

	TALENTO HUMANO - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PR-TH-SST-03	V - 02
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	26-08-2022	Pág. 1 de 6

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

PRESENTACIÓN

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

Denominación del Programa de Capacitación (Marque con una X):

- ☒ Plan Específico de Aprendizaje con predominio en la Empresa.
- ☐ Plan Específico de Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales.
- ☐ Plan de Específico de Pasantía en la Empresa.
- ☐ Plan/Itinerario de Pasantía de Docentes y Catedráticos.

	TALENTO HUMANO - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PR-TH-SST-03	V - 02
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	26-08-2022	Pág. 2 de 6

I. DATOS GENERALES

DE LA EMPRESA

1.1 Razón Social de la Empresa **GRUPO EMPRESARIAL SEISO SAS Nit 900453988-1**
Dirección: Belén Malibú Cra 69 No. 32C -24
Teléfonos: 444 46 00 – 01 8000 423 717
Ciudad: Medellín

1.2 Actividad Económica

PRESTACION DE SERVICIOS DE ASEO Y MANTENIMIENTO

1.3 Nombre del puesto de trabajo u ocupación en la que realizará el beneficiario su actividad formativa.

OPERATIVOS
ADMINISTRATIVOS

1.4 Nombre de la persona responsable de la formación de beneficiarios en la empresa

LEYDI VANESSA GRACIANO GONZÁLEZ

II. OBJETIVO DEL PROGRAMA

Señala la información básica pertinente del proceso que el beneficiario seguirá a través de la modalidad materia del Convenio.

2.1 Objetivos que debe lograr el beneficiario al término de su formación en la empresa

Objetivos:

- ✓ Concientizar al personal sobre los riesgos existentes en las labores con el fin de minimizar los riesgos.
- ✓ Promover la importancia del autocuidado
- ✓ Minimizar las tasas de accidentalidad

	TALENTO HUMANO - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PR-TH-SST-03	V - 02
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	26-08-2022	Pág. 3 de 6

III. JUSTIFICACIÓN

Para garantizar que el personal vinculado a nuestras actividades laborales y que es el recurso más importante de toda organización. En especial, en empresas que prestan servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Además, un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Y por ende, contribuye positivamente y es de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad.

Por tal razón, es necesario e inevitable enfocar el tema de la capacitación como uno de los elementos principales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios prestados.

IV. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la empresa GRUPO EMPRESARIAL SEISO SAS.

V. PROPÓSITO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El propósito general es impulsar la eficacia organizacional y engrandecer el nivel de rendimiento de los trabajadores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.

VI. ESTRATEGIA

Las estrategias a emplear para el buen desarrollo de las capacitaciones son:

- Mediante exposición, dialogo o charla.
- Talleres y/o actividades de sensibilización

VII. ACTIVIDADES FORMATIVAS EN LA EMPRESA

7.1 Función principal del puesto de trabajo u ocupación donde se realizará la actividad formativa laboral.

Aseo y mantenimiento

	TALENTO HUMANO - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PR-TH-SST-03	V - 02
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	26-08-2022	Pág. 4 de 6

- 7.2** Actividades/tareas principales que se desprenden de la función del puesto de trabajo u ocupación.

Barrer, trapear, sacudir, mantenimiento de zonas verdes, mantenimiento de piscinas y trabajos en alturas.

VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

8.1. Tipos de Capacitación

- 8.1.1 Capacitación Inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta.
- 8.1.2 Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos.
- 8.1.3 Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.
- 8.1.4 Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

8.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- 8.2.1. Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- 8.2.2. Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

	TALENTO HUMANO - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PR-TH-SST-03	V - 02
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	26-08-2022	Pág. 5 de 6

8.2.3. Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

8.2.4. Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

8.2.5. Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

8.3. Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

8.3.1. Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

8.3.2. Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

8.3.3. Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

IX. DURACIÓN

9.1 Inicio y término aplicación programa de capacitación

Fecha de Inicio: Enero
Fecha de término: Diciembre
Año: 2024

X. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Pautas que puedan ser consideradas para el proceso de evaluación del beneficiario durante y al término del proceso formativo:

	TALENTO HUMANO - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PR-TH-SST-03	V - 02
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	26-08-2022	Pág. 6 de 6

1. Evaluación personal del beneficiario en relación a los logros alcanzados a nivel de competencias específicas y competencias genéricas / transversales, a cargo de: **Leydi Vanessa Graciano G.**
2. Observación de las actividades formativas realizadas por el beneficiario en la empresa:
 - Calidad de la actividad formativa
 - Pertinencia de la actividad formativa
 - Resultados de la actividad formativa
3. Aportes realizados a la empresa
4. Otros

Anexo

Cronograma anual de capacitación