

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRD-TH-003	
		Versión:01	
	PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/03/2023	
		Páginas 6	

1. OBJETIVO

Establecer directrices que orienten las actividades de inducción para todos los funcionarios que ingresan a la institución y reinducción para los empleados antiguos en virtud con los cambios, actualizaciones y/o capacitaciones que contribuyan al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación.

2. ALCANCE

Este procedimiento inicia con la planeación y ejecución de la inducción y reinducción hasta la evaluación de estos procesos.

3. RESPONSABLES

Responsables de la ejecución de la ejecución del procedimiento, área de psicología, jefes de área y coordinación.

4. DEFINICIONES

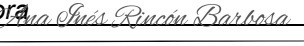
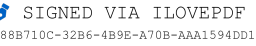
Capacitación:

Competencia laboral: Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que el trabajador desempeña en su cargo con principio de idoneidad y requerimientos técnicos, así como de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Inducción: Proceso dirigido a orientar al nuevo funcionario en su integración a la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para la adaptación a su nuevo rol laboral y contractual.

Reinducción: Proceso mediante el cual se fortalece y actualiza al personal, frente a los cambios generados en procesos, procedimientos, normatividad, entre otros; se debe realizar cada año, o cuando se considere pertinente de acuerdo con las necesidades y dinámica institucional.

Inducción al puesto de trabajo: Proceso que proporciona un entrenamiento inicial en el puesto de trabajo a través de herramientas que le guíen y un acompañamiento presencial, con el fin de generar claridad de las funciones propias y su rol en el grupo

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
 	 	 

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRD-TH-003	
		Versión:01	
	PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/03/2023	
		Páginas 6	

de trabajo, facilitando su desempeño.

Puesto de Trabajo: Espacio que se ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo, mediante el cual se recibe un salario o sueldo específico.

Compromisos Laborales: Son los productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el empleado deberá alcanzar durante el período de labor respectivo.

DESARROLLO

5.1 INDUCCIÓN:

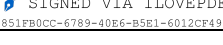
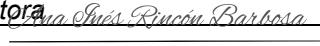
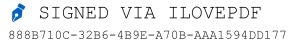
Consiste en socializarle a funcionario los temas esenciales de la Institución. El área de talento humano en coordinación con los responsables de los diferentes procesos define la temática a desarrollar.

Contexto Institucional Hogar Clarita Santos Cajicá

- Historia de la institución, ubicación geográfica.
- Estructura Organizacional.
- Misión, visión, valores institucionales.
- Reglamento interno de trabajo.
- Anexo técnico SDIS
- Protocolo de Actividades cotidianas.
- Protocolo de casos fortuitos.
- Protocolo evidencia sospecha.
- Protocolo de accidentes.

Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

- Generalidades del SGSST.
- Clase de riesgo.
- Normatividad general del SG-SST.
- Peligros a los cuales está expuesto el personal de la institución.
- Programas y comités del SG-SST.
- Herramientas de reporte de incidentes, actos, condiciones, accidentes y enfermedades laborales.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
 	 	 

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRD-TH-003	
		Versión:01	
	PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/03/2023	
		Páginas 6	

- Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencia (Brigadistas, rutas de evacuación, puntos de encuentro, planes operativos normalizados y entre otros).

Sistema de Gestión de Calidad.

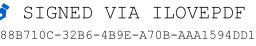
- Política
- Objetivos
- Mapa de procesos
- Enfoque por procesos.
- Responsabilidades.
- Estructura documental, control y mejoramiento de la gestión.

5.2 INDUCCIÓN ESPECÍFICA. Consiste en orientar al nuevo funcionario en su puesto de trabajo o lugar donde desempeñará sus actividades contractuales, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación física, manejo de elementos y equipos, información específica del cargo, procedimientos entre otros aspectos propios del cargo.

Instrucción Específica.

- Caracterización y definición del rol de cada colaborador.
- Funciones y competencias específicas del cargo.
- Obligaciones contractuales
- Presentación grupo de trabajo
- Procesos y procedimientos a cargo del área a la que pertenece.
- Plan Operativo de cada área.

5.3 REINDUCCIÓN. Está dirigido a los funcionarios antiguos, consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, dar a conocer los cambios en materia de normatividad, procesos, reglamentos y demás modificaciones importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones y/o obligaciones contractuales. La reinducción se lleva a cabo cada año o cada que ocurran los cambios mencionados anteriormente. El área de talento humano coordina con las dependencias responsables de los cambios organizacionales los temas que se van a presentar, y realiza la convocatoria a los funcionarios.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
 	 	 

28F7CA67-29BA-4E71-B6D5-B56750FD7B35

851FB0CC-6789-40E6-B5E1-6012CF490964

888B710C-32B6-4B9E-A70B-AAA1594DD177

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRD-TH-003	
		Versión:01	
	PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/03/2023	
		Páginas 6	

5.4 METODOLOGÍA

Para el desarrollo de las actividades de inducción y reinducción se hará uso de los siguientes métodos y/o estrategias didácticas:

Conferencia: Métodos prácticos para proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas de manera rápida y sencilla presencial y/o virtual.

Taller: Modalidad de enseñanza-aprendizaje caracterizada por la interrelación entre la teoría y la práctica, en donde el instructor expone los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirven de base para que los alumnos realicen un conjunto de actividades diseñadas previamente y que los conducen a desarrollar su comprensión de los temas al vincularlos con la práctica operante.

Instrucción en el puesto de trabajo o entrenamiento: es el acercamiento al puesto de trabajo para lograr un mayor impacto y apropiación del conocimiento.

Curso: actividad específica cuyo objetivo es capacitar en un tema en particular (presencial y/o virtual).

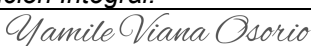
Aprendizaje Colaborativo: Es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo. Para el desarrollo de la inducción y reinducción, se dará uso a las diferentes metodologías pedagógicas como video conferencias, cursos virtuales y presenciales, de manera que se incorporen y aprovechen las TIC's.

5.5 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE SATISFACCIÓN:

Finalizando cada jornada de inducción o reinducción se realiza la evaluación de conocimientos y de satisfacción.

La evaluación de conocimientos se analiza de acuerdo con la siguiente tabla.

ÍTEM	VALOR	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
Alto conocimiento	De 4.6 a 5 puntos	Alto nivel de apropiación de las políticas institucionales.	Se cumple con el objetivo del proceso de inducción o reinducción
Buen conocimiento	De 3,6 a 4.5 puntos	Buen nivel de apropiación de las políticas institucionales.	Se cumple satisfactoriamente con el objetivo de la jornada de Inducción o reinducción
Aceptable	De 3 a 3,5 puntos	Aceptable nivel de apropiación de las políticas institucionales	Realizar un análisis de los resultados de la evaluación con el fin de identificar los
Bajo	o De 0 a	Bajo nivel de apropiación	

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
 	 	 

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRD-TH-003	
		Versión:01	
	PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/03/2023	
		Páginas 6	

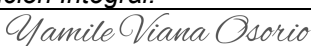
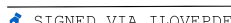
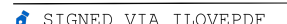
conocimiento	2,9 puntos	de las políticas institucionales.	temas con menor apropiación por parte de la población que no alcanzó el nivel bueno o alto, con el fin de reforzar en dichos temas.
---------------------	------------	-----------------------------------	---

La evaluación de satisfacción se deberá tabular y calificar de acuerdo con la siguiente tabla:

CRITERIO EVALUADOR	CALIFICACION	ACCION DE MEJORA
El resultado de la jornada de inducción y/o reinducción fue excelente	De 80% a 100% de la población	Se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento
El resultado de la jornada de inducción y/o reinducción fue buena	De 56% a 79% de la población	Aunque se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento satisfactoriamente se debe tener en cuenta el aspecto a mejorar con menor porcentaje con el fin de optimizar.
El resultado de la jornada de inducción y/o reinducción fue regular	De 26% a 55% de la población	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar
El resultado de la jornada de inducción y/o reinducción fue deficiente.	De 0 a 25 % de la población	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar

5.6 ACCIONES:

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Identificar	Verificar e Identificar lineamientos y personal vinculado.	Coordinador de Talento Humano
Programación	Programación jornadas de inducción y reinducción.	Coordinador de Talento Humano
Desarrollo del programa	La inducción con los procesos que se encuentren relacionados podrá efectuarse de manera presencial, virtual, mediante videos, grabaciones, plataformas institucionales etc. Los responsables de dar la inducción	Coordinador de Talento Humano. Coordinador de SST.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
 	 	 

28F7CA67-29BA-4E71-B6D5-B56750FD7B35

851FB0CC-6789-40E6-B5E1-6012CF490964

888B710C-32B6-4B9E-A70B-AAA1594DD177

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRD-TH-003	
		Versión:01	
	PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/03/2023	
		Páginas 6	

	<p>deberán firmar el formato de asistencia, una vez finalicen con dicha inducción. El colaborador deberá entregar al proceso de talento humano el formato debidamente diligenciado por él mismo, en constancia de haber sido inducido, por todos los implicados.</p> <p>Aplica evaluación de conocimientos y satisfacción.</p>	
Realizar seguimiento	<p>Realiza seguimiento a la evaluación de cumplimiento de objetivos de inducción, entrenamiento o capacitación y a las actividades de Inducción y Reinducción.</p>	Coordinador de Talento Humano.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código	Nombre
PRG-TH-001	Programa de Capacitación
FO-TH-006	Descripción perfil de cargos
Versión 002	Roles y responsabilidades del SG-SST
FO-SGC-030	Registro inducción práctica auxiliar enfermería TC
FO-TH- 003	Evaluación de la Capacitación
FO-TH- 004	Evaluación del impacto de las Capacitaciones

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de Cambios	Fecha
01	Versión inicial	28/03/2023

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
 	 	