

**DETERMINANTES DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN A LA EMPRESA PARA
LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A E.S.P.**

BEATRIZ EUGENIA MOLINA CASTAÑO

Trabajo de Grado para optar al Título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Gerencia del Talento Humano

Resumen

El programa de inducción es una de las actividades asociadas con la gestión de los temas humanos en las empresas después de la vinculación, donde constantemente se plantea el reto de facilitar la adaptación de las personas, siendo un espacio donde se realiza una invitación constante a pensar en contexto y a identificar los contenidos de orientación y acompañamiento necesarios para facilitar el desempeño del cargo de la persona que se vincula, sin embargo es importante definir si se están teniendo en cuenta todas las variables asociadas como los resultados del proceso de selección?, el ajuste del nuevo ingreso con los valores? la cultura organizacional?, o tal vez, las características del jefe donde prestará sus servicios?, lo anterior se convierte en preguntas sobre temas que se vuelven preponderantes para que la adaptación y logro de resultados como consecuencia de su desempeño estén ajustadas con la expectativa de la vinculación.

Por lo anterior, determinar el programa de inducción para CHEC debe facilitar el proceso de adaptación y la identificación de la forma como desde su gestión aporta al logro de los objetivos organizacionales, lo anterior se realizará a través de una metodología teórico practica donde además de suministrar la información a través de diferentes estrategias pedagógicas, se realizarán talleres cuyo fin es facilitar la apropiación de los conceptos socializados durante el espacio.

Introducción

Este trabajo busca comprender y aportar al programa de inducción, iniciando desde la atracción o selección del talento humano hasta la valoración del periodo de prueba donde se puede validar la apropiación de los conceptos que se han desarrollado y la aplicación realizada en el puesto de trabajo al que se vincula, lo anterior busca que sin desconocer lo que ya se ha implementado, permita realizar los ajustes necesarios para fortalecerlo por medio de la identificación de brechas que se convertirán en oportunidades de mejora donde el principal referente será el análisis interno de como los procesos que facilitan el desarrollo del talento generan sentido y conocimiento de la cultura organizacional a través de los momentos de verdad, las interacciones y otro referente por medio de la aplicación de una

encuesta a los asistentes a la inducción en el último año, donde se les pregunta sobre el contenido, los facilitadores, la duración y observaciones en general, cuyo objetivo es conocer la percepción y el cumplimiento de las expectativas que se tenía por parte de los participantes del programa, con esta información se realizará una tabulación y análisis de lo planteado para que sean el punto de partida en la identificación de oportunidades y así enriquecer la realización del mismo.

Planteamiento del problema

Después de que sea realizado el proceso de selección del personal cuyo objeto es buscar e identificar personal externo e interno, que posea los conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño del cargo a proveer, de conformidad con la estrategia, cultura de la Empresa y las competencias requeridas, se debe pasar al programa de inducción cuya finalidad es la de brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma pasando desde lo general a lo particular, buscando que el nuevo trabajador conozca los temas organizacionales, del área a la que pertenecerá y por último del cargo que desempeñará.

La propuesta de intervención, tiene por objeto, determinar un programa para realizar la inducción para la Central Hidroeléctrica de Caldas, buscando con ello, facilitar el proceso de adaptación del trabajador de nuevo ingreso al cargo, teniendo la claridad de la importancia de su desempeño para el logro de los objetivos organizacionales, a través del fortalecimiento de los aspectos positivos que ya están incluidos y sustituir los negativos en una propuesta que beneficie el sentido de pertenencia y en la generación de compromisos con respecto a los resultados esperados.

Al respecto Álvarez (1993) señala: “El clima organizacional es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito, por ello, es necesario tener presente que cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué se merece, y qué es capaz de realizar, hacia a dónde debe marchar la institución”. (p4)

Por lo anterior, el programa de inducción en CHEC, requiere de una acción de mejora, que

permita abarcar en este proceso, todos los aspectos necesarios para aportarle al trabajador la información más relevante y que le permita asumir las responsabilidades asignadas de acuerdo con el rol que ocupe, a través, de la definición de temas considerados como necesarios para el conocimiento del proceso y determinar con mayor facilidad, la forma como el desempeño de su cargo tiene que ver no solo con el proceso que ejecuta sino también con los proyectos y planes de acción que se tienen definidos en la organización.

Comúnmente se espera que el trabajador de nuevo ingreso tenga un proceso de adaptación rápida para iniciar las labores para las cuales fue contratado, pero pocas veces, se identifica si la información que se ofreció en el momento del ingreso fue la suficiente para cumplir con esta expectativa, sumado a ello, el poco tiempo que se tiene para realizar la valoración del periodo de prueba, siendo esta una herramienta jurídica y definida en el artículo 76 del Código sustantivo del trabajo, como “la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”, cuya duración varía de acuerdo con la modalidad del contrato, siendo el periodo mayor de dos meses, tiempo durante el cual, el trabajador de nuevo ingreso está en proceso de aprendizaje y donde es difícil determinar el nivel de adaptación y de conocimiento sobre las diferentes acciones a realizar con los demás procesos, es por ello que el tener un programa de inducción definido, estructurado y pensado desde la perspectiva anteriormente mencionada, puede facilitarle al trabajador el ajuste al cargo por medio de la información que es considerada por la empresa como relevante para que su desempeño se vaya ajustando con la expectativa de su vinculación.

Entre los aspectos identificados valdría la pena resaltar:

- El programa de inducción está definido para que todos los trabajadores que ingresan participen y se tiene definido un indicador para hacer seguimiento de su realización, sin embargo, no se realiza de manera inmediata, lo anterior debido a que por la metodología que se tiene definida se deben agrupar varias personas lo que hace que deban esperar a veces meses para su participación en este espacio formativo.
- Falta fortalecimiento del tema. Los diferentes contenidos que están contemplados en el programa de inducción se han definido en la medida en que las diferentes áreas de la organización consideran que ciertos temas deben ser socializados en este espacio, sin embargo, el análisis sobre la importancia o la necesidad del tema, dejando de lado

temas relevantes que este tipo de público debe conocer para facilitar el proceso de adaptación a la organización.

Con este análisis también se valida la importancia de la participación de los jefes y pares en la socialización de los contenidos requeridos por el trabajador de nuevo ingreso ya que estos se convierten en los actores principales para facilitar no solo el proceso de adaptación sino también para brindar la información que es relevante y necesaria de conocer para el desempeño del cargo para el cuál fue vinculado.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los determinantes del programa de inducción a la empresa para la Central Hidroeléctrica de Caldas?

Lo anterior evidencia la importancia que se tiene para que este proceso sea realizado de manera rigurosa buscando con ello que el trabajador de nuevo ingreso adquiera la información necesaria para ubicarse dentro de la organización y que le facilite el proceso de adaptación a sus responsabilidades y al tipo de cultura que se encuentra.

Justificación de la investigación

Existe una preocupación desde la formación en gerencia del talento humano de aportar a la gestión humana en las empresas.

Como consecuencia de los diferentes cambios en los que CHEC ha estado inmerso en los últimos años y que han determinado la necesidad de que se generen procesos que den respuesta a las diferentes exigencias del entorno, el ajuste al programa de inducción es una necesidad sentida, ya que su ubicación dentro del conocimiento de la cultura empresarial constituye un primer proceso de acercamiento con las diferentes expectativas de desempeño organizacional.

Es así como la gestión humana juega un papel importante facilitando con diferentes iniciativas, que las personas tengan procesos de adaptación y conocimiento del cargo, que permita, no solo que inicie el desempeño en el menor tiempo posible, sino también, que sea realizado con el conocimiento mínimo requerido sobre las responsabilidades a gestionar.

Esta propuesta tendrá importancia en la medida en que se estructure con la rigurosidad, reglas de negocio, procedimientos y participantes claros que permitan abordar los temas que son relevantes y necesarios, partiendo de la información asociada al cargo teniendo como referente el enfoque de proceso y haciendo énfasis sobre la forma como participa en cada una de las responsabilidades asociadas, logrando con lo anterior realizar los ajustes al programa de inducción partiendo de lo ya implementado, fortaleciéndolo en aquellos aspectos que no se habían considerado y con la definición de la documentación que permitirá evidenciar la trazabilidad y el acompañamiento realizado por parte de los pares y jefes en la socialización de la información y en el acompañamiento empresarial.

De acuerdo con las diferentes valoraciones que se han realizado al programa de inducción a la empresa se resalta la importancia de ir un paso más allá para el acompañamiento al trabajador de nuevo ingreso, sumado a ello el contexto organizacional y la incorporación del esquema de procesos, demanda una atención especial y un entendimiento de la forma como se participa por la transformación del esquema funcional a la asignación de responsabilidades, donde ya no se ejecuta la tarea específica, sino que se aporta desde lo que se realiza, a acciones ejecutadas por diferentes personas y donde es necesario, identificar claramente la forma en que se participa.

Este programa será de gran beneficio para la empresa ya que le permitirá minimizar costos, generar un acoplamiento de los trabajadores en un menor tiempo y gestionar el conocimiento existente en la organización lo que apoyara a fortalecer la toma de conciencia sobre la contribución que cada persona realiza desde el puesto de trabajo para un desempeño exitoso del cargo.

De esta considera los trabajadores que ingresaron a la organización mediante contrato de trabajo a término fijo o indefinido durante el año 2017 y busca ampliar las capacidades organizacionales y la interacción empresa-trabajadores.

Marco de Referencia (Antecedentes, marco conceptual, marco teórico)

Antecedentes o estado de la investigación sobre el tema

La gestión humana actual demanda nuevas miradas que faciliten en los trabajadores las condiciones que sean necesarias para aportar a un desempeño exitoso que propenda por el logro de los objetivos empresariales a través de la incorporación de diferentes procesos y planes que faciliten en el trabajador los procesos de adaptación a los cambios que demanda el entorno y las necesidades del servicio.

De acuerdo con el planteamiento anterior se evidencia la necesidad de ajustar el programa de inducción a la empresa, buscando con ello darle mayor cobertura e incluyendo como un factor relevante la inducción al cargo y al área que favorecerá los resultados esperados con el desempeño del trabajador del nuevo ingreso, permitiéndole ubicarse de una forma más estructurada a las diferentes responsabilidades que le han sido asignadas.

Sumado a ello, CHEC se encuentra certificada en varias normas donde se valida la importancia de la inducción como son: ISO 9001:2008, que en su capítulo 6.2 RECURSOS HUMANOS en el numeral 6.2.1 Generalidades plantea “El personal que realice trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas. NOTA: La conformidad con los requisitos del producto puede verse afectada directa o indirectamente por el personal que desempeña cualquier tarea dentro del sistema de gestión de la calidad”, y en el numeral 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia se indica que “La organización debe: a) determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto, b) cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria, c) evaluar la eficacia de las acciones tomadas, d) asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, e) mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia (véase 4.2.4).”, lo anterior implica que la empresa debe tomar acciones que permitan que sus trabajadores tengan la información necesaria para facilitar el desempeño del cargo y minimizar con ello riesgos que pueden presentarse y afectar no solo la ejecución de las actividades sino también los resultados esperados en la organización.

Partiendo de Robinns (1994) sobre la inducción quién plantea que es “la introducción de un nuevo empleado a su puesto de trabajo dentro de la organización” Se puede establecer que la

inducción es un programa que debe tener como finalidad la inclusión de diversos temas iniciando por los asociados con el cargo que va a desempeñar, el equipo de trabajo al que pertenece, la información del área donde compartirá su conocimiento, la información de la empresa donde la definición de los temas que se socialicen en este espacio permitirán alcanzar los resultados esperados y facilitar al ser humano que ingresa tener respuestas a cuestionamientos que tenga sobre la organización y el ambiente que percibe en ella. Aunque lo anterior que se describe puede perder sentido si cuando llega el trabajador no cuenta con los recursos necesarios para iniciar sus labores, por esta razón la propuesta incluye una visión integral que incluya todos los aspectos que puedan interferir en el objetivo de facilitar el proceso de adaptación.

Es así como la inducción debe revisarse no solo como una actividad que se realiza para cumplir un requisito, sino como un proceso que valida la ruta que tiene un ser humano cuando ingresa a una organización, iniciando por la selección realizada, ya que desde este proceso, debe revisarse que la persona que ingresa, cuente con las habilidades técnicas y no técnicas para desempeñar la labor, siendo este referente un aspecto importante en el éxito de la gestión a realizar y la adaptabilidad que la persona vinculada pueda tener con el cargo, a su vez, debe realizarse una correlación que se refiere a la identificación del estilo de liderazgo que el jefe tiene, con el objeto de brindarle herramientas que faciliten el acompañamiento a la persona que ingresa para que adquiera el conocimiento de la labor y a partir de allí, tener más información para realizar la valoración del periodo de prueba, partiendo de que en la empresa no se realiza desde el conocimiento técnico sino desde el nivel de presencia evidenciado desde los descriptores asociados con las actuaciones organizacionales, lo que exige que el programa de inducción que se realice deba dar respuesta con temas claros y precisos que le permitan al trabajador mostrar las habilidades esperadas para continuar con su vinculación.

Para Villegas el proceso de inducción: “debe estar orientado a facilitar el logro de los objetivos específicos, como son la creación en el trabajador de un nivel adecuado de confianza en la empresa, así como desarrollo de posibilidades de integrarse y dominar las responsabilidades que le sean confiadas. Tomando en cuenta que la información es un factor esencial para facilitar la comprensión y el entendimiento, otro propósito de la orientación e

inducción será lograr trabajadores bien informados. Finalmente, otro propósito es conseguir que el trabajador, bien sea nuevo en la empresa o nuevo en el departamento, se sienta identificado con la organización y pueda proveer las posibilidades de desarrollo individual en la misma”. (p166)

Por lo anterior es necesario realizar dentro del proceso de definición del programa como primer paso, el diagnóstico del proceso actual, la identificación de brechas y oportunidades, la definición del programa de inducción al igual que la definición de costos asociados.

Rivero, L. (2007), presentó un trabajo de grado titulado “Propuesta de un programa de inducción al nuevo empleado del área de enfermería del Hospital Doctor Miguel Pérez Carreño”, Universidad Central de Venezuela, para optar al título de Licenciado en Enfermería. Esta investigación tuvo por objeto la propuesta de un programa de inducción al nuevo empleado del área de Enfermería del Hospital Doctor Miguel Pérez Carreño, enero – febrero 2007.

Se realizó a través de un análisis de información relacionada con el proceso de socialización; donde se determinó la factibilidad de implementación y diseño del programa inducción.

Los resultados obtenidos demostraron que el Hospital Doctor Miguel Pérez Carreño, presenta deficiencias en cuanto al proceso de socialización del nuevo empleado, en todas sus fases y se hace necesario la definición de uno nuevo para facilitar el acoplamiento de la persona que ingresa y que se sincronice con las actividades y procedimientos definidos para la prestación del servicio.

Esta investigación aporta a la propuesta de intervención un análisis importante sobre la pertinencia de implementar un programa de inducción estructurado para facilitar el proceso de adaptación para el trabajador de nuevo ingreso, por medio de procesos estandarizados y documentados para ser consultados no solo en este primer momento sino también a lo largo de su desempeño laboral.

Hoyos, S (2007), elaboro un trabajo de práctica empresarial titulado “Manual de inducción, reinducción y plan de incentivos en la empresa de energía de Pereira S.A. E.S.P”, Universidad Católica de Pereira, para optar al título de Administración de Empresas.

Se realizó a partir de la realización de entrevistas a funcionarios de Gestión Humana y Planeación quienes brindarían la información necesaria sobre el sector eléctrico y la empresa, se utilizó alguna información que se tenía sobre el programa de inducción que se realizaba y se visitaron las instalaciones de la empresa con el fin de conocer los diferentes negocios.

El trabajo realizado por la autora tiene por objeto el diseño de un manual de inducción, reinducción y plan de incentivos en la empresa de energía de Pereira S.A E.S.P, debido a que no existen manuales de reinducción y plan de incentivos y el de inducción no se encuentra actualizado y se evidencia la necesidad de estructurarlo para dar respuesta al actuar empresarial.

Las recomendaciones brindadas en el trabajo plantean la importancia de tener bien informados y motivados a sus trabajadores, lograr compromiso en los directivos sobre el tema para que sean patrocinadores y garantes de su realización, la necesidad que existe de estar actualizando la información para prevenir que se vuelvan obsoletos por los cambios empresariales y normativos entre otros.

Esta información permite a la propuesta de intervención fortalecer la necesidad de consolidar un programa que dé respuesta a las diferentes características de los negocios que componen la empresa, y a su vez, generar una necesidad futura de formular una propuesta similar para la reinducción y plan de incentivos.

Rodriguez, V. (2003), desarrollo en el trabajo de grado titulado “Diseño de un programa de inducción para el personal de una empresa de manufactura dedicada a la producción y comercialización de productos de cuidado personal”, Universidad Católica Andres Bello, para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. Esta investigación tuvo por objeto una propuesta para el diseño e implementación de un programa de inducción.

Los resultados obtenidos permitieron al autor recomendar la total pertinencia de incorporar un programa de inducción como parte del proceso de rutina en el área de recursos humanos, logrando facilitar la adaptación del nuevo personal y mejorar los niveles de productividad.

El aporte de esta investigación deriva del análisis realizado sobre el impacto que se genera para los trabajadores y la organización la implementación de un programa de inducción por medio de la utilización de herramientas y técnicas que faciliten su desarrollo.

Vargas, P. (2012), en el trabajo de grado denominado “Programa de Inducción, Re inducción y Entrenamiento que requiere la Contraloría General de Caldas a partir de los aportes realizados por los funcionarios, Universidad de Manizales para optar al título de Especialista en Gerencia del talento Humano, la investigación tuvo por objeto el afianzar el conocimiento de los nuevos servidores públicos sobre la entidad, al igual que un entrenamiento eficaz en el logro de la misión y estrategias implementadas en la misma.

El aporte de esta investigación deriva en lo evidenciado durante este proceso y es el impacto en la oportunidad en que son realizados los procesos de inducción y el grado de relevancia o importancia que las mismas áreas donde se vincula la persona le dan a este proceso ya que no han identificado el valor agregado que dicho programa tiene para facilitar los procesos de adaptación y el aporte para el desempeño del cargo.

López, P (2016) en el trabajo de grado titulado “Proceso de Inducción y Reinducción como Práctica en la Gerencia del Talento Humano en las Entidades Públicas” cuyo fin era conocer las percepciones de los funcionarios estatales frente a la inducción y reinducción aplicando instrumentos a 74 empleados de los niveles estratégicos, tácticos y operativos, donde se identificó que las personas desconocían la existencia de la inducción además que no se realiza con la frecuencia requerida, ni a todo el personal.

Los trabajos consultados permiten aportar ideas sobre la implementación y la pertinencia que tiene realizarlo de una manera estructurada, buscando inicialmente el acoplamiento de la persona a esta nueva cultura y forma de proceder determinado por políticas, lineamientos, reglas de negocio que son el punto de partida de su accionar, pero sobre todo de los valores organizacionales que son actuaciones esperadas en todos los trabajadores y que la socialización de los mismos permitirá fortalecer la cultura deseada por la organización. A su

vez permiten identificar que el tema que se relaciona es una necesidad de todas las organizaciones ya que se desarrollaron en diferentes contextos, pero con objetivos y conclusiones comunes.

AUTOR	TITULO	AÑO	RESUMEN	CONCLUSIONES
Vargas, P	Programa de Inducción, Re inducción y Entrenamiento que requiere la Contraloría General de Caldas a partir de los aportes realizados por los funcionarios.	Manizales 2012	Programa de Inducción, Re inducción y Entrenamiento partir de los aportes realizados por los funcionarios de la Contraloría General de Caldas, con el objetivo de afianzar el conocimiento de los nuevos servidores públicos sobre la entidad, igualmente un entrenamiento eficaz para el logro de la misión y estrategias implementadas en la misma, ya que los permanentes cambios nos obligan a asumir nuevos aprendizajes y actualizaciones sobre métodos y actividades en una continua preparación	Por lo observado, y analizado a través de la aplicación del instrumento, en la inducción genérica, se puede decir que entre más alto el nivel (Táctico y estratégico) mayor es el conocimiento adquirido en la inducción ya sea impartida por la Entidad o a nivel personal a través de la lectura y estudio. En la inducción específica, se nota de acuerdo a los resultados, que los empleados, independiente de su tipo de vinculación tienen un mayor conocimiento con respecto a su puesto de trabajo con sus funciones. O sea que la inducción en este nivel es más concreta y de mayor acceso para los recién vinculados. En cuanto la actualización y capacitación la realidad muestra que esta se da sobre la marcha y muy pocos tienen acceso a esta actividad por la premura del tiempo y se puede afirmar de acuerdo al nivel de respuestas que los niveles altos son los que tienen acceso a la

			<p>permitiéndole al funcionario adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades y mejorar la actitud sobre el trabajo a desempeñar.</p>	<p>información, capacitación y actualización.</p> <p>Se debe resaltar que la inducción no se hace en el momento en que realmente el personal lo necesita, sino cuando se tiene el tiempo, se puede decir que se hace sobre la marcha y de acuerdo a las necesidades individuales, llegándose a desconocer su existencia para algunos contratistas por ejemplo. Además se afirma que la inducción no se da, o sea que la reinducción tampoco.</p>
Lopez, P	Proceso De Inducción Y Reinducción Como Práctica En La Gerencia Del Talento Humano En Las Entidades Públicas	2016	<p>A las personas que ingresan a las Entidades Estatales, se les debe facilitar la integración, adaptación y actualización, mediante procesos de formación y capacitación; con el fin de identificar las debilidades del proceso, se midió la percepción de los funcionarios estatales frente a la inducción y reinducción con la aplicación de Instrumentos General y Especifico de Evaluación a 74 empleados del nivel estratégico, táctico y</p>	<p>Se evidenció durante el desarrollo del trabajo que en la Contraloría General de Caldas se realiza un proceso de inducción, éste no es del todo satisfactorio para los funcionarios por cuanto para ellos existen temas que no son abordados en el proceso, además de no encontrarse debidamente caracterizado o plasmado en documento alguno.</p> <p>Ø Se estableció que para algunos funcionarios la entidad, no realiza proceso de re inducción cada dos años, tal como lo exige la ley, y si se realizan cambios estructurales dentro de la entidad, estos no son dados a conocer oportunamente.</p> <p>Ø Se comprobó que la entidad no brinda a los nuevos funcionarios el debido entrenamiento al puesto de trabajo con el fin de dar aprendizaje sobre métodos las actividades</p>

			<p>operativo; el estudio se enmarcó en el método inductivo, determinándose que se desconoce la existencia de la inducción por parte de algunos funcionarios; además la capacitación y actualización (Reinducción) no se dan con la frecuencia requerida, ni a todo el personal. Con base en los resultados obtenidos, se elaboró la Propuesta de Intervención para el desarrollo de la inducción y reinducción, que se ajuste a los parámetros de las Entidades del Estado y la normatividad vigente.</p> <p>Palabras Clave: Inducción, Reinducción, Capacitación, Entidad Pública, Intervención</p>	<p>establecidas en el logro de las metas y una continua preparación para adquirir, desarrollar conocimientos, habilidades y mejorar la actitud sobre el trabajo a desempeñar.</p>
--	--	--	--	---

Rivero, L.	Propuesta de un programa de inducción al nuevo empleado del área de enfermería del Hospital Doctor Miguel Pérez Carreño	2007	Universidad Central de Venezuela, para optar al título de Licenciado en Enfermería. Esta investigación tuvo por objeto la propuesta de un programa de inducción al nuevo empleado del área de Enfermería del Hospital Doctor Miguel Pérez Carreño, enero – febrero 2007. Se realizó a través de un análisis de información relacionada con el proceso de socialización; donde se determinó la factibilidad de implementación y diseño del programa inducción.	Los resultados obtenidos demostraron que el Hospital Doctor Miguel Pérez Carreño, presenta deficiencias en cuanto al proceso de socialización del nuevo empleado, en todas sus fases y se hace necesario la definición de uno nuevo para facilitar el acoplamiento de la persona que ingresa y que se sincronice con las actividades y procedimientos definidos para la prestación del servicio. Esta investigación aporta un análisis importante sobre la pertinencia de implementar un programa de inducción estructurado para facilitar el proceso de adaptación para el trabajador de nuevo ingreso, por medio de procesos estandarizados y documentados para ser consultados no solo en este primer momento sino también a lo largo de su desempeño laboral.
Hoyos, S	Manual de inducción, reinducción y plan de incentivos en la empresa de energía de Pereira S.A. E.S.P	2007	Universidad Católica de Pereira, para optar al título de Administración de Empresas. Se realizó a partir de la realización de entrevistas a funcionarios de Gestión Humana y Planeación quienes brindarían la información necesaria sobre el sector eléctrico y la empresa, se utilizó alguna información que se tenía sobre el programa de inducción que se	Las recomendaciones brindadas en el trabajo plantean la importancia de tener bien informados y motivados a sus trabajadores, lograr compromiso en los directivos sobre el tema para que sean patrocinadores y garantes de su realización, la necesidad que existe de estar actualizando la información para prevenir que se vuelvan obsoletos por los cambios empresariales y normativos entre otros.

			<p>realizaba y se visitaron las instalaciones de la empresa con el fin de conocer los diferentes negocios.</p> <p>El trabajo realizado por la autora tiene por objeto el diseño de un manual de inducción, reinducción y plan de incentivos en la empresa de energía de Pereira S.A E.S.P, debido a que no existen manuales de reinducción y plan de incentivos y el de inducción no se encuentra actualizado y se evidencia la necesidad de estructurarlo para dar respuesta al actuar empresarial.</p>	
Rodriguez, V	Diseño de un programa de inducción para el personal de una empresa de manufactura dedicada a la producción y comercialización de productos de cuidado personal	2003	<p>Universidad Católica Andres Bello, para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. Esta investigación tuvo por objeto una propuesta para el diseño e implementación de un programa de inducción.</p>	<p>Los resultados obtenidos permitieron al autor recomendar la total pertinencia de incorporar un programa de inducción como parte del proceso de rutina en el área de recursos humanos, logrando facilitar la adaptación del nuevo personal y mejorar los niveles de productividad.</p>

Marco Conceptual

Organización

Según Chiavenato I. (2004), “la palabra organización del griego *organon* que significa herramienta, es la distribución y disposición de los recursos organizacionales para alcanzar objetivos estratégicos”. (p.365).

Para Schermerhorn J. (2003), “es un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un propósito común. Al hacerlo, sus miembros son capaces de lograr tareas que están más allá del alcance de una persona que actúe sola”. (p5)

Administración de Recursos Humanos

Figuroa (1975), “la administración de recursos humanos o administración de personal, no es otra cosa que decidir acerca del conjunto de normas y reglas prácticas que tratan de como dirigir y organizar al hombre en su trabajo, de manera que cada uno de ellos, mediante el estímulo adecuado de su potencial, pueda desarrollar al máximo su capacidad, para producir por sí mismo y para los grupos de trabajo una actitud favorable, con el objeto de que se logre una productividad optima y se eleven las aspiraciones y necesidades de las personas que trabajan, sin que se llegue a lesionar la dignidad humana”. (p 28)

Chiavenato I. (2002) define a la “administración de recursos humanos como el componente del microsistema organizacional que hace posible la dotación, el desarrollo y el mantenimiento del personal necesario para lograr los fines de la organización” (p106)

Arias F. (2006) “la administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, entre otras, de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general” (p27)

Orientación

Dorlan y otros (2007), “es una actividad de recursos humanos que se ocupa de introducir a los nuevos empleados en la organización, en los cometidos de su puesto y presentarles a otras personas con las que trabajarán. En general, la orientación es una parte del proceso de ubicación del empleado, el cual también se relaciona con el proceso de socialización. Este último proceso es el que sirve para ofrecer información sobre las normas y la cultura de la organización, lo que facilita el proceso efectivo” (p155)

Socialización

Dorlan y otros (2007), “es el que sirve para ofrecer información sobre las normas y cultura de la organización, lo que facilita el funcionamiento efectivo. En el entorno de la organización, la gente aprende los valores, comportamientos esperados y conocimiento social necesarios para asumir un papel dentro de la organización” (p109)

Chiavenato (2002), señala que el programa de socialización de integración es un “programa formal e intensivo de entrenamiento inicial destinado a los nuevos miembros de la organización, para familiarizarlos con el lenguaje usual de la organización, los usos y costumbres internos (cultura organizacional), la estructura de la organización (áreas o departamentos), principales productos y servicios, misión de la organización y los objetivos organizacionales, entre otros (p154)

Beneficios del programa de inducción

Dorlan y otros (2007), señala que un proceso de inducción podría contribuir a “reducir los costes de puesta en marcha; reducir el estrés y la ansiedad; reducir el riesgo potencial de rotación de personal; y ahorrar tiempo a los supervisores y compañeros de trabajo” (p156)

Condiciones del programa de inducción

Ivancevich (2005), sugiere que las condiciones que se deben cumplir para la implantación de un programa de inducción son:

1. Debe iniciar con la información más pertinente e inmediata y seguida de detalles de las políticas generales de la organización.
2. El aspecto más importante es el lado humano: dar a los empleados información sobre quiénes son sus supervisores y compañeros.
3. Los nuevos practicantes deben ser “patrocinados” o dirigidos en el nuevo ambiente por un trabajador o supervisor experimentado que sepan responder preguntas y se encuentran durante el periodo de inducción.
4. Los nuevos trabajadores deben ser presentados paulatinamente a las personas con las que va a trabajar; con el fin de ayudarlos a conocer a sus compañeros y supervisores.

5. Conceder a los nuevos empleados tiempo suficiente para adaptarse al ambiente de trabajo, antes que se incrementen las exigencias.

Responsables del programa de inducción

Werther y Davis, (2002), “los programas de orientación formales suelen ser responsabilidad del departamento de personal y del supervisor. Este enfoque dual –o de objetivos múltiples– se utiliza con frecuencia por que los temas cubiertos se insertan en dos amplias categorías: los de interés general, relevantes para todos o casi todos los empleados, y los de interés específico, dirigidos en especial a los trabajadores de determinados puestos o departamentos. (p221)

Objetivos

Identificar los determinantes del programa de inducción la empresa para la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A E.S.P, con el fin de facilitar el proceso de adaptación de las personas que ingresan a la empresa.

Objetivos Específicos

- Reconocer los determinantes del programa de inducción a la empresa, buscando con ello la socialización de la información relevante y que le servirá para su acoplamiento a la empresa.
- Aportar al fortalecimiento de la inducción a la organización desde un programa de intervención.

Metodología (o Estrategia Metodológica)

Está basada en estudio de caso, con el objeto de obtener un conocimiento más amplio de la situación actual y hacer los ajustes que sean necesarios para dar respuesta a las exigencias del entorno, sumado a ello que éste método facilita a través de la observación, valorar la percepción de conocimiento adquirido en la inducción a la empresa, y como ella, facilita la

gestión que debe realizar, lo anterior con el objeto de medir relaciones entre variables o temas a considerar en el cumplimiento del objetivo del programa.

Para lograr lo anterior se acude a las fuentes de información de los diferentes procesos, que se encuentra registrada en el sistema de gestión integral de la empresa y la información de la plataforma virtual mi bitácora donde se puede consultar datos relevantes y transversales de interés para los trabajadores de nuevo ingreso.

Para la definición del plan y presentación de la información se cuenta con el formato de valoración de la pertinencia de contenidos y uso del lenguaje y claridad del facilitador que acompaña cada tema.

Es por ello que es necesario identificar si la metodología aplicada requiere ajustes a través de la valoración del mismo, buscando con ello un proceso de proalimentación que permita validar no solo el contenido del proceso sino también el conocimiento adquirido.

Definición de la población

Este trabajo le permitirá a la Central Hidroeléctrica de Caldas definir los determinantes que deben ser incluidos en el programa de inducción con el fin de dar respuesta a las necesidades del entorno y los requerimientos de desempeño de las personas que ingresan a la organización.

Tamaño de la muestra

El público objetivo son los trabajadores de nuevo ingreso y que realizaron la valoración del programa y los resultados obtenidos del mismo, al igual que el equipo de desarrollo del talento humano quienes son los que brindan el acompañamiento al programa.

Se definieron los 117 trabajadores de nuevo ingreso del año 2017 hasta el mes de septiembre de 2018 independiente del cargo y área a la que fueron vinculados y distribuidos así:

Cargo	Total
ASISTENTE	27
AUXILIAR OPERATIVO	2
AUXILIAR TECNICO	12

AUXILIAR TECNICO MRD	47
CONDUCTOR VEHIC Y O MAQ PESADA	2
JEFE DE AREA	1
PROFESIONAL	26
Total general	117

De acuerdo con las diferentes vinculaciones realizadas en el tiempo en que se define tomar la muestra se encuentra la siguiente distribución por género:

Distribución de Genero	Total
F	16
M	101
Total general	117

Así mismo las vinculaciones traen consigo ubicaciones geográficas diversas de acuerdo con las vacantes generadas y teniendo en cuenta que la cobertura de la organización para la prestación del servicio de energía son todos los municipios de Caldas y de Risaralda exceptuando Pereira, por lo anterior se indica la distribución encontrada en la población objeto de intervención:

Ubicación Geográfica de Vinculación	Total
APIA	2
BALBOA	2
BELALCAZAR	3
DOSQUEBRADAS	6
FILADELFIA	1
GUATICA	1
LA DORADA	4
LA MERCED	1
MANIZALES	65
MANZANARES	1
MARSELLA	1
MARULANDA	1
MISTRATO	2
NORCASIA	1
PALESTINA	3
PENSILVANIA	5
PUEBLO RICO	3

RIOSUCIO	4
SALAMINA	2
SAMANA	6
SANTA ROSA DE CABAL	2
VITERBO	1
Total general	117

Otra variable que se definió caracterizar de la población es el tipo de modalidad contractual con la que ingresaron a la organización, donde prevalece la vinculación con contrato a término indefinido, los términos fijos se vinculan en CHEC para gestionar proyectos y acciones puntuales por un tiempo definido, a continuación, se presentan los datos:

Tipo de vinculación contractual	Total
Indefinido	102
Fijo	15
Total general	117

Definición de las unidades de observación

La información para obtener los diferentes datos del programa está disponible para consulta en el aplicativo SGI donde reposa la documentación de los diferentes procesos, objetivos, indicadores, planes de mejoramiento y riesgos que son el referente para determinar el tipo de contenido que se requiere para determinar el programa de inducción, al igual que los componentes estratégicos como el direccionamiento, propósito, negocios, estrategia, valores y MEGA (meta estratégica grande y ambiciosa) no solo de la organización sino del grupo empresarial.

Definición de variables unidades de medida

Se realizó una valoración del programa de inducción donde se consulta a los trabajadores de nuevo ingreso sobre el cumplimiento de expectativas que los trabajadores de nuevo ingreso tenían cuando participaron del programa, la aplicación que el conocimiento socializado en el espacio tuvo en el cargo al momento de iniciar las actividades para las que fue vinculado, la

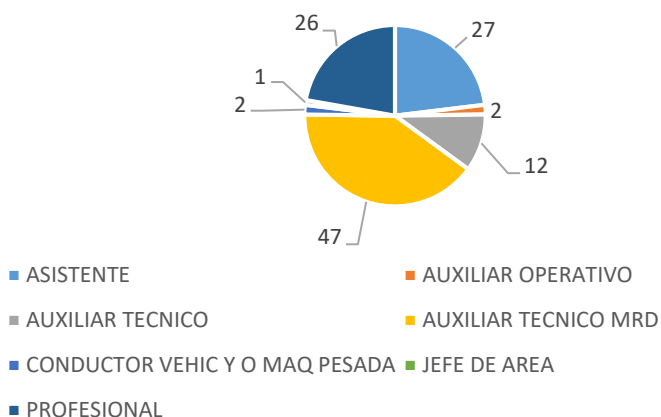
claridad y comprensión de los contenidos desarrollados durante el proceso formativo, la pertinencia de la metodología utilizada por el facilitador desde la apropiación de los diferentes elementos suministrados y la duración donde se pregunta si la calidad del tiempo programado permite el logro del objetivo definido, adicional a ello la valoración permite que los asistentes adicionen los comentarios o recomendaciones que consideren pertinentes con el fin de retroalimentar el proceso y promover la realización de mejoras para próximas intervenciones.

Resultados

El programa de inducción de acuerdo con la encuesta aplicada al personal de nuevo ingreso objeto de análisis tenía como objeto identificar la percepción que se tuvo en la participación del programa y la aplicabilidad que ésta tiene en el desempeño del cargo al que fue vinculado el trabajador, lo anterior con el fin de identificar el valor agregado que dicho programa tiene y conocer los aspectos a fortalecer en este análisis que generen procesos de ajuste basado en las descripciones y comentarios realizados por la muestra definida.

Encontrando que, de 117 trabajadores definidos en la muestra, 58 de ellos dan respuesta a la encuesta enviada, lo anterior debido a que los trabajadores que ingresaron a los cargos de Auxiliar Operativo, Auxiliar Técnico y Conductor no tienen acceso a equipo de cómputo y su labor es realizada en municipios y en trabajos de campo principalmente; a continuación, se muestra la distribución.

Distribución del Publico Objetivo



Con
a las

respecto

preguntas realizadas se encuentran los siguientes resultados;

VALORACION PROGRAMA DE INDUCCION	RESULTADO
El objetivo del programa de inducción cumplió con las expectativas que tenía al momento del ingreso?	88%
El contenido del programa de inducción le permitió aplicar el conocimiento adquirido en el cargo al que se vinculó?	91%
Los conceptos desarrollados durante este espacio fueron explicados en forma clara y comprensible?	91%
La metodología empleada para socializar cada tema definido facilita la apropiación de los conceptos desarrollados?	84%
Considera que la cantidad de tiempo programado para lograr el objetivo del programa es el necesario?	83%
PORCENTAJE CALIFICACIÓN CONTENIDO	87,6%

En general el proceso de inducción está bien valorado. No obstante, de acuerdo a la consulta permite evidenciar con un resultado de 83% que es necesario revisar la cantidad del tiempo que se tiene definido para realizar el programa de inducción ya que lo anterior es identificado por el público objetivo como un aspecto a mejorar para impactar de una mejor manera el logro del objetivo que se tienen planteado para su realización.

Entre los comentarios realizados por los encuestados sobre esta pregunta se encuentran los siguientes: “Se requiere un poco más de tiempo”, “hay algunos que sería bueno un poco más de tiempo”, “fue un poco rápido, pero es entendible por el proceso y a medida que pase el tiempo iremos conociendo más de la empresa todo muy bien muchas gracias”, “algunos temas tuvieron que darse muy rápido”, “Se torna pesado cuando las intervenciones son monótonas” ...

Lo anterior permite evidenciar que de acuerdo con los comentarios es un ítem que se debe intervenir partiendo de los comentarios realizados por el público objetivo definido.

Por otra parte, los trabajadores encuestados identifican con un porcentaje del 84%, que otro aspecto a revisar es la metodología que se tiene definida para transferir los contenidos que se brindan en este espacio formativo, siendo éste un facilitador de la apropiación de conceptos, encontrando los siguientes comentarios: “Muy lúdica”, “Muy efectiva con dinámica y creatividad”, “Debería ser un poco más didáctico porque se vuelve monótona”

Los comentarios realizados por los participantes de la encuesta generan varios interrogantes sobre los estilos de aprendizaje y como una propuesta del programa debe dar respuesta a diferentes formas para que llegue como se espera a todo el público invitado, lo anterior debido a la diversidad de comentarios, donde para algunos de ellos es monótona y poco didáctico y para otros es lúdica y dinámica.

Los dos porcentajes tanto de duración como de metodología son los que requieren mayor atención siendo éstos los que obtuvieron una menor puntuación.

Con respecto al objetivo del programa de inducción, los participantes indican una favorabilidad del 88% identificando que cumple con las expectativas que se tenían en el momento en que participaron en él, lo anterior valida la pertinencia de la información definida para socializar en este espacio, sin embargo, se podría superar el dato brindado como consecuencia de la implementación que se realice en los dos ítems anteriores, lo anterior enmarcado en los siguientes comentarios: “Capacitaciones muy importantes para aclarar dudas”, “la información obtenida es de gran importancia y de aplicación en la empresa” ...

Los ítems de contenido y conceptos desarrollados tuvieron una valoración del 91%, lo que indica que la información que se brinda es identificada como pertinente y que los conceptos facilitaron la aplicación del conocimiento adquirido en este espacio en la ejecución de las actividades en el puesto de trabajo al que fue vinculado, lo anterior permite identificar el valor agregado que el programa ofrece para facilitar el desempeño y adaptabilidad a la organización.

Conclusiones

La inducción es un conector de los momentos que tiene un trabajador durante su permanencia en la organización. Por lo tanto, el diseño del programa debe ser más que el puente de entrada que facilite la permanencia.

Durante el desarrollo de la propuesta se evidenció que sin desconocer el trabajo que se ha realizado, es necesario ajustar algunos aspectos del programa de inducción para lograr el objetivo que se tiene definido con la realización del mismo.

Actualmente el programa de inducción se encuentra documentado y la información está disponible para consulta lo que facilita, el análisis de lo definido y la identificación de la pertinencia del contenido suministrado en este espacio al personal de nuevo ingreso

El programa de inducción que está definido es valorado por las personas que han ingresado a la organización e identifican el valor agregado que éste genera, sin embargo, con los comentarios realizados en la encuesta propician análisis para seguirlo ajustando.

Los indicadores que se tienen definidos para hacerle seguimiento a la ejecución del programa de inducción en la organización, permiten evidenciar que es aplicado a el 100% de los trabajadores que ingresan, sin embargo, su realización no coincide con la fecha de vinculación de la persona ya que se espera que haya un grupo mínimo de 5 personas para convocar, lo que hace que no sea oportuno.

Los resultados de la encuesta evidencian que es necesario realizar un trabajo con dos focos principales que tienen que ver con la duración del programa y con la metodología implementada para transferir el conocimiento definido, al igual, muestra resultados positivos en la claridad de los conceptos y como estos facilitan la aplicación en su puesto de trabajo.

Recomendaciones

Implementar el programa de inducción a la empresa definido en esta propuesta de intervención de manera continua con el fin de que se cumplan los objetivos definidos y se consideren los beneficios que trae para la organización su realización.

Se debe socializar la información al Comité de Gerencia con el fin de que se conviertan en los garantes de su realización y faciliten los recursos humanos, locativos y financieros necesarios para tal fin.

Se debe estar atento a los diferentes cambios organizacionales y su inclusión en el programa de inducción con el fin de evitar que su contenido pierda vigencia y se vuelva obsoleto.

Propuesta de intervención en la Organización para fortalecimiento del Momento de la Inducción

Introducción

La propuesta de intervención busca definir los determinantes que requiere la organización para dar respuesta al programa de inducción donde se contemplen todos los aspectos que son necesarios para facilitar los procesos de adaptación al cargo y que le permita identificar los insumos y entradas que las actividades que ejecuta requiere.

Las diferentes percepciones encontradas en los resultados indican la necesidad de implementar una metodología que facilite la apropiación de conceptos y que sus contenidos sean aplicables en las diferentes actividades que deben ejecutar como resultado de suscribir el contrato de trabajo.

Por lo anterior el programa de inducción a través de esta propuesta de intervención busca ser una herramienta para la organización que permita no solo el conocimiento de los temas organizacionales sino de la contribución individual con el logro de los objetivos definidos para la organización.

Objetivo

Diseñar un programa de inducción a la organización que en sus temas y metodología aporte al desarrollo de capacidades, adaptación a la organización y aplicación de su contenido en el cargo para el que fue vinculado el trabajador.

1. Recurso Humano

El diseño de la propuesta considera la participación de los trabajadores de nuevo ingreso del último año quienes podrán participar del plan de intervención partiendo de la experiencia del programa y el valor agregado identificado en la aplicación de lo aprendido en su puesto de trabajo.

2. Recursos Materiales para el Plan de intervención

Para la realización de este proyecto será necesaria la utilización de los siguientes recursos:
 Computador - Papelería

3. Presupuesto

MOMENTO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TOTAL
Generalidades	Cajas + Sticker	100	1.500.000
	Video Saludo de Bienvenida	1	500.000
	Juego o estrategia - Manual de Usuario CHEC	1	kahoot
	Video Ambiental (Gestion Operativa pasa 5 mill)	1	7.616.000
	Video de los Negocios	1	2.600.000
	Plegable Direccionamiento Estrategico		230.000
	Video Direccionamiento Estrategico	1	2.800.000
Normatividad Laboral	Video Normatividad Laboral	1	2.800.000
	Juego o estrategia Normatividad Laboral	1	kahoot
Beneficios	Cartilla Beneficios	200	1.690.000
	juego o estrategia Beneficios	1	1.000.000
Preguntas Frecuentes	Juego o estrategia Preguntas Frecuentes	1	1.000.000
Tulas	kit de inducción		1.500.000
TOTAL GENERAL			23.236.000

La propuesta de intervención debe promoverse desde la Gerencia, Jefe de Área de Servicios Corporativos y al Equipo de Trabajo Desarrollo Humano y Organizacional siendo estos últimos los responsables en implementar las diferentes estrategias sugeridas para lograr el objetivo de la propuesta.

Metodología de fortalecimiento del Programa de Inducción

Momentos	Contenido	Recurso	Desarrollo Metodológico	
Generalidades de Empresa	Saludo de Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> Video de Bienvenida 	Ambientación inicial y cercanía con el pensamiento gerencial con respecto a las expectativas del desempeño.	
	Conocimiento de Empresa		<ul style="list-style-type: none"> Video de los Negocios 	Se realiza un taller con el fin de que los participantes con la información suministrada en los videos, construyan con las imágenes impresas definidas la cadena de prestación del servicio de energía eléctrica, lo que facilita la comprensión de las actividades definidas en la Ley 142 y 143 para la prestación del servicio y crear sensibilidad sobre la importancia de la conservación de los recursos naturales y que nuestro accionar impacta hasta el uso final del servicio para nuestros usuarios.
			<ul style="list-style-type: none"> Imágenes cadena de prestación del servicio 	
			<ul style="list-style-type: none"> Video Presentación CHEC 	Se realizan preguntas estructuras para identificar lo que conocemos de CHEC y cada respuesta es respaldada con el contenido real, ajustando la percepción del trabajador de nuevo ingreso al contenido verdadero, lo anterior facilita aclarar dudas y expectativas.
			<ul style="list-style-type: none"> Video Direccionamiento Estratégico 	Se hace entrega del plegable que resume la información del video donde se relacionan los siguientes conceptos: direccionamiento estratégico, valores, propósito, RSE, MEGA y se realizan preguntas sobre el contenido para que resalten la información relevante en el documento entregado.
			<ul style="list-style-type: none"> Plegable 	Se construye por los participantes con la ayuda de imágenes impresas definidas el cuadro de mando integral identificando cada perspectiva y los objetivos que esta asociados a cada una de ellas.
			<ul style="list-style-type: none"> Manual de Usuario 	Se entrega el documento manual de usuario CHEC y se solicita la revisión de su contenido y se realizan preguntas para que el trabajador interactúe con la cartilla y brinde la respuesta.
			<ul style="list-style-type: none"> Fichas fotos estructura 	Utilizando unas fichas con las fotos de Gerente, Líderes, Subgerentes y Líderes de Equipo se construye la estructura con el fin de que las personas de nuevo ingreso se familiaricen con la distribución que se tiene definida y se ubiquen en ella.
			<ul style="list-style-type: none"> Cartilla Políticas 	Se hará entrega a los participantes de la cartilla de Políticas con el fin de analizar y definir la idea principal de cada una de ellas, buscando el entendimiento de la misma.
			<ul style="list-style-type: none"> Video Gestión Integral de Riesgo 	Se realizan preguntas estructuras con el fin de identificar conceptos desarrollados en el video y que se pretendan fortalecer para facilitar la apropiación del mismo.
			<ul style="list-style-type: none"> Video Seguridad y Salud en el Trabajo 	Se realiza un juego de la memoria utilizando tarjetas se descubre la política y programas contra el objetivo de cada una buscando con ello fortalecer la relación del concepto con el significado.
	<ul style="list-style-type: none"> Video Gestión 	Se realizan preguntas estructuras con el fin de identificar conceptos desarrollados en el video y que se pretendan fortalecer para facilitar la apropiación del mismo.		
	<ul style="list-style-type: none"> Video RSE – Ciudadanía Corporativa 	Antes de presentar el video se realiza una calificación de los conceptos con el fin de que en el desarrollo del mismo puedan tener mayor claridad de su significado y clasificación, con lo anterior se busca que el trabajador tenga claro cuando es responsable como CHEC por la gestión que se realice en el proyecto y cuando participa con otros actores para aportar al desarrollo de territorios sostenibles.		
Normatividad Laboral	Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Video 	Se realizan preguntas estructuras con el fin de identificar conceptos desarrollados en el video y que se pretendan fortalecer para facilitar la apropiación del mismo.	
	Convención Colectiva de Trabajo			
	Nómina y Prestaciones Sociales			
	Seguridad y Salud en el Trabajo			
	Cultura y Valores			
	Desempeño y Desarrollo			
	Procesos			
	Comunicaciones			
	Seguridad Física			
	Gestión Documental			
Protección de Datos Personales				
Beneficios para el trabajador y su familia	Programas deportivos	<ul style="list-style-type: none"> Cartilla 	Se hace entrega de la cartilla, se solicita la revisión de su contenido por medio de lectura y se realizan preguntas para que el trabajador interactúe con la cartilla y brinde la respuesta.	
	Escuela de familia			
	Día de la Familia			
	Escuela artística: fortalecimiento de habilidades y talentos artísticos			
	Programa Musical Batuta			
	Construyendo senderos			
	OIKOS			
	Beneficios			
	Programas de reconocimiento			
	Asesorías Psicológicas y Familiares			
Programas de acompañamiento del trabajador y su familia				

La duración propuesta para la ejecución del plan de intervención es de 2 días distribuidos así:

TEMA	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN APROX
Bienvenida y Apertura Programa de Inducción a la Empresa	Saludo de bienvenida (Video del Gerente) Socialización de los contenidos a desarrollar durante la inducción	15 MIN
Contexto Empresarial	Generalidades del sector electrico Generalidades del grupo EPM, Mercado que atiende, conformación del grupo. Generalidades CHEC, accionistas, naturaleza jurídica, ambito de negocio, negocios	2 HORAS
Gestión Estratégica	Direccionamiento Estratégico (Propósito, Misión, Visión, Mapa de objetivos) Modelo Gerencial y la política de gestión integral Modelo de Relacionamiento con grupos de interés (Evolucion del concepto RSE, Pacto Global, objetivos del milenio, Derechos Humanos) Lineamientos ambientales política SGI Gestión Integral de Riesgos	
Gestión de la Cultura	Modelo para el Gerenciamiento del Talento Humano (selección de talentos, Rasgos de Cultura organizacional y de grupo, Valores, Actuaciones, Compromisos de Desempeño gestión del aprendizaje, programa de desarrollo del liderazgo, Clima, Gestion Integral del cambio, Manual de comportamientos eticos.	30 MIN
Gestión de Procesos	Estructura (Administrativa, cargos) Tipos de cargos, roles, PHVA Estructura del manual de responsabilidades Sistema de Gestión de Calidad (en el SGI).	30 MIN
Seguridad Fisica y Carnetización	Política de seguridad Procedimiento para visita a instalaciones de la empresa Carne de Empresa	1 HORA
Gestión Ambiental	Política Socio - Ambiental	1 HORA
Control de Registros	Control de registros Conservación registros físicos y electrónicos Elaboración de correspondencia Iniciativa menos papel	1 HORA
Seguridad y salud en el Trabajo	Generalidades y reporte de incidentes y accidentes	50 MIN
Costos ABC	Principales conceptos de costos ABC aplicativos REACTIVA y O.W.B J.D. Eduards Optimización de costos Registro y manejo Tabla de viáticos y gastos de viaje.	1 HORA
Tecnología e Informática	Servicios que se prestan Manejo de correo electronico Políticas para el uso de internet	1 HORA
Sistema de Control Interno	Modulo e-learning de control interno - MECI	2 HORAS
Relaciones Laborales (RIT)	Relacion laboral, Contrato de trabajo, Vacaciones, Permisos	1 HORA
Administracion de Nómina	Pagos legales y extralegales	1 HORA
Beneficios Convencionales para el trabajador y sus familias	Explicacion convencion colectiva de trabajo Beneficios convencionales	1 HORA
Políticas para el tratamiento de datos personales	Ley 1581 de 2012 (antecedentes, política de empresa definida, generalidad de la ley - conceptos básicos, principios, autorizacion del titular, derechos del titular	1 HORA
Ruta Buses	Identificación de rutas de buses Gestion para solicitud de transporte en caso de desplazarse a otras sitios de trabajo de la empresa	30 MIN
Visita a Plantas Mayores	Visita a Bocatoma y plantas mayores asistida por Ingeniero del Area de Generacion	8 HORAS

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Hernán. (1993) *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Documento Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Santiago de Cali.
- Amaro, R (1981). *Administración de Personal*. México: Limusa
- Arias, F (1976). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda Edición. México: Trillas
- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Bogotá: Mac Graw Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. México: Mac Graw Hill
- Chiavenato, I (2002). *Administración de los Nuevos Tiempos*. Quinta Edición. México: Mac Graw Hill
- Chiavenato, I (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana, S.A.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa
- Dolan, S y otros. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Tercera Edición. Madrid: McGraw Hill
- Figueroa, D. (1975). *Administración de Recursos Humanos*. Cumaná U.D.O, Escuela de Administración.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw Hill
- Schermerhorn, J (2003). *Administración*. México D.F: Limusa S.A de C.V.
- Villegas, J (1989). *Administración de Personal*. Caracas: Los Heraldos Negros.
- Villegas, J (1991). *Desarrollo Gerencial Enfoque Conceptual y Metodología*. Caracas: Ediciones Vega.
- Werther, W. y Davis, K. (2002). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Quinta Edición. México D.F: McGraw Hill
- Mi bitácora de la Central Hidroeléctrica de Caldas. (2017). [Página web en Línea]. Disponible en: <http://mibitacora.chec.com.co/> [Consulta: 2014, Octubre 17]

ANEXO 1: PASO A PASO PARA EL INGRESO DE PERSONAL – INTERACCIÓN ENTRE ÁREAS.

PASO	Para el ingreso de trabajadores	Para el ingreso de practicantes o judicantes.	Para el movimiento por traslado de trabajadores	Para el ingreso de aprendices del SENA.
1	Se diligenciará por parte del profesional de selección con el jefe solicitante de cubrimiento de plaza, el formato establecido de gestión de recursos logísticos para el trabajador de nuevo ingreso.	Se diligenciará por parte del profesional de selección con el asesor solicitante teniendo en cuenta que este aprobado el proyecto, el formato establecido de gestión de recursos logísticos requeridos por el practicante o judicante para la realización de su proyecto en CHEC.	Se diligenciará por parte del profesional de Relaciones Laborales con el jefe solicitante del traslado o movimiento, el formato establecido de gestión de recursos logísticos requeridos por el trabajador objeto de traslado o movimiento.	Se diligenciará por parte del profesional de relaciones laborales con el solicitante, el formato establecido de gestión de recursos logísticos requeridos por el aprendiz para la realización de la etapa productiva en CHEC
2	El formato será enviado por correo electrónico a Tecnología e Informática (software, tramite de licencias, computador, punto de red), Mantenimiento de Edificios (ubicación física) y Seguridad y Salud en el Trabajo (Dotación) con el fin de iniciar las gestiones pertinentes.	El formato será enviado por correo electrónico a Tecnología e Informática (software, tramite de licencias, computador, punto de red), Mantenimiento de Edificios (ubicación física), con el fin de iniciar las gestiones pertinentes y se debe adicionar el nombre del practicante o judicante que estaba antes o indicar si es una nueva ubicación para ejecución de proyecto	El formato será enviado por correo electrónico a Tecnología e Informática (software, tramite de licencias, computador, punto de red), Mantenimiento de Edificios (ubicación física) con el fin de iniciar las gestiones pertinentes.	El formato será enviado desde Relaciones Laborales por correo electrónico a Tecnología e Informática (software, tramite de licencias, computador, punto de red), Mantenimiento de Edificios (ubicación física) con el fin de iniciar las gestiones pertinentes y se debe adicionar el nombre del aprendiz que estaba antes o indicar si es una nueva ubicación.
3	Una vez notificada la persona seleccionada, Relaciones Laborales deberá enviar por correo la fecha de ingreso, con los datos del trabajador a Seguridad y Salud en el Trabajo (Dotación, Exámenes de Ingreso), Aprendizaje (Inducción).	Una vez notificado desde Selección el practicante o judicante que ingresa a Relaciones Laborales éste deberá enviar por correo la fecha de ingreso a Seguridad y Salud en el Trabajo (Dotación, Exámenes de Ingreso), Aprendizaje (Inducción).	Una vez definida la fecha exacta del traslado o movimiento la profesional de Relaciones Laborales deberá enviar por correo la fecha de traslado o movimiento a Seguridad y Salud en el Trabajo (Dotación, Exámenes de Ingreso), Aprendizaje (Inducción).	Una vez definido el aprendiz, Relaciones Laborales notifica por correo la fecha de ingreso a Seguridad y Salud en el Trabajo (Dotación, Exámenes de Ingreso), Aprendizaje (Inducción).
4	Una vez el trabajador entrega los documentos a Relaciones Laborales se coordina con Nómina (creación de la AN8) quién notificará a TI para las gestiones pertinentes.	Una vez el trabajador entrega los documentos a Relaciones Laborales se coordina con Nómina (creación de la AN8) quién notificará a TI para las gestiones pertinentes.	Una vez el trabajador entrega los documentos a Relaciones Laborales se coordina con Nómina (creación de la AN8) quién notificará a TI para las gestiones pertinentes.	Una vez el trabajador entrega los documentos a Relaciones Laborales se coordina con Nómina (creación de la AN8) quién notificará a TI para las gestiones pertinentes.

ANEXO 2: FORMATO LOGÍSTICA DE INGRESO

GESTION RECURSOS LOGISTICOS PARA NUEVOS INGRESOS (TRABAJADORES, PRACTICANTES Y APRENDICES)			
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO			
CARGO			
EQUIPO DE TRABAJO			
AREA O SUBGERENCIA			
SEDE DE TRABAJO			
Recursos de Tecnología e Informatica	SI	NO	
Requiere prueba de sistemas			
Requiere equipo de cómputo	No aplica		
Requiere software especializado (Autocad, Graficadores entre otros)			
Requiere punto de red			
Recursos de Mantenimiento de Edificios	SI	NO	
Requiere puesto de trabajo (incluye toma eléctrico)			
Requiere llaves para el escritorio			
Requiere Silla			
Requiere Basurero			
Otros	Cuales		
Recursos de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI	NO	
Requiere dotación técnica			

ANEXO3: PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DE CONTENIDOS

CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.			
AREA SERVICIOS CORPORATIVOS - EQUIPO DE TRABAJO DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL			
PROGRAMA DE INDUCCION A LA EMPRESA - NUEVO PERSONAL CHEC			
TEMA	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN APROX	OBSERVACIONES
Bienvenida y Apertura Programa de Inducción a la Empresa	Saludo de bienvenida (Video del Gerente) Socialización de los contenidos a desarrollar durante la inducción	15 MIN	La apertura debe incluir el mensaje del Gerente y el acompañamiento del jefe de servicios corporativos o el Gestor de DHyORG, el mensaje de grupo y de CHEC 70 años Presentación de los trabajadores que asisten
Contexto Empresarial	Generalidades del sector eléctrico Generalidades del grupo EPM, Mercado que atiende, conformación del grupo. Generalidades CHEC, accionistas, naturaleza jurídica, ambito de negocio, negocios	2 HORAS	<ul style="list-style-type: none"> - Cadena de producción de Energía - Estructura Institucional Sector Eléctrico - Grupo EPM - Negocios Grupo EPM - Negocios CHEC (Generación, Distribución y Comercialización) - CHEC (Naturaleza Jurídica, Objeto Social, cobertura de prestación del servicio, zonas de influencia, principales accionistas, actual Junta Directiva, estructura administrativa hasta jefe de área) - Marco de actuación (sistema de gestión integral, certificado del sistema de gestión de calidad del CIDET, modelos referentes, mapa de procesos, premios y reconocimientos CIER)
Gestión Estratégica	Direccionamiento Estratégico (Propósito, Misión, Visión, Mapa de objetivos) Modelo Gerencial y la política de gestión integral Modelo de Relacionamiento con grupos de interés (Evolución del concepto RSE, Pacto Global, objetivos del milenio, Derechos Humanos) Lineamientos ambientales política SGI Gestión Integral de Riesgos		
Gestión de la Cultura	Modelo para el Gerenciamiento del Talento Humano (selección de talentos, Rasgos de Cultura organizacional y de grupo, Valores, Actuaciones, Compromisos de Desempeño gestión del aprendizaje, programa de desarrollo del liderazgo, Clima, Gestión Integral del cambio, Manual de comportamientos éticos.	30 MIN	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de video (los hijos aprenden lo que ven) - Cultura Organizacional (definición, mapa de razgos culturales, descripción de cada elemento) - Valores Corporativos (explicación de valores y definición de cada uno) - Manual de comportamientos éticos (dilemas éticos, como resolver un dilema ético, modo de reporte, impacto en la imagen corporativa) - Presentación del modelo - Gestión del desempeño (propósito, para que la gestión del desempeño, contribución de la gestión del desempeño, actuación - como, resultado - que, ciclo de gestión del desempeño, fases y fechas, descripción y definición de cada elemento del ciclo) - Actuaciones (definición y socialización de cada una) - gestión de desarrollo de las personas: (proposito, escuela de líderes, desarrollo de liderazgo de si mismo, las relaciones y los resultados, desarrollo individual para llegar a la autogestión (taller de conversaciones, planes de desarrollo, guías de desarrollo, cineCHEC apoyado en metodología 70,20,10) - Desarrollo de Equipos de Trabajo (Divulgar - Sinergias, acompañamiento, asesoría, mapeo, seguimiento, personalizar entre otros)
Gestión de Procesos	Estructura (Administrativa, cargos) Tipos de cargos, roles, PHVA Estructura del manual de responsabilidades Sistema de Gestión de Calidad (en el SGI).	30 MIN	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación norma ISO 9001:2008 - Asesoría y acompañamiento metodológico - Auditorías Internas y Externas - Modelo Gerencial: Sistema de Gestión Integral - Política de gestión integral y lineamientos - Estructura Administrativa con equipos - Software que soporta el modelo Gerencial SGI

CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.
AREA SERVICIOS CORPORATIVOS - EQUIPO DE TRABAJO DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE INDUCCION A LA EMPRESA - NUEVO PERSONAL CHEC

TEMA	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN APROX	OBSERVACIONES
Seguridad Fisica y Carnetización	Política de seguridad Procedimiento para visita a instalaciones de la empresa Carne de Empresa	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad del proceso de seguridad (identificar y documentar amenazas, evaluar vulnerabilidades, plantear políticas y estrategias para administrarlas) - Mercado objetivo de seguridad - Carnetización de trabajadores - Carnetización vehículos - Gestión Integral del riesgo (unidad de gestión del riesgo y atención de desastres). - Alianzas de empresas de Servicios Públicos - Gestión de Ingreso para las instalaciones de la empresa - Cámaras de vigilancia, sistemas de alarmas, minutos de servicios - CIVIC aplicativo para el ingreso. - Relacionamento con Fuerza Pública (ejército, policía, fuerza aérea)
Gestión Ambiental	Política Socio - Ambiental	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión ambiental y social - Propósito CHEC para dar foco a su intervención. - Relacionamento con grupos de interés - Gestión ambiental (Recursos naturales, desarrollo tecnológico, Entorno) - Política ambiental del grupo EPM - Plan ambiental estratégico - Video especies identificadas en predios de chec
Control de Registros	Control de registros Conservación registros físicos y electrónicos Elaboración de correspondencia Iniciativa menos papel	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Control de Registros (definición - importancia) - Aspectos para corrección de registros - Condiciones para el diligenciamiento de registros y consolidación de carpetas - Conformación expedientes - Ubicación del archivador - Índice archivador - Prestamo de documentos - Transferencias documentales (tabla de retención documental) - Inventario documental - Conservación registros electrónicos (estructura archivos electrónicos vitales y de apoyo) - Elaboración de correspondencia - Iniciativa menos papel
Seguridad y salud en el Trabajo	Generalidades y reporte de incidentes y accidentes	50 MIN	<ul style="list-style-type: none"> - Generalidades de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Política de Gestión Integral y lineamiento de la política sobre el tema - Estructura y socialización de enlaces por área - Peligros y riesgos objeto de impacto personas (definición de cada uno, intervención de riesgos) - Programa del SG-SST - Definición de accidente de trabajo - Reporte de accidente de trabajo - Tendencia de la accidentalidad en CHEC - Incapacidad

CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.
AREA SERVICIOS CORPORATIVOS - EQUIPO DE TRABAJO DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE INDUCCION A LA EMPRESA - NUEVO PERSONAL CHEC

TEMA	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN APROX	OBSERVACIONES
Costos ABC	Principales conceptos de costos ABC aplicativos REACTIVA y O.W.B J.D. Eduards Optimización de costos Registro y manejo Tabla de viáticos y gastos de viaje.	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Proposito y estrategias CHEC desactualizadas - Definición de costos ABC - Como funciona la gestion de costos por actividades - Registro en Reactiva - Recomendaciones - Presentacion de video desactualizado
Tecnología e Informática	Servicios que se prestan Manejo de correo electronico Políticas para el uso de internet	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades y Servicios - Estructuración de proyectos de TI - Implantación, mantenimiento, administración de los sistemas de información (no desarrollar nuevo software, soporte brindado por TI es a nivel tecnológico, capacitación y soporte funcional es brindado por el administrador de la aplicación) - Arqitctura de seguridad, controles para minimizar los riesgos encontrados en los procesos que afectan la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la informacion (antivirus, politicas de contraseña, proxy, dispositivos de protección y control del tráfico) - Administracion de servidores y bases de datos que requieren las aplicaciones y servicios informaticos - Conectividad (red de datos, red corporativa, internet) - Servicio de correo electrónico (usarlo para fines laborales, depurar constantemente, realizar copias de seguridad) - Copias de seguridad (automatico servidores y manual) - Administracion de impresoras (hacer buen uso del servicio, reporte por cada usuario) - Administracion de comunicaciones unificadas (hacer buen uso del servicio de telefonia IP, reporte por cada usuario)
Sistema de Control Interno	Modulo e-learning de control interno - MECI	2 HORAS	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación video MECI - Sistemas de control interno. - MECI 2005 A MECI 2014 - Principios del MECI - Estructura del MECI (Planeacion y gestión, evaluacion y seguimiento) - Video de valores CHEC (repite la informacion ya compartida por pilar) - Planeacion General de la Auditoria - Desarrollo de trabajos de auditoria interna - Evaluacion de acciones de mejoramiento
Relaciones Laborales (RIT)	Relacion laboral, Contrato de trabajo, Vacaciones, Permisos	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de trabajo (art 22 CST) - Prohibiciones a los trabajadores y Prohibiciones de la empresa - Convencion colectiva de trabajo - Asesoría en pensiones

CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.
AREA SERVICIOS CORPORATIVOS - EQUIPO DE TRABAJO DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE INDUCCION A LA EMPRESA - NUEVO PERSONAL CHEC

TEMA	CONTENIDO TEMATICO	DURACIÓN APROX	OBSERVACIONES
Administracion de Nómina	Pagos legales y extralegales	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Frecuencia de pago - Declaracion de Renta - Viaticos (factor prestacional) - Tabla de viaticos - Liquidacion horas extras - Fechas de cierre de nómina para reporte de novedades - Disponibilidad (15% del valor de hora ordinaria adicional) - Prima de Antigüedad - Prima de vacaciones - Primas extralegales - Cesantías - Vacaciones
Beneficios Convencionales para el trabajador y sus familias	Explicacion convencion colectiva de trabajo Beneficios convencionales	1 HORA	<ul style="list-style-type: none"> - Permisos remunerados - Aplicativo para el registro - Maternidad - Servicios Medicos para los familiares (consultas medicas general y especialista, oftalmologia, despacho de lentes y monturas, odontologia, suministros de medicamentos, laboratorio clínico, otros exámenes) - Seguro de vida de los trabajadores - Otras prestaciones por causa de muerte - Auxilio Educativo para los trabajadores y sus hijos - Calzado y vestido de labor (dotacion en bonos) - Exención parcial del costo de energía (350 KW/h) - Fondo rotatorio de vivienda - Fondo rotatorio de calamidad doméstica - Programas no convencionales y de beneficios al trabajador
Políticas para el tratamiento de datos personales	Ley 1581 de 2012 (antecedentes, política de empresa definida, generalidad de la ley - conceptos básicos, principios, autorizacion del titular, derechos del titular	1 HORA	Los contenidos en la norma
Ruta Buses	Identificacion de rutas de buses Gestión para solicitud de transporte en caso de desplazarse a otras sitios de trabajo de la empresa	30 MIN	<ul style="list-style-type: none"> - Horario de las rutas (salida y regreso), frecuencias - Explicación de paraderos autorizados y avalados por la Secretaria de Transporte - Ubicación de las rutas en estacion uribe - Explicacion de cada ruta (1 Carola, 2 Sultana, 3 Alta Suiza, 4 Peralonso, 5 Fatima, 6
Visita a Plantas Mayores	Visita a Bocatoma y plantas mayores asistida por Ingeniero del Area de Generacion	8 HORAS	Cadena de Generación de Energía y Prestación del Servicio

ANEXO 4: CONTENIDO PARA COMUNICAR Y SOCIALIZAR EL PROGRAMA DE INDUCCION

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y SU IMPORTANCIA PARA CHEC

La finalidad de la Inducción es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma. La inducción en CHEC va desde lo particular a lo general, buscando que el nuevo trabajador conozca los temas asociados a su cargo, posterior al área a la que pertenecerá y por último realice la integración de todos estos elementos en un contexto organizacional

La Inducción empresa o nivel institucional, comprende toda la información general, que permite al trabajador conocer las generalidades de la empresa, su historia, propósito, estrategias, elementos de gestión, valores, normatividad y beneficios que ofrece la organización a sus empleados.

Su realización es responsabilidad del Área Servicios Corporativos y se realiza de acuerdo con la cantidad de ingresos que se vayan reportando y posterior a que los trabajadores hayan tenido un acercamiento a las responsabilidades del cargo e interacción con el área y equipo de trabajo, de forma que pueda alinear estos conceptos iniciales con una visión general de empresa.

Etapas del proceso de Inducción



BENEFICIOS DE REALIZAR EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Entre muchos de los beneficios que se tienen con la ejecución del programa de inducción resaltamos para su conocimiento los siguientes:

- ✓ Favorece el ambiente de trabajo y la buena imagen corporativa.
- ✓ Facilita la adaptación al equipo de trabajo
- ✓ Facilita el aprendizaje.
- ✓ Facilita el desempeño de las responsabilidades a cargo.
- ✓ Alinea las contribuciones individuales en pro de la estrategia organizacional.
- ✓ Brinda claridad sobre las actividades a realizar y conoce la forma como participa en otros procesos.
- ✓ Le permite al trabajador direccionar las acciones o inquietudes que se generen en la ejecución de sus actividades a los procesos encargados de manejar el tema directamente.
- ✓ Brinda una visión integral de la organización lo que le permitirá adaptarse con mayor facilidad a los modelos operacionales y retos empresariales.

ANEXO 5: TARJETA DE INVITACIÓN PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CON CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA EMPRESARIAL

BIENVENIDOS

 Nos gusta pensar y hacer cosas diferentes
Disfrutamos lo que hacemos
ENTENDEMOS LAS NECESIDADES DE LOS DEMÁS 
PONEMOS EMPENO EN LO QUE HACEMOS

Respetamos la diferencia Conversamos para generar confianza
RECONOCEMOS EL TRABAJO DE NUESTRA GENTE 
Nos gusta colaborar y no competir
NOS ADAPTAMOS A LOS CAMBIOS  DAMOS MÁS DE LO QUE SE ESPERA DE NOSOTROS

CUIDAMOS LOS RECURSOS ASIGNADOS
Sonreimos siempre Trabajamos con calidad y eficiencia 
NOS ESFORZAMOS POR OBTENER BUENOS RESULTADOS
Nos equivocamos y aprendemos de ello
SOMOS IMPERFECTOS QUEREMOS LA NATURALEZA 
DECIMOS LO QUE PENSAMOS CON RESPETO

Programa de Inducción

 Grupo-epm

Lugar:
Fecha:
Hora:

Te esperamos con toda la energía