La Inducción y Reinducción son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado y suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de las funciones, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

El programa de Inducción está dirigido al iniciar el empleado en su integración laboral durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Se instruirá acerca de la plataforma estratégica de la Fundación Mesalud, sus responsabilidades individuales y colectivas, horarios, sus deberes y derechos creando identidad y sentido de pertenencia con el Centro Comunidad de Cuidado La Mesa y Fundación Mesalud. Será la Coordinación o quien delegue, el encargado de realizar el proceso de inducción al cargo y funciones.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los procesos. El programa de reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos una vez al año o siempre que se produzcan cambios y/o actualizaciones acerca de las normas, funciones, ejecución y desarrollo de las actividades, ajustando los procesos de integración, afianzando su formación ética y fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores con respecto al Centro Comunidad de Cuidado La Mesa y Fundación Mesalud, a través de procesos de actualización, comunicación y verificación. Será la Coordinación o quien delegue, el encargado de realizar el proceso de reinducción.

La capacitación ha sido entendida como el proceso por el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del cargo a

desempeñar, es por esto que se convierte en parte fundamental de una formación integral que debe tener el colaborador, previa identificación de las necesidades existentes frente a los procesos de empalme y entrega del cargo, la unidad operativa adelanta la construcción e implementación del Protocolo de Inducción, Reinducción, Capacitación, Evaluación y Bienestar del Talento Humano, en aras de fortalecer las competencias y habilidades del empleado buscando condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus colaboradores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en el Centro Comunidad de Cuidado La Mesa y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional de la Fundación Mesalud.

El proceso de evaluación es el que permite hacer el cierre del ciclo de Inducción, reinducción y capacitación en donde se pretende medir y evaluar el desempeño del colaborador con relación a las expectativas establecidas desde el inicio de su labor, profundizar y estimular el potencial de los colaboradores para mejorar su productividad y desempeño.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el término capacitación es entendido como “El conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio”.

Sin embargo la capacitación se desarrolla como un plan estratégico enfocado a brindar conocimientos y fortalecer destrezas a los colaboradores, utilizado por las empresas encaminadas al cumplimiento de la misión y visión de la organización, relacionadas al mejoramiento en las funciones desempeñadas en un cargo específico o clima laboral, la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras.

OBJETIVO GENERAL

Previo proceso de convocatoria y selección, la unidad operativa implementa el protocolo de inducción, reinducción, capacitación, evaluación y bienestar del talento humano básico, mediante el cual se proporcione al Centro Comunidad de Cuidado La Mesa colaboradores calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes en aras de lograr un mejor desempeño de las funciones contratadas, logrando así el cumplimiento de estándares de calidad, los cuales posicionen a la Fundación Mesalud como entidad líder y de amplio reconocimiento en la prestación de servicios de bienestar y atención social en la región.

JUSTIFICACIÓN

El presente protocolo busca suministrar una herramienta útil para el cumplimiento de objetivos como son las capacitaciones requeridas para los colaboradores; resulta importante tener claro la gestión del cargo que desempeña, por tanto se pretende orientar un plan de capacitación para fortalecer y potencializar las capacidades, habilidades y competencias laborales de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones, aportando tanto al entrenamiento de los empleados en distintos componentes importantes para el desarrollo de sus funciones dentro del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa, como al incremento de un buen desempeño laboral, debido a que un recurso de vital importancia al interior de la Fundación Mesalud es el talento humano, es por esto, que es de gran importancia contribuir al mejoramiento de dichos procesos de capacitación.

La capacitación de las personas en la organización debe ser una actividad continua, constante e ininterrumpida. Incluso cuando las personas presentan un excelente desempeño, siempre se debe introducir o incentivar alguna orientación y la mejoría de las habilidades y las competencias. La base principal para los programas de mejora continua es la constante capacitación de las personas para que alcancen niveles cada vez más elevados de desempeño.

Cabe resaltar que la Fundación Mesalud determinará cuáles son las capacidades, habilidades o conocimientos en los que debe ser entrenado su personal y que incluirá la capacitación para llevar a cabo los objetivos planteados, así mismo el plan de capacitación debe relacionarse con las funciones o cargos que existen en la fundación y con el nivel en que se encuentran cada uno de sus empleados, para determinarlas es importante diseñar una evaluación que permita conocer el punto de vista de todos los empleados e identificar los conocimientos que tienen el trabajador y el procedimiento en su puesto de trabajo.

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

Es importante contar con diversos métodos al momento de llevar a cabo una capacitación puesto que se tienen diferentes niveles, cargos y personal a capacitar.

Instrucción audiovisual: Consiste en presentar la información ya sea imágenes, textos o videos por medio de diapositivas o diversas presentaciones a través del uso de dispositivos electrónicos.

Auto instrucción: Método en el que el ritmo de aprender lo establece el colaborador, por medio de la retroalimentación inmediata en los procesos, capacitaciones remotas empleando plataformas, uso de videos, presentaciones o correo electrónico.

Conferencia: Es la unión de un capacitador junto con los empleados, con el objetivo de exponer o discutir el tema por medio del cual se busca entrenarlos, los colaboradores pueden participar de la conferencia y realizar preguntas, lo cual permite la exposición de ideas, que favorezcan el aprendizaje.

Modelamiento: Consiste en que los colaboradores observen al capacitador ejecutando alguna tarea y luego reproduzcan ellos mismos lo observado, se hace de manera presencial o a partir del uso de videos, donde se evidencian conductas tanto eficientes como deficientes.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación debe ser evaluado de acuerdo con el criterio del conferencista con un pre y pos test, con el fin de determinar su efectividad, lograr que dentro del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa, se genere un menor tiempo de adaptación al cargo, se mejoren sus habilidades y se garantice el buen desempeño, conocimiento y clima laboral.

CONCLUSIONES

Un plan de capacitación bien diseñado y estructurado permitirá un clima laboral positivo, contribuyendo a la motivación del empleado y permanencia dentro de la misma, generando ambientes de trabajo adecuados.

Proporcionar un plan de capacitación básico como herramienta en su proceso de planeación y ejecución, facilita que el trabajador se adecue al perfil establecido por la empresa para el puesto de trabajo, lo que llevará a la consecución de los objetivos organizacionales.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS PARA LOS FUNCIONARIOS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos propuesto para los colaboradores del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad humana y el aporte al bienestar social del ser humano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus colaboradores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en el Centro Comunidad de Cuidado La Mesa. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la Fundación Mesalud, como en cada uno de los colaboradores que están a su servicio.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus colaboradores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en el Centro Comunidad de Cuidado La Mesa y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, creando condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los colaboradores del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa, de tal forma que se promueva el compromiso institucional, responsabilidad social y el sentido de pertenencia e identidad.

ALCANCE

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos es un documento donde se proyectan una serie de actividades a realizar, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de todos los colaboradores del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa.

METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante la vigencia del convenio de asociación 7460, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los colaboradores, se programarán actividades de integración, tales como día del trabajo, de la mujer, día del hombre, del amor y amistad, Día dulce y actividad de fin de año, también se apoyan actividades como baby shower, almuerzos y desayunos de integración, actividades de recreación, arte y cultura.

Para la elaboración del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos se tendrán como insumos:

1. Necesidades específicas manifestadas por Coordinación y por los colaboradores.
2. Normatividad vigente aplicable.
3. Directrices de la Líder de Talento Humano de la Fundación Mesalud.

4. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
5. Presupuesto destinado para el bienestar laboral.
6. Se evaluará cada Programa de Bienestar Laboral y Estímulos realizado con mínimo el 25% de los participantes y se consolidará un informe anual.

PROGRAMAS DE BIENESTAR

Estas actividades se realizarán de acuerdo a las directrices de la Líder de Talento Humano de la Fundación Mesalud y el cronograma de actividades mensual establecido en el Centro Comunidad de Cuidado La Mesa.

DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del ser humano, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo. Campeonatos de fútbol, baloncesto, caminatas ecológicas, zumba entre otras, serán actividades que harán parte de éste programa.

ARTÍSTICO CULTURALES

Éste programa se ofrece a través de las actividades que proyecta el Centro Comunidad de Cuidado La Mesa de acuerdo a los cronogramas de actividades mensuales y las actividades programadas por la Líder de Talento Humano de la Fundación Mesalud.

PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el colaborador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los colaboradores, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo, tanto en términos de clima laboral como de relaciones interpersonales".

Para el logro del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa como hacia la comunidad, se trabajarán en las siguientes áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar cuando aplique.

Dimensión Física:

Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los colaboradores buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta dimensión se desarrolla a través de Comité de Convivencia, Programa Respiro al Cuidador y bienestar Laboral en cabeza de la Líder de Talento Humano de la Fundación Mesalud.

Dimensión Intelectual:

Los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida. De ésta dimensión hacen parte actividades como: Programa de Capacitación, talleres, conferencias, diplomados.

Dimensión Social-Laboral:

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, caminatas, programa de aprovechamiento del tiempo libre, vacaciones, integración en días especiales, programa de preparación para el retiro de vida laboral, actividades culturales, programa de incentivos, y demás las actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa.

Dimensión Afectiva:

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres, conferencias, atención Psicológica y Programa Respiro al Cuidador, además de los proyectados por la Líder de Talento Humano de la Fundación Mesalud.

Dimensión Espiritual:

Hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la lleva a tener un propósito en su vida, aprender a disfrutar de lo cotidiano, a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en su esencia. Tener la capacidad de emplear su potencial creativo, contemplar y aprovechar las oportunidades que se presenten de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como: Eucaristía, Novenas navideñas, Yoga, entre otras.

PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El plan de incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y respeto:

1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

El plan de incentivos no pecuniarios estará conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño en niveles de excelencia. Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la

calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:

Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros colaboradores, para ello se efectúa una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa selección de los trabajadores que hayan cumplido 5, 10,15, 20, 25 años de trabajo en la Institución, igualmente un reconocimiento especial a los colaboradores por la labor cumplida. La selección de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios, al mejor funcionario se realizará a través de la Líder de Talento Humano y el Coordinador del Centro Comunidad de Cuidado La Mesa, mediante un procedimiento de análisis de la hoja de vida de cada funcionario. El procedimiento para otorgar incentivos individuales o por nivel jerárquico es el siguiente:

1. El Coordinador realiza una evaluación por competencia, cultura organizacional, características y habilidades del 1 al 5, teniendo en cuenta que 1 es inferior y 5 superior.

2. Se tiene en cuenta la Evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente. Cuando hay empate, se tiene en cuenta la gestión del área en general y el tiempo de servicio.

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la Fundación Mesalud. (No pecuniarios)

Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los colaboradores por su desempeño en niveles de excelencia.

Para los Incentivos de los equipos de trabajo se tiene en cuenta la gestión, de acuerdo a la información suministrada por el Coordinador. La líder de talento humano tendrá en cuenta el mayor número de colaboradores del equipo de trabajo que tenga el nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño.

Elaborado Por: *Adriana Sánchez Berrío-Técnica Operativa*
Revisó: *María del Pilar García Galvis-Coordinadora*
Aprobó: *Ana María Velandia Fajardo-Líder de Talento Humano*