

# PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EN TALENTO HUMANO

**LEIDY DIANA HERRERA MORA**  
**Gerente**

**VIGENCIA 2024**

## 1. OBJETIVO

### 1.1. Objetivo general

Establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a la entidad y los lineamientos para lograr la reinducción del personal antiguo, hacia la apropiación de los cambios organizacionales y la orientación estratégica establecida por la dirección y los procesos.

### 1.2. Objetivos específicos

- Familiarizar al servidor público y contratista con la plataforma estratégica de la Entidad
- Iniciar la integración del servidor público y contratista a los valores y propósitos institucionales
- Instruir a los servidores públicos y contratistas sobre los asuntos relacionados con el Sistema Integrado de Gestión- SIG
- Reforzar conocimientos al servidor público o contratista en sus actividades diarias
- Iniciar el acercamiento al servidor público y contratista para su integración en los equipos de trabajo

## 2. ALCANCE

Este programa va dirigido a todos los trabajadores del Hospital Roberto Quintero Villa ESE Montenegro, nuevos o antiguos, que requieran tener un proceso de inducción o re inducción acorde con las labores que van a desarrollar.

## 3. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del profesional encargado del programa de Talento humano, realizar el proceso de inducción en talento humano a todo colaborador que ingrese

a la empresa y re inducción a los trabajadores antiguos con permanencia mayor a un año, así crear conciencia de los aspectos relevantes de talento humano en el Trabajo

#### 4. DEFINICIONES

- Competencias: el conjunto de conocimientos, habilidades y motivación necesarias para desempeñar una función productiva a partir de requerimientos de calidad especificados
- Divulgación: el proceso de interpretación y popularización de la información.
- Inducción: proceso que se llevará a cabo con todo trabajador que se vincula por primera vez a la empresa.
- Re inducción: proceso que se llevará a cabo cada año con los trabajadores antiguos vinculados a la empresa con permanencia mayor a un año, para recordar aspectos necesarios de talento humano y de la empresa en general.

#### 5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN TALENTO HUMANO

El programa de Inducción y Re inducción en talento humano está diseñado para crear un puente informativo al interior de la organización en lo que respecta al talento humano. Consta de herramientas y estrategias de divulgación de la información que permiten que el nuevo trabajador conozca la empresa. Conocerá las políticas generales y aquellas relacionadas con el talento humano que se lleva a cabo; por otra parte, la re-inducción da al antiguo trabajador actualizaciones periódicas acerca de las actividades y temas relevantes en términos de talento humano

El proceso de inducción general de la organización consta de

##### **Actividades iniciales**

- Presentación del nuevo funcionario al equipo de trabajo para lograr que lo identifiquen y conozcan su rol.

- Recorrido a las instalaciones para lograr que el nuevo funcionario conozca la ubicación de las dependencias, salidas de emergencia, baños, etc.
- Asignación de clave de acceso y entrega y asignación de los elementos a cargo (puesto de trabajo y equipos) de acuerdo con los procedimientos establecidos.

### **Información institucional**

- Presentación estatal y nuestra ubicación como entidad centralizada.
- Presentación de la página Institucional(<https://www.esemontenegro.gov.co/>)
- Exposición de la plataforma estratégica de la Entidad: Misión, Visión, objetivos estratégicos y metas de la vigencia.
- Formación ética, (derechos y deberes, valores, principios, transparencia, lucha contra la corrupción, otros temas relacionados)
- Presentación del Mapa de Procesos. Objetivo de cada proceso.

### **Inducción puesto de trabajo**

- Presentación del equipo de trabajo.
- Asignación del lugar de trabajo y entrega del inventario.
- Entregar las funciones y competencias asignadas.
- Solicitud a la oficina de sistemas de los aplicativos que va a manejar (Work manager, cetil, EDL, resspell, inventario nacional PCB, positiva) y explicación del manejo de los mismos directa o indirectamente.
- Inducción sobre los procesos, procedimientos, formatos y demás documentación que necesite. (Esta actividad se realiza apoyándose en el Sistema de Gestión Integrado)

Criterio de calificación de la evaluación en talento humano.

El formato debe ser entregado a los trabajadores al finalizar el proceso de inducción o re inducción. Realizar la calificación y responder las preguntas del tema

### **Programa de reinducción**

Este es un proceso dirigido a reforzar el conocimiento de la Entidad, en virtud de cualquiera de los cambios que se produzcan a nivel organizacional (modificaciones, estructurales, culturales y de conocimiento, normatividad, reflexión sobre principios y valores y plataforma estratégica, logros y metas alcanzadas de relevancia para la entidad en temas de ciudad, etc.) Este programa debe realizarse a nivel de entidad mínimo una vez al año, pero si se dan cambios muy significativos se deben comunicar de la manera más pronta posible.

La reinducción se realiza a través de:

- Exposiciones dinámicas, breves, sencillas, pero solidas frente a las temáticas que se generen.
- Talleres o actividades en los que se muestre la consulta de documentos de forma didáctica.
- Conversatorios y adopción de compromisos para seguimiento.
- Actividades competitivas que motiven a los servidores a aprender más acerca del cambio que se da.

## **6 DOCUMENTOS Y REGISTROS**



- ✓ Registro de asistencias
- ✓ Folleto de inducción y re inducción de talento humano
- ✓ Evaluación de la inducción y re inducción en talento humano

Elaboro: Cristian camilo molina –Responsable Talento Humano. Contratista