

## **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.S 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.

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.**

A su vez se hace firmar el documento en el cual certifica que fue informado de la política del sistema integrado de gestión, de las funciones del cargo y responsabilidades, que fue recibida la inducción a la empresa donde se informa de los riesgos a los cuales está expuesto en el puesto de trabajo que va a desempeñar, de igual forma se le hace entrega de una copia del reglamento interno de trabajo y elementos de protección personal en el **F-GH-17 formato entrega de EPP y F-GH 16 Formato entrega de Dotación.** Si Aplica según el cargo, se informa los procesos de control y mitigación frente a estos riesgos, se informa del sistema de auto control y gestión del riesgo integral de LA/FT7FPDAM –SAGRILAF y Política de transparencia y ética empresarial.

#### **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 **PR-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  
PR-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
Octubre 2024	3	Revision del proceso Actualización en la guía se incluye información de SAGRILAF PTEE mejora