientos, fortalecer las competencias laborales y asegurar que el personal cuente con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, eficiente y responsable.

El Plan de Capacitaciones de la Institución Universitaria Pública de Bello se articula de manera directa con el Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, alimentándose de los resultados de la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, las auditorías del SG-SST, los reportes de actos y condiciones inseguras y las evaluaciones de desempeño. De esta forma, la capacitación deja de ser un proceso aislado y se consolida como un mecanismo de mejora continua orientado a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

A través de este plan, la institución reafirma su compromiso con la protección de la vida, la salud y el bienestar de su comunidad laboral, promoviendo la corresponsabilidad de directivos, jefes, coordinadores y trabajadores en la aplicación de los conocimientos adquiridos y en el fortalecimiento permanente de una cultura organizacional basada en el autocuidado, la prevención y el mejoramiento continuo.

CONTACTO

1. JUSTIFICACIÓN

La capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un elemento esencial para garantizar el adecuado desempeño del personal y la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello. A través de procesos formativos planificados y pertinentes, la institución busca asegurar que sus servidores y colaboradores cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales asociados a sus funciones, contribuyendo a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La diversidad de actividades académicas, administrativas y operativas que se desarrollan en la institución implica la exposición a diferentes tipos de riesgos, los cuales requieren un abordaje preventivo basado en la formación continua y la actualización permanente del talento humano. En este sentido, el Plan de Capacitaciones se justifica como una herramienta estratégica que permite cerrar brechas de conocimiento, fortalecer competencias laborales y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, la capacitación del personal favorece la consolidación de una cultura organizacional orientada al autocuidado, la responsabilidad compartida y la mejora continua, en la cual cada trabajador comprende su rol dentro del SG-SST y asume un compromiso activo con la protección de su propia salud y la de los demás. Este enfoque contribuye no solo a la reducción de eventos no deseados, sino también al mejoramiento del clima laboral, la eficiencia de los procesos y la calidad de los servicios prestados por la institución.

Por lo anterior, el Plan de Capacitaciones de la Institución Universitaria Pública de Bello se establece como un instrumento fundamental para el fortalecimiento del SG-SST, articulado con los procesos de inducción, reinducción, evaluación del desempeño y auditoría interna, garantizando su pertinencia, efectividad y contribución real a la gestión integral de la seguridad y la salud en el trabajo.

2. ALCANCE

El Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello aplica a todos los servidores y colaboradores que se encuentren vinculados a la institución, independientemente de su modalidad de contratación, nivel jerárquico, tipo de cargo o funciones desempeñadas. El plan incluye a docentes, personal administrativo, directivos, contratistas, personal de apoyo y demás colaboradores que desarrollen actividades dentro de las instalaciones institucionales o en representación de la universidad.

CONTACTO

El alcance del plan comprende las actividades de formación, capacitación y entrenamiento definidas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientadas a la prevención de riesgos laborales, la promoción del autocuidado y el fortalecimiento de comportamientos seguros en el desarrollo de las funciones institucionales. Estas actividades se estructuran teniendo en cuenta el nivel de riesgo asociado a cada cargo, los resultados de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, y las necesidades detectadas a partir de los procesos de inducción, reinducción, auditorías y evaluaciones del desempeño.

Asimismo, el Plan de Capacitaciones se articula con los programas de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, complementando y reforzando los conocimientos impartidos, y asegurando la actualización permanente del personal frente a cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o de procesos que puedan impactar la seguridad y la salud en el trabajo. El alcance del plan contribuye de manera directa a la mejora continua del SG-SST y a la consolidación de ambientes de trabajo seguros y saludables en la Institución Universitaria Pública de Bello.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Fortalecer las competencias, conocimientos y actitudes del personal de la Institución Universitaria Pública de Bello en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de un Plan de Capacitaciones articulado al SG-SST, orientado a la prevención de riesgos laborales, la promoción del autocuidado y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

3.2 Objetivos específicos

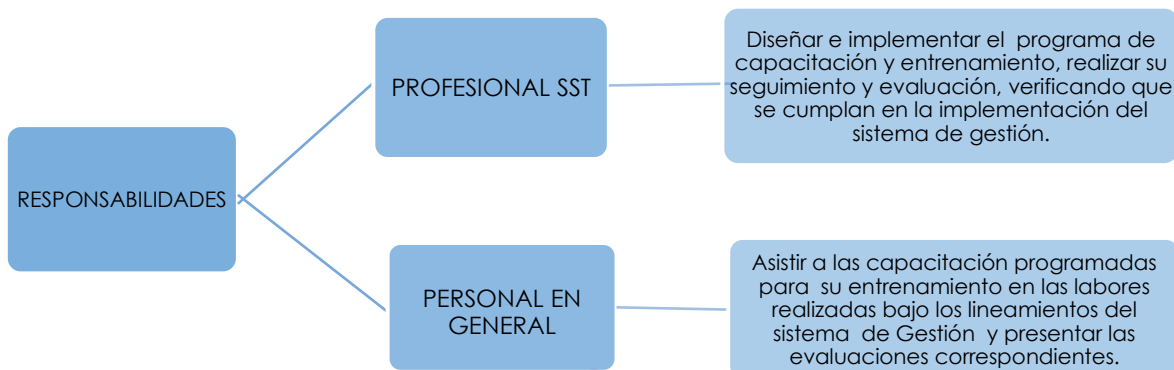
- ✿ Desarrollar procesos de capacitación, formación y entrenamiento que permitan al personal identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales asociados a sus funciones, de acuerdo con la matriz de peligros y los procedimientos institucionales establecidos.
- ✿ Promover el cumplimiento de la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de las políticas, objetivos y lineamientos definidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución.
- ✿ Articular el Plan de Capacitaciones con los procesos de inducción y reinducción, evaluación del desempeño y auditorías internas, asegurando la

coherencia y pertinencia de las acciones formativas frente a las necesidades reales del personal y de la organización.

- ✦ Fortalecer la cultura organizacional de prevención, autocuidado y corresponsabilidad, incentivando la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y la participación de los funcionarios en la gestión del riesgo.
- ✦ Evaluar los escenarios de capacitación desarrolladas, con el fin de medir su efectividad, identificar oportunidades de mejora y garantizar su contribución a la reducción de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

4. RESPONSABLES

La implementación, ejecución, seguimiento y mejora del Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello se desarrolla bajo un esquema de corresponsabilidad, en el cual participan de manera articulada la alta dirección, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección de Talento Humano, los jefes y coordinadores de área y los trabajadores.



Alta Dirección. Es responsable de aprobar el Plan Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su ejecución y promover una cultura institucional orientada a la prevención de riesgos laborales, el autocuidado y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Es responsable de diseñar, planear, implementar, coordinar y evaluar el Plan de

Capacitaciones en SST, asegurando su alineación con la normatividad vigente y con los lineamientos del SG-SST. Así mismo, debe identificar las necesidades de capacitación, elaborar el cronograma anual, gestionar los recursos requeridos, consolidar los registros y presentar los resultados e indicadores a la alta dirección.

Coordinación de gestión del Talento Humano. Es responsable de articular el Plan de Capacitaciones con los procesos de vinculación, inducción, reinducción, evaluación del desempeño y desarrollo del personal. Igualmente, debe apoyar la gestión administrativa del plan, garantizar la trazabilidad de los registros en las hojas de vida y facilitar la participación del personal en las actividades programadas.

Jefes y coordinadores de área. Son responsables de identificar las necesidades de capacitación del personal a su cargo, facilitar la asistencia a las actividades programadas, reforzar en el puesto de trabajo los conocimientos impartidos y verificar la aplicación práctica de lo aprendido, informando al responsable del SG-SST sobre los resultados y necesidades de refuerzo.

Trabajadores y colaboradores. Son responsables de participar activamente en las actividades de capacitación, formación y entrenamiento para las cuales sean convocados, cumplir con las normas y procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y aplicar en el desarrollo de sus funciones los conocimientos adquiridos, contribuyendo a la prevención de riesgos laborales y al fortalecimiento de la cultura preventiva institucional.

5. PROCEDIMIENTO

El procedimiento del Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello establece las actividades necesarias para garantizar la identificación de necesidades, la planeación, la ejecución, la evaluación y la mejora continua de las acciones formativas, asegurando su pertinencia frente a los riesgos laborales y su contribución efectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.1 Identificación de necesidades en capacitación y entrenamiento

La identificación de necesidades de capacitación se realiza de manera anual y de forma extraordinaria cuando las condiciones lo requieran. Este proceso está a cargo del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en articulación con la Dirección de Talento Humano y los jefes y coordinadores de área.

CONTACTO

Para la identificación de necesidades se consideran, como mínimo, los siguientes insumos: el perfil del cargo, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la matriz de aspectos e impactos ambientales, los reportes de actos y condiciones inseguras, los resultados de la inducción y reinducción en SST, las evaluaciones de desempeño, los resultados del período de prueba, las auditorías internas y externas del SG-SST y los cambios normativos aplicables.

5.2 Planeación del plan de capacitación y entrenamiento

Con base en las necesidades identificadas, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo elabora el Plan Anual de Capacitaciones en SST, en el cual se definen los temas a desarrollar, la población objetivo, la modalidad de capacitación, la intensidad horaria, los responsables de la ejecución y los recursos requeridos.

El plan es presentado a la alta dirección para su revisión y aprobación, garantizando que las actividades programadas respondan a los riesgos priorizados y a los objetivos del SG-SST. El cronograma se consolida utilizando el formato institucional definido para tal fin.

Para la planeación del programa de formación y capacitación se tendrá en cuenta aspectos relacionados con:

- ✦ Sistemas de gestión, políticas, objetivos de la empresa, temas básicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño personal en el desarrollo de las actividades,
- ✦ El programa de capacitaciones y entrenamiento se elaborará anualmente, haciendo uso del anexo FT-SST-024 Formato cronograma de capacitación y entrenamiento.

Nota: En algunas ocasiones también se solicitará apoyo de otras entidades o personas externas, con el fin de complementar temas dados.

5.3 Ejecución del programa de capacitación y entrenamiento.

La ejecución del Plan de Capacitaciones se desarrolla conforme a la programación aprobada. El responsable del SG-SST coordina la logística necesaria y comunica oportunamente al personal las fechas, horarios y condiciones de participación en las actividades formativas.

Las capacitaciones pueden ser internas o externas. En ambos casos, se debe garantizar la idoneidad del contenido, la competencia de los facilitadores y la

CONTACTO

disponibilidad de los recursos físicos y técnicos necesarios. Como evidencia de la ejecución, se diligencian los registros de asistencia y se conservan las memorias o certificaciones correspondientes.

5.4 Evaluación de las actividades de capacitación y entrenamiento

Al finalizar cada actividad de capacitación, se realiza la evaluación del aprendizaje con el fin de verificar la comprensión y apropiación de los contenidos impartidos. Se considera satisfactorio el proceso cuando el resultado promedio de la evaluación es igual o superior al setenta por ciento. En caso de no alcanzarse este criterio, se programan actividades de refuerzo y seguimiento, en coordinación con los jefes o coordinadores de área.

Cuando las capacitaciones sean impartidas por entidades externas, se conserva como evidencia el certificado de asistencia o la lista de participación emitida por el proveedor del servicio.

5.5. Seguimiento y mejora continua

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolida los resultados de las capacitaciones realizadas, analiza los indicadores definidos y presenta informes periódicos a la alta dirección. Con base en estos resultados, se identifican oportunidades de mejora y se ajustan los contenidos, metodologías o prioridades del Plan de Capacitaciones, asegurando su contribución efectiva a la prevención de riesgos laborales y a la mejora continua del SG-SST.

6. INDICADORES

Con el fin de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello, se establecen los siguientes indicadores, los cuales permiten medir el nivel de cumplimiento, cobertura y efectividad de las actividades formativas desarrolladas, así como su contribución a la mejora continua del SG-SST.

Indicador de cumplimiento del programa (% IC). Este indicador mide el grado de ejecución de las actividades de capacitación programadas en el Plan Anual de Capacitaciones en SST.

El cálculo del indicador se realiza comparando el número de capacitaciones ejecutadas frente al número de capacitaciones programadas en el periodo evaluado. El resultado se expresa en porcentaje y se analiza de manera periódica

para identificar desviaciones y definir acciones correctivas o de mejora cuando sea necesario.

$$\% IC = \frac{\text{numero de capacitaciones realizadas}}{\text{numero de capacitaciones programadas}} \times 100$$

Indicador de cobertura de las capacitaciones (% IE). Este indicador permite evaluar el nivel de participación del personal en las actividades de capacitación desarrolladas.

El indicador se calcula a partir de la relación entre el número de trabajadores capacitados y el número total de trabajadores convocados o definidos como población objetivo para cada actividad. Su análisis permite identificar áreas o grupos con baja participación y definir estrategias para garantizar una cobertura adecuada del plan.

$$\% IC = \frac{\text{numero de participantes en el periodo}}{\text{numero de participantes citados en el periodo}} \times 100$$

Indicador de efectividad de las capacitaciones (% IE). Este indicador mide el nivel de apropiación del conocimiento impartido en las actividades de capacitación y su aplicación en el puesto de trabajo.

El cálculo del indicador se basa en los resultados de las evaluaciones de aprendizaje, considerando como satisfactorios aquellos procesos que alcanzan un promedio igual o superior al setenta por ciento, así como en la verificación posterior de la aplicación de los conocimientos mediante observaciones, seguimiento por parte de los jefes de área y análisis de reportes de actos y condiciones inseguras.

$$\% IE = \frac{\text{numero de participantes con calificacion} \geq 70}{\text{numero total de participantes}} \times 100$$

Los resultados de los indicadores son consolidados por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y presentados a la alta dirección, sirviendo como insumo para la toma de decisiones, la priorización de nuevas acciones formativas y la mejora continua del Plan de Capacitaciones y del SG-SST.

7. BENEFICIOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES

CONTACTO

El Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello genera beneficios significativos tanto para los trabajadores como para la institución, al contribuir de manera directa al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la consolidación de una cultura organizacional orientada a la prevención y el autocuidado.

A través de la capacitación permanente, el personal desarrolla habilidades para la identificación oportuna de peligros, la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas, lo que favorece la reducción de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Así mismo, se fortalece la capacidad de toma de decisiones seguras y responsables en el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y operativas.

El plan permite anticipar y planificar las necesidades futuras de formación, facilitando la actualización continua de los conocimientos frente a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales que impactan la seguridad y la salud en el trabajo. De esta manera, se mejora la adaptación del personal a nuevas condiciones de trabajo y se reduce la obsolescencia de los saberes asociados a la gestión del riesgo.

Adicionalmente, la capacitación contribuye al mejoramiento del clima laboral, al fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, promoviendo ambientes de trabajo más seguros, saludables y colaborativos. Estos beneficios inciden positivamente en la eficiencia de los procesos institucionales, en la calidad del servicio prestado y en el bienestar integral de la comunidad laboral.

Finalmente, el Plan de Capacitaciones se consolida como una herramienta estratégica para la mejora continua, al permitir evaluar el impacto de las acciones formativas, fortalecer las competencias del talento humano y apoyar el cumplimiento de los objetivos institucionales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello.

8. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Se realizó un diagnóstico que permitió el análisis de las necesidades de formación del personal. Para su determinación se aplicó un instrumento de evaluación de desempeño en todos los niveles de la organización y se aplicó una encuesta de satisfacción del personal y percepción de clima laboral.
























Al realizar el análisis de datos se determinó que las necesidades de formación son:

CONTACTO

Teléfono: (+57) 304 478 8622

Email: contactenos@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

| Cargos | Necesidades de formación |
|------------------------|---|
| Administrativos | <ul style="list-style-type: none">  Formulación de proyectos  Elaboración de documentos y planes de calidad  Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad  Auditorías internas  Atención al cliente  Gestión documental  Riesgos laborales  Aspectos e impactos ambientales  Presentación de informes a la alta gerencia  Detección de no conformidades en los procesos ejecutados.  Manejo de software institucional  Clima laboral  Ética y valores  Resolución asertiva de problemas y comunicación efectiva |
| General | <ul style="list-style-type: none">  Atención al cliente  Calidad en la prestación del servicio  Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad  Riesgos laborales  Aspectos e impactos ambientales  Clima laboral  Ética y valores  Resolución asertiva de problemas y comunicación efectiva  Detección de no conformidades en los procesos ejecutados. |

9. RESULTADOS ESPERADOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES

Como resultado de la implementación del Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello, se espera fortalecer de manera progresiva las competencias del personal en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, contribuyendo a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Se espera evidenciar una mejora en la aplicación de los procedimientos seguros y en el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejada en la reducción de actos y condiciones

inseguras, así como en el fortalecimiento de la cultura de reporte oportuno y responsable de situaciones de riesgo.

El plan busca generar cambios positivos en la percepción del clima laboral, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la corresponsabilidad y el autocuidado, lo cual incide favorablemente en el desempeño individual y colectivo de los trabajadores. Estos cambios se verán reflejados en mejores resultados en las evaluaciones de desempeño y en una mayor apropiación de los valores institucionales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

Asimismo, se espera consolidar una metodología clara y sistemática para la identificación de necesidades de capacitación, la planeación de acciones formativas y la evaluación de su efectividad, garantizando la mejora continua del Plan de Capacitaciones y su articulación con los procesos de inducción, reinducción, auditoría y seguimiento del SG-SST.

10. COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello se estructura a partir de diferentes componentes formativos, los cuales se definen de acuerdo con las necesidades identificadas, el nivel de riesgo de los cargos y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos componentes permiten abordar de manera integral la formación del personal, garantizando la pertinencia y efectividad de las acciones desarrolladas.

Capacitación externa especializada

Este componente comprende las capacitaciones impartidas por entidades externas especializadas, tales como administradoras de riesgos laborales, cajas de compensación, instituciones de educación superior u otras organizaciones con competencia técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas actividades se programan cuando se requiere profundización técnica, actualización normativa o fortalecimiento de competencias específicas que no puedan ser cubiertas con recursos internos.

La participación en capacitaciones externas debe ser previamente autorizada por la alta dirección y soportada con los certificados de asistencia o evidencias emitidas por el proveedor del servicio.

Capacitación continua y de actualización

Hace referencia a los procesos formativos orientados a la actualización permanente del personal frente a cambios normativos, tecnológicos u organizacionales que impactan la seguridad y la salud en el trabajo. Este componente permite mantener

CONTACTO

vigentes los conocimientos adquiridos y reforzar de manera periódica las competencias necesarias para la gestión preventiva del riesgo.

Inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

La inducción y reinducción en SST se articulan de manera directa con el Plan de Capacitación como procesos formativos obligatorios. A través de estas actividades se proporciona al personal la información básica y actualizada necesaria para el desarrollo seguro de sus funciones, fortaleciendo el sentido de pertenencia institucional y el cumplimiento de los lineamientos del SG-SST.

La inducción se dirige al personal de nuevo ingreso, mientras que la reinducción está orientada al personal antiguo y se realiza de manera periódica o extraordinaria cuando se presenten cambios que afecten la seguridad y la salud en el trabajo.

Estos componentes permiten estructurar el Plan de Capacitación de manera coherente, sistemática y alineada con los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la formación continua y pertinente del talento humano de la Institución Universitaria Pública de Bello.

11. METODOLOGIA PARA DEFINIR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La Institución Universitaria Pública de Bello establece una metodología sistemática para la identificación y priorización de las necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, orientada a garantizar la pertinencia de las acciones formativas y su contribución efectiva a la prevención de riesgos laborales y al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

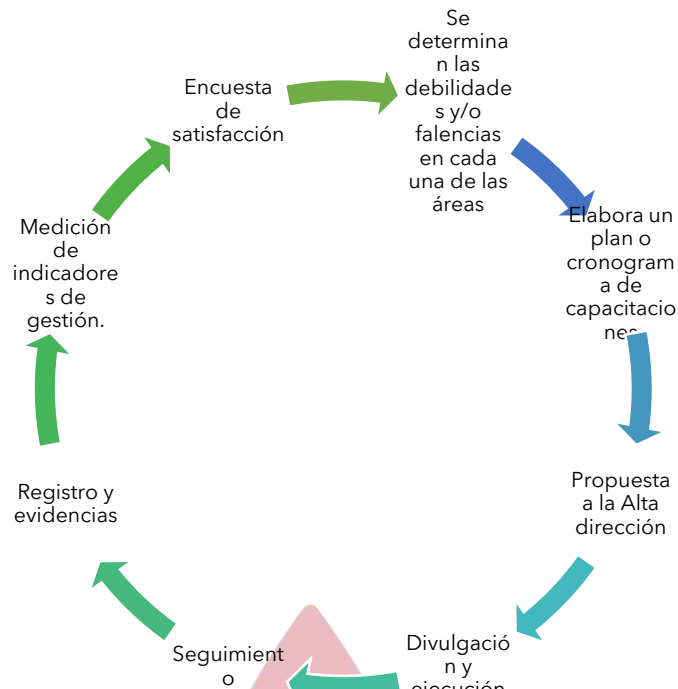
La metodología se fundamenta en el análisis integral de la información proveniente de los diferentes procesos institucionales y se desarrolla de manera cíclica, asegurando la actualización permanente de las necesidades de formación del personal. Para la identificación de dichas necesidades se tienen en cuenta, como mínimo, los siguientes elementos: los perfiles y funciones de los cargos, la experiencia y competencias requeridas para su desempeño, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la matriz de aspectos e impactos ambientales, los resultados de la inducción y reinducción en SST, los reportes de actos y condiciones inseguras, las evaluaciones de desempeño, los resultados del período de prueba y los hallazgos derivados de auditorías internas y externas del SG-SST.

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en articulación con la Dirección de Talento Humano y los jefes y coordinadores de área, realiza la priorización de las mismas, teniendo en cuenta el nivel de riesgo, la frecuencia de exposición, la

CONTACTO

severidad del daño potencial y el impacto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Con base en esta priorización, se elabora el Plan Anual de Capacitaciones en SST, definiendo los temas, la población objetivo, la modalidad de capacitación, la intensidad horaria y los recursos necesarios para su ejecución. El plan es presentado a la alta dirección para su revisión y aprobación, garantizando la asignación de los recursos requeridos y la coherencia con los objetivos institucionales y del SG-SST. La metodología contempla el seguimiento permanente a la ejecución del plan y la evaluación de su efectividad mediante indicadores de gestión, así como la aplicación de encuestas de percepción y satisfacción del cliente interno cuando se considere pertinente. Los resultados obtenidos sirven como insumo para la definición de nuevas acciones formativas y para la mejora continua del Plan de Capacitaciones, asegurando que este responda de manera oportuna a las necesidades reales del personal y de la institución.



12. DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACIONES

Deberes de los trabajadores frente al Plan de Capacitaciones propuestos intervenidos

Los trabajadores y colaboradores de la Institución Universitaria Pública de Bello tienen el deber de participar de manera activa y responsable en el Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de su compromiso con la prevención de riesgos laborales y el cuidado de su salud y la de sus compañeros.

En este sentido, los trabajadores deben participar en la identificación de las necesidades de capacitación relacionadas con las funciones de su cargo y los riesgos a los que se encuentran expuestos, asistir puntualmente a las actividades de capacitación, formación y entrenamiento para las cuales sean convocados y cumplir con los horarios y lineamientos establecidos para su desarrollo.

Así mismo, es deber de los trabajadores aplicar en el desempeño de sus funciones los conocimientos y prácticas adquiridas durante las capacitaciones, cumplir con los procedimientos seguros de trabajo, utilizar de manera adecuada los elementos de protección personal y reportar oportunamente los actos y condiciones inseguras identificadas en su entorno laboral.

Los trabajadores deben presentar los certificados de asistencia o las evidencias requeridas cuando participen en capacitaciones externas y apoyar, cuando sea requerido, la divulgación de los conocimientos adquiridos, actuando como multiplicadores de buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la institución.

Deberes de la institución frente al Plan de Capacitaciones propuestos intervenidos

La Institución Universitaria Pública de Bello tiene el deber de planear, diseñar, implementar, verificar y mejorar de manera continua el Plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando su coherencia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la normatividad vigente aplicable.

La institución debe proporcionar los recursos humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para el desarrollo efectivo de las actividades de capacitación, así como disponer de los espacios físicos y el tiempo dentro de la jornada laboral que faciliten la participación del personal convocado.

Así mismo, la institución debe asegurar la adecuada comunicación y divulgación del Plan de Capacitaciones, realizar el seguimiento y la evaluación de su ejecución y efectividad mediante los indicadores definidos, y adoptar las acciones de mejora que se requieran para fortalecer su impacto en la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, es deber de la institución garantizar la articulación del Plan de Capacitaciones con los procesos de inducción y reinducción, evaluación del desempeño, auditorías internas y mejora continua del SG-SST, consolidando una

CONTACTO

Teléfono: (+57) 304 478 8622

Email: contactenos@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y la protección de la vida en la Institución Universitaria Pública de Bello.

Anexo 1. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO 2026

Anexo 2. PRG-SST-002 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN



CONTACTO

Teléfono: (+57) 304 478 8622

Email: contactenos@iubello.edu.co


Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello



PROGRAMA DE INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE L INSTITUCION UNIVERSITARIA PUBLICA DE BELLO - IUBello

CONTACTO

 **Teléfono:** 304 478 8622

 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

PRESENTACION

El Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello se constituye como un componente fundamental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a promover la apropiación de una cultura institucional basada en la prevención, el autocuidado y la responsabilidad compartida frente a los riesgos laborales. Este programa responde al compromiso institucional con la protección de la vida, la salud y el bienestar de todos los integrantes de la comunidad universitaria, en coherencia con la normatividad vigente y con los principios misionales de la institución.

La inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo representa el primer proceso formativo al que accede el personal que ingresa a la institución, permitiéndole conocer de manera clara y estructurada el contexto organizacional, las políticas institucionales, los lineamientos del SG-SST, los riesgos asociados a su cargo y las medidas de prevención y control establecidas. Este proceso busca facilitar una integración consciente y segura al entorno laboral, promoviendo desde el inicio comportamientos responsables y el cumplimiento de los procedimientos definidos.

La reinducción, por su parte, se concibe como un proceso sistemático de actualización y refuerzo dirigido al personal que ya se encuentra vinculado a la institución, especialmente ante cambios normativos, organizacionales, tecnológicos, locativos o de procesos que puedan incidir en la seguridad y la salud en el trabajo. A través de la reinducción se fortalecen los conocimientos, se reafirma la importancia de la prevención y se garantiza la alineación permanente de los funcionarios con las disposiciones institucionales vigentes.

El programa reconoce la corresponsabilidad de la alta dirección, los directivos, jefes, coordinadores y funcionarios en la gestión preventiva, promoviendo la participación y el compromiso individual y colectivo con el cumplimiento de las normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, articula los procesos de inducción y reinducción con la capacitación, la evaluación del desempeño y el seguimiento del SG-SST, contribuyendo a la mejora continua y a la consolidación de ambientes de trabajo seguros y saludables en la Institución Universitaria Pública de Bello.

1. OBJETO

El presente documento tiene por objeto establecer los lineamientos técnicos, pedagógicos y operativos para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello, como mecanismo fundamental para la integración del personal nuevo y la actualización permanente del personal vinculado, en relación con la cultura institucional de prevención, autocuidado y protección de la vida.

Así mismo, el programa tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalecer la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales asociados a cada cargo y proceso, y promover la adopción de comportamientos seguros en el desarrollo de las funciones institucionales. A través de este programa, la Institución Universitaria Pública de Bello busca contribuir de manera efectiva a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y a la consolidación de ambientes de trabajo seguros, saludables y sostenibles, en coherencia con los principios y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ALCANCE

El Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello aplica a todos los servidores y colaboradores que se vinculen o se encuentren vinculados a la institución, independientemente de su modalidad de contratación, nivel jerárquico, tipo de vinculación o funciones desempeñadas. El programa incluye a docentes, personal administrativo, directivos, contratistas, personal de apoyo, practicantes y demás colaboradores que desarrollen actividades dentro de las instalaciones institucionales o en representación de la universidad.

El alcance del programa comprende la inducción inicial obligatoria para el personal de nuevo ingreso, la reinducción periódica dirigida al personal antiguo y la reinducción extraordinaria cuando se presenten cambios significativos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, tales como modificaciones en la normatividad vigente, en los procesos institucionales, en la infraestructura física, en la tecnología utilizada, en la organización del trabajo o en las funciones asignadas al cargo.

El programa contempla la identificación y socialización de los riesgos generales y específicos asociados a cada cargo y área de trabajo, la divulgación de las medidas de prevención y control establecidas por la institución y el seguimiento a la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las actividades

laborales. El alcance del programa se articula de manera permanente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a la mejora continua de las condiciones de trabajo y al fortalecimiento de la cultura preventiva en la Institución Universitaria Pública de Bello.

3. DEFINICIONES

Inducción: Proceso formativo inicial mediante el cual se brinda al personal que ingresa a la institución la información necesaria para su adecuada integración a la cultura organizacional, al cargo que va a desempeñar y a las disposiciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo el reconocimiento de los riesgos laborales y de las medidas de prevención y control establecidas.

Reinducción: Proceso formativo dirigido al personal que ya se encuentra vinculado a la institución, orientado a reforzar, actualizar y socializar los cambios relacionados con la organización, los procesos, la normatividad, la tecnología o las condiciones de trabajo que puedan incidir en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de políticas, objetivos, planes, procedimientos y actividades implementadas por la institución para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Riesgo laboral: Probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa durante el desarrollo de las actividades laborales, que pueda generar lesiones, enfermedades, daños a la propiedad o afectaciones al entorno de trabajo. Peligro. Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de lesiones o enfermedades a las personas, daños a la propiedad, al ambiente de trabajo o a la combinación de estos.

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Enfermedad laboral: Afección contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual el trabajador se ha visto obligado a laborar.

Capacitación: Proceso sistemático de formación mediante el cual se fortalecen los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mejorar su desempeño y prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Cultura de prevención: Conjunto de valores, actitudes, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de la institución, orientados a la

protección de la vida, la promoción de la salud y la prevención de riesgos en el entorno laboral.

4. RESPONSABLES

Los responsables del Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello se definen de acuerdo con las funciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la estructura organizacional de la institución, garantizando la adecuada planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua del programa.

4.1. Responsable del Mantenimiento y Control de este Procedimiento:

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de la administración integral del programa, incluyendo su diseño, actualización, ejecución, control y evaluación. Asimismo, le corresponde velar por el cumplimiento de la normatividad vigente, coordinar las actividades de inducción y reinducción, gestionar los recursos necesarios, mantener los registros y reportar los resultados a la alta dirección.

4.2. Responsable por la Ejecución de este Procedimiento:

La Dirección de Talento Humano es responsable de articular el programa de inducción y reinducción con los procesos de vinculación, evaluación del período de prueba, capacitación y desarrollo del personal. De igual manera, debe garantizar que todo el personal nuevo reciba la inducción correspondiente y que el personal antiguo participe en las actividades de reinducción, dejando las evidencias respectivas en las hojas de vida.

Los directivos, jefes y coordinadores de área son responsables de apoyar la ejecución del programa en sus respectivos equipos de trabajo, identificar los riesgos específicos de los cargos, reforzar en el puesto de trabajo la información impartida y verificar la aplicación de los conocimientos adquiridos por los funcionarios a su cargo.

Los funcionarios y colaboradores de la Institución Universitaria Pública de Bello son responsables de participar activamente en las actividades de inducción y reinducción, cumplir las normas, procedimientos y recomendaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y aplicar en el desarrollo de sus funciones los conocimientos adquiridos, contribuyendo así a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

La alta dirección es responsable de brindar el respaldo institucional al programa, aprobar los planes y recursos necesarios para su ejecución y promover una cultura organizacional orientada a la prevención, el autocuidado y el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Los documentos relacionados con el Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello corresponden a aquellos instrumentos normativos, técnicos y procedimentales que respaldan su diseño, ejecución y control, y que hacen parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este programa se articula con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable en Colombia, incluyendo las disposiciones que regulan la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud de los trabajadores y la responsabilidad de las instituciones frente a la gestión del riesgo.

Hacen parte de los documentos relacionados los procedimientos, formatos y registros internos asociados a la inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento en SST, tales como los formatos de control de asistencia, formatos de inducción y reinducción en SST, formatos de evaluación de la inducción y reinducción, cronogramas de capacitación y planes anuales de formación. De igual manera, se relaciona con el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Pública de Bello, en el cual se establecen las políticas, objetivos, responsabilidades, procedimientos y mecanismos de mejora continua del sistema.

Asimismo, se consideran documentos relacionados las matrices institucionales de identificación de peligros y evaluación de riesgos, las matrices de aspectos e impactos ambientales, los planes de emergencia y contingencia, los reglamentos internos de higiene y seguridad industrial y los informes derivados de auditorías internas y evaluaciones del SG-SST.

Todos estos documentos constituyen el soporte técnico y administrativo que garantiza la coherencia, trazabilidad y mejora continua del Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Institución Universitaria Pública de Bello.

6. DESCRIPCIÓN

6.1. Detección de Necesidades.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza de manera anual, y cuando las condiciones lo requieran, la identificación de las necesidades de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento en SST. Para este proceso se tienen en cuenta el perfil del cargo, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la matriz de aspectos e

impactos ambientales, los reportes de actos y condiciones inseguras, los resultados de evaluaciones de desempeño, las evaluaciones del período de prueba, los resultados de auditorías internas y externas, y los cambios normativos aplicables.

La información recolectada permite priorizar las necesidades identificadas y definir los contenidos y alcances del programa, asegurando su pertinencia frente a los riesgos y condiciones reales de trabajo.

6.1.1. Inducción y reinducción corporativa.

La inducción corporativa está dirigida al personal de nuevo ingreso y tiene como propósito facilitar su integración a la cultura organizacional de la Institución Universitaria Pública de Bello. En esta etapa se socializan los aspectos generales de la institución, su estructura organizacional, políticas institucionales, principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, derechos y deberes del trabajador y lineamientos generales de convivencia y comportamiento seguro.

La inducción corporativa se desarrolla con el apoyo de la Dirección de Talento Humano y deja constancia mediante los formatos institucionales definidos para tal fin.

6.1.2. Inducción y reinducción en SST.

La inducción y reinducción en SST se realiza mediante actividades formativas estructuradas, apoyadas en presentaciones multimedia y otros recursos pedagógicos, y contempla como mínimo la socialización de los aspectos legales y normativos en SST, el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la conformación y funciones de los comités institucionales, el reglamento de higiene y seguridad industrial, el plan de emergencias, los factores de riesgo generales y específicos del puesto de trabajo, los aspectos e impactos ambientales, y los procedimientos de seguridad aplicables.

Este proceso se adapta de acuerdo con el tipo de cargo, nivel de riesgo y modalidad de vinculación, y se deja evidencia de su realización mediante los formatos de inducción, reinducción y evaluación correspondientes.

6.1.3. La reinducción extraordinaria.

Se ejecuta cuando se presenten cambios significativos en la normatividad, los procesos, la infraestructura, la tecnología, los métodos de trabajo o las funciones del cargo, que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Esta actividad tiene como finalidad garantizar que el personal conozca y aplique oportunamente las nuevas disposiciones institucionales, reduciendo la probabilidad de incidentes, accidentes o enfermedades laborales.

6.1.4. Formación, capacitación y entrenamiento.

Con base en las necesidades identificadas, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en articulación con la Dirección de Talento Humano, elabora el plan anual de capacitación en SST, el cual es presentado para aprobación de la alta dirección. Este plan contempla actividades de formación interna y externa orientadas al fortalecimiento de competencias en prevención de riesgos, autocuidado y cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Las capacitaciones se programan, ejecutan y registran de acuerdo con los lineamientos institucionales, priorizando el uso de recursos internos y el apoyo de entidades del sistema de seguridad social cuando sea pertinente.

6.1.5. Observación

Las directivas, gerencia, Gerentes y coordinadores identificarán en los equipos de trabajo que lideran, necesidades de capacitación formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada.

6.1.6. Solicitud directa

El funcionario solicitará a su Gerente inmediato incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento de los objetivos del cargo y tenga incidencia directa con la calidad de su trabajo.

6.1.7. Modificación del trabajo

Las directivas, gerentes, y coordinadores, evaluarán las necesidades de modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procesos o procedimientos, que afecten o tengan incidencia directa en la calidad. En esta categoría aplicarán las actualizaciones a que haya lugar de acuerdo a las actividades desarrolladas en cada área.

6.1.8. Evaluación y seguimiento

La efectividad del programa se evalúa mediante la verificación de la asistencia, la evaluación del aprendizaje, la observación de la aplicación de los conocimientos en el puesto de trabajo y el análisis de indicadores asociados a la prevención de incidentes y accidentes laborales. Cuando los resultados no alcanzan los niveles esperados, se programan actividades de refuerzo y seguimiento por parte de los jefes o coordinadores de área, en articulación con el responsable del SG-SST.

6.1.9. Evaluación SST

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo revisará la matriz de riesgos, normatividad vigente en SST y ambiente y programará la capacitación para informar y actualizar a los funcionarios en estos temas.

Al recolectar la información del perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones de seguridad, evaluación del periodo de prueba y desempeño, el profesional especializado de talento humano y el responsable de SST, priorizaran los resultados obtenidos y elaboraran el cronograma en el formato "Plan anual de capacitaciones"

6.1.10. Consolidación y mejora continua

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolida los resultados del programa y presenta los informes correspondientes a la alta dirección. De manera semestral se realiza la evaluación del programa, teniendo en cuenta el cumplimiento de la cobertura, la participación del personal, la intensidad horaria y la aplicación de los conocimientos adquiridos, con el fin de implementar acciones de mejora continua que fortalezcan el impacto del programa.

6.2. Levantamiento de la información

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será el responsable de remitir a cada jefe o coordinador el formato "Matriz de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento" mediante comunicación escrita, para que estos determinen y registren las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a su cargo y una vez diligenciado sea devuelto en el tiempo establecido anteriormente.

6.3. Establecimiento plan de capacitación.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recibirá las necesidades de capacitación y las presentaran a la Alta Dirección.

6.4. Planeación de la capacitación.

De acuerdo con el PLAN DE CAPACITACION aprobado por la alta dirección a cada una de las áreas de **La Institución Universitaria Publica de Bello**, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecerá los contactos y la logística para su coordinación y ejecución.

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscar la reducción de costos dando prioridad a la utilización de medios y recursos internos y realizando alianzas con las entidades de seguridad social, cajas de compensación y demás entidades con las que se tenga contacto.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo difundirá anualmente el plan de capacitación a través de los medios establecidos por la empresa comunicando a cada funcionario sobre su designación a los eventos de capacitación cuando aplique.

6.5. Organización y ejecución de la capacitación

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la administración integral del Plan de capacitación de cada una de las áreas de La Institución Universitaria Publica de Bello, teniendo en cuenta el tipo de capacitación (interna o externa), se siguen unos lineamientos de la siguiente manera.

6.5.1. Capacitación interna.

Cada director determinara y asignara cuando se requiere al o los funcionarios, responsables de impartir capacitación al interior de la empresa.

El funcionario responsable de impartir la capacitación solicitara como mínimo con cinco días de anticipación al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión de recursos físicos y técnicos necesarios para su ejecución, quienes serán responsables de gestionarlos y suministrarlos oportunamente.

Es responsabilidad de todos los funcionarios de La Institución Universitaria Publica de Bello, cumplir con los horarios determinados, para las capacitaciones, previendo aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpen o suspendan su participación.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, remite al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los registros de asistencia y evaluación de la capacitación, así como las memorias físicas y en medio magnético si existiese, haciendo entrega a su vez de los elementos y material utilizado para el desarrollo de esta.

6.5.2. Capacitación externa.

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recibir y evaluar las diferentes ofertas o cotizaciones de capacitaciones, orientadas al cumplimiento del Plan de capacitación.



Cada director, jefe o coordinador es responsable de solicitar al jefe de recurso humano la asistencia y/o cubrimiento de costos de capacitación no contemplados

inicialmente dentro del plan de capacitación y gestionando con la alta dirección su debida aprobación.

La alta dirección determinara de acuerdo con las políticas de la empresa si aplica o no la elaboración de un documento, clausula u otro sí que garanticen la permanencia o tiempo de vinculación del empleado a capacitar.

El jefe de recurso humano elaborara y tramitara los documentos adicionales, clausulas u otro sí a los funcionarios que reciban capacitación externa, así como comunicación formal de su designación, asistencia y objetivos a cumplir en esta; documentos que serán remitidos debidamente diligenciados a la asistente de personal para incorporarlos a la carpeta hoja de vida del funcionario, así mismo es responsable de tramitar la(s) inscripción(es) y demás elementos a tener en cuenta para la asistencia de los funcionarios del hospital a capacitaciones externas.

Cada funcionario al recibir capacitación externa se compromete.

-  Ser divulgador de ser necesario de los conocimientos e información aprendida.
-  Aplicar dentro del ejercicio de sus funciones los conocimientos y/o información adquirida.

6.6. Registro de capacitaciones.

El Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de la recepción, archivo, actualización y manejo de los registros de capacitación de todo el personal, entregar material necesario para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro de personal que toma la formación, capacitación y/o entrenamiento, igualmente se deja copia del contenido de los cursos, certificaciones o diplomas remitiendo al área de personal a quien corresponda para ser adjuntadas a las hojas de vida.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de mantener actualizadas las estadísticas de capacitación por funcionario, áreas, temas e instituciones, preparando y presentando a la alta dirección los resultados.

Nota. Los formatos para utilizar son los avalados por La Institución Universitaria Publica de Bello. si el proveedor del servicio lo requiere, se utilizarán los formatos

que pertenecen a su empresa y para efectos de validez se dejara una copia y anexara al plan de capacitación.

6.7. Evaluación de la capacitación.

Sera responsabilidad de cada director, jefe o coordinador de acuerdo al área capacitada, realizar la evaluación de validación del conocimiento aprendido de la información impartida en la capacitación interna, a cada uno de los funcionarios. Para garantizar la asimilación del conocimiento adquirido.

Se considera adecuado los resultados cuya calificación promedio este por encima del 70% de ser así se considera optimo el proceso de calificación dada al funcionario y se procederá con los registros generales de resultado de las capacitaciones; caso contrario se deberán identificar actividades de refuerzo con el o los funcionarios que aplicase.

Nota. Los resultados de las capacitaciones, entrenamientos o inducción y reinducción serán medidos por sus indicadores correspondientes.

6.8. Programación y ejecución de actividades de refuerzo a la capacitación.

Cuando el resultado de la evaluación de la capacitación no supere el 70% promedio de su calificación, será responsabilidad del jefe o coordinador del área respectiva a la cual pertenece el funcionario, programar y ejecutar junto a este, actividades de refuerzo y seguimiento a la información relacionada con la capacitación impartida, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos de formación y entrenamiento.

6.9. Consolidación y presentación de resultados de capacitación.

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidar el resultado de las capacitaciones y entrenamiento impartido en el formato o gestionado con organismos externos, presentar los informes a que haya lugar por funcionario o área.

Semestralmente se realizará la evaluación del programa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cumplimiento del programa frente a funcionarios beneficiados, cubrimiento, intensidad y asistencia de funcionarios.

- Aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo o al interior de las actividades de la empresa.

7. REGISTROS

Formato de Control de Asistencia.

FT-SST-024 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento

FT-SST-006 Formato de Inducción y Reinducción en SST

FT-SST-027 Formato Evaluación Inducción y Reinducción en SST

Formato Acta de reunión

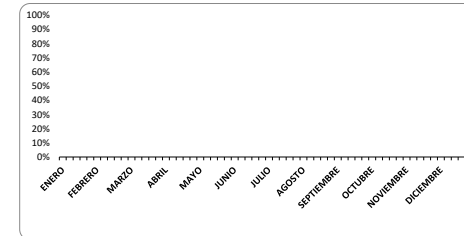
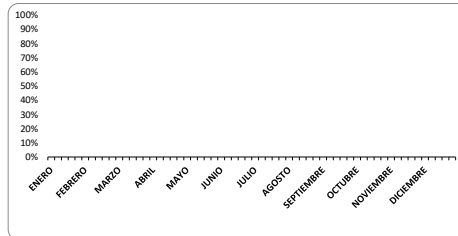
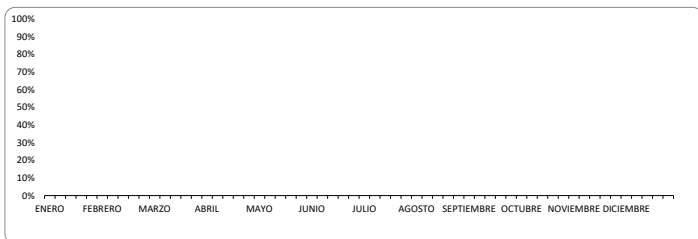
8. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

| | | | | | | | |
|-----|--|----|---------------------------------|-----|---|----|--------------|
| 1 | PROGRAMADO | 1 | EJECUTADO | 1 | REPROGRAMADO | -1 | NO REALIZADO |
| #Cc | No. de trabajadores citados a capacitación | #C | No. de trabajadores capacitados | #Tc | No. De trabajadores evaluados con comprensión ≥ 70% | | |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|---------|-----------|-----------|
| Capacitaciones ejecutadas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Capacitaciones programadas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % Cumplimiento eficacia | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! |
| % Cumplimiento Eficiencia | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! |
| % Cumplimiento de Impacto | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! |

GRAFICAS DE CONTROL



Análisis del Indicador:

ELABORADO: Luisa María Holguín Velasquez

CARGO: Seguridad y Salud en el Trabajo

Nota: Todas las capacitaciones deben ser evaluadas, las únicas capacitaciones que no se evalúan son las charlas de 5 minutos y las capacitaciones de tipo informativo