

PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIONES

1. OBJETIVO

Establecer las actividades de inducción, reinducción y capacitación que permitan de manera ágil y oportuna facilitar presentar a los colaboradores nuevos y antiguos el entorno organizacional y el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión.

2. ALCANCE

Este programa está dirigido a todo el personal de Famoc Depanel S.A. En todos los procesos identificados en la organización.

3. RESPONSABILIDADES

- La jefatura de Gestión Humana es la responsable de velar por el cumplimiento del presente procedimiento
- La jefatura de calidad es la responsable de elaborar, divulgar y actualizar los cambios en el procedimiento.

4. DESARROLLO

4.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El procedimiento de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional en su vinculación. Está dirigido al personal Famoc Depanel S.A.S que se vincule a la entidad, es un proceso planeado de recepción y orientación para el personal que ingresa a la empresa a laborar o para aquellos que son trasladados o promovidos dentro de la organización. Con este programa se pretende facilitar y disponer las condiciones necesarias para la socialización y la adaptación del nuevo funcionario al entorno organizacional y ambiente de trabajo

La inducción al nuevo trabajador se realiza al inicio de sus labores mediante el guía G-GH-01 Presentación inducción.

Para que los nuevos trabajadores reciban la inducción en el puesto de trabajo es necesario que previamente hayan recibido la inducción general.

La reinducción se impartirá a todos los empleados anualmente, en el momento en que se produzcan cambios en la empresa, e incluirán un proceso de actualización acerca de las normas.

Comentario [RH1]: Esta guía no está en la intranet, no debería estar?

Se debe evaluar la efectividad de la inducción y reinducción de todo el personal mediante el formato **F-GH-08 Evaluación inducción, reinducción y capacitación**.

Adicional como soporte de la inducción impartida a los trabajadores se entrega clausula al contrato de

4.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Dentro de las principales fuentes de identificación de necesidades de capacitación se tienen solicitudes de clientes, proveedores, contratistas, los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo, aspectos e impactos ambientales identificados por la organización, evaluaciones de desempeño, informes de revisión por la dirección, los informes de auditorías (internas y externas), normatividad legal aplicable vigente, entre otros.

Las capacitaciones se realizarán de acuerdo a las necesidades de capacitación identificadas y se realizarán de acuerdo con el **P-GH-01 Programa de capacitaciones**.

La asistencia a capacitaciones inducciones y reinducciones se controla en el formato **F-GH-01 Registro de Asistencia**

4.3. TOMA DE CONCIENCIA

La empresa realizará jornadas de sensibilización y toma de conciencia frente a los objetivos del SIG:

- Reuniones de formación y sensibilización
- Calidad del producto
- Comunicaciones internas sobre peligros y riesgos en el trabajo y cómo se previenen.
- Comunicaciones internas sobre aspectos ambientales significativos e impactos asociados y cómo se están gestionando.
- Comunicaciones Internas sobre la evolución del desempeño ambiental, así como del grado de consecución de los objetivos
- Publicación de información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del SIG

5. DEFINICIONES

INDUCCIÓN: Cuando ingresa un empleado a la empresa o cambia su cargo, es sometido a la fase de inducción en el entorno organizacional y el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión para conocimiento de los peligros a los cuales estará expuesto en la ejecución de sus labores.

REINDUCCIÓN: Su objetivo es el de contextualizar de manera puntual a las partes interesadas con los peligros propios de su cargo, el ambiente físico, las herramientas y equipos en el cual va a desarrollar su labor y de esta manera ejercer control sobre los riesgos a los cuales se ve expuesto.

ENTRENAMIENTO: Proceso planeado de preparación específica en Seguridad y Salud en el trabajo, procesos que corresponde a la competencia que debe cumplir un cargo. Contiene una temática preestablecida que busca ahondar en la comprensión y desarrollo de habilidades técnicas para realizar una tarea con eficiencia y seguridad.

CAPACITACIÓN: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en desempeño de una actividad.

6. DOCUMENTOS Y FORMATOS DE REFERENCIA

F-GH-01 Registro de Asistencia
G-GH-01 Presentación inducción
F-GH-08 Evaluación inducción y reinducción
P-GH-01 Programa de capacitaciones.

7. CONTROL DE CAMBIOS

| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|--------------------------------------|--|---|
| María Paula Gómez Jefe de Calidad | Luz Dary Garay Jefe de Recursos Humanos | Marisol Suarez Gerencia Administrativa |

| FECHA | VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO |
|-------------|---------|--|
| Enero 2019 | 1 | Elaboración |
| Agosto 2023 | 2 | Revision del proceso Actualización mejora |