Fundación Hogar San Francisco de Asís	PROCEDIMIENTO INDUCCION Y REINDUCCION DEL TALENTO HUMANO	Fecha de Adaptación Septiembre 2021
		Actualización

1. Objetivo

Facilitar la integración y adaptación del personal a la Fundación y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de nuestros trabajadores

2. Glosario

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

Inducción específica: Proceso mediante el cual se facilita la información y herramientas específicas al personal que ingresa por primera vez, para el desempeño del cargo o rol.

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

Autoaprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que la persona realiza de manera individual, ya sea mediante el estudio o la experiencia en la búsqueda y construcción de los conocimientos que requiere.

Puesto de Trabajo: Espacio que se ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo y 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 evaluación respectivo.

3. Condiciones Generales

INDUCCIÓN. Consiste en mostrarle al nuevo trabajador los principales aspectos de la Institución, los cuales le servirán para el normal desarrollo de las funciones asignadas.

Esta actividad, la realizara el Jefe inmediato según el cargo apoyada por el área de Psicología.

Contexto Institucional Fundación Hogar San Francisco de Asís.

- Historia de la institución, ubicación geográfica.
- Estructura Organizacional
- Naturaleza Jurídica
- Misión, visión, valores institucionales.
- Criterios de actuación y comportamiento.
- PAI

- Pacto de convivencia
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Anexos técnicos
- Estudios Previos

INDUCCIÓN ESPECÍFICA. Consiste en orientar al nuevo trabajador 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 trabajador
• Reglamento interno de trabajo.
• Funciones y competencias específicas del cargo.
• Obligaciones contractuales
• Presentación grupo de trabajo
• Procesos y procedimientos a cargo del área a la que pertenece.

REINDUCCIÓN. Está orientado a todos los trabajadores 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.

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 de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas de manera rápida y sencilla (presencial y/o virtual)
- Seminario: evento que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo en diferentes áreas (presencial y/o virtual).
- Taller: Metodología teórica y práctica, caracterizada por la investigación, el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo por competencias para la solución de problemas. Es una capacitación que requiere la participación de los asistentes (presencial y/o virtual).
- Instrucción en el puesto de trabajo o entrenamiento: es el acercamiento al puesto de Trabajo para lograr un mayor impacto y apropiación del conocimiento. Es un entrenamiento personalizado (presencial y/o virtual).
- 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. Evaluación de conocimientos y de satisfacción

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

Nota importante: Para la elaboración del presente protocolo se ha consultado y analizado los procedimientos y criterios establecidos por entidades públicas y privadas. Se ha tomado como referencia la Secretaria Distrital de Integración Social, para la adaptación e implementación.

Referencias:

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw - Hill, México, 1988.
- Dessler, G & Varela, R. (2011). Administración en recursos humanos enfoque latinoamericano. México: Pearson educación.
- Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de ciencias humanas y sociales Psicología Bogotá, Colombia 2018. DISEÑO DE PROTOCOLO DE CAPACITACIÓN BÁSICO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
- Mapa de procesos. SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. Gestión de talento humano. Gestión de talento humano Última actualización: 29 Septiembre 2021

	Adapto	Aprobó
Nombre	Eliana Jiménez	Ángela Fajardo Fajardo
Cargo/Rol	Talento Humano Fundación Hogar San francisco de Asís	Administradora General Fundación Hogar San Francisco de Asís