

# **PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION**

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

  
**Vigilado Supersalud**

**VIGENCIA**  
**2026**

## **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 Planeación y Gestión
- 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

 <b>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... nuestro compromiso</i> NIT. 890.000.400-2	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 3 de 10</b>

#### 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. MARCO NORMATIVO Y ALINEACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El Programa de Inducción y Reinducción en Talento Humano del Hospital Roberto Quintero Villa E.S.E. se enmarca dentro del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, específicamente en la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, la cual tiene como propósito fortalecer las capacidades, competencias y el compromiso de los servidores públicos y contratistas, en coherencia con los objetivos institucionales.

Este programa constituye una herramienta fundamental para facilitar la adaptación del personal nuevo y la actualización del personal antiguo, promoviendo la apropiación de la cultura organizacional, el conocimiento de la estructura institucional, los procesos internos y los lineamientos estratégicos definidos por la alta dirección.

En este sentido, el Programa de Inducción y Reinducción contribuye de manera directa a:

- **El desarrollo de competencias**, al proporcionar a los servidores públicos y contratistas los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.

 <b>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... Nuestro compromiso</i> NIT. 890.000.400-2	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 4 de 10</b>

- **La apropiación institucional**, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión, visión, objetivos estratégicos y metas de la entidad.
- **El fortalecimiento de la cultura organizacional**, mediante la interiorización de los valores, principios éticos y comportamientos esperados dentro de la entidad.
- **La promoción de la integridad y la transparencia**, a través de la socialización del Código de Integridad, los derechos y deberes, y los lineamientos relacionados con la lucha contra la corrupción.

Así mismo, el programa guarda una estrecha relación con:

- **El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, al aportar al componente de Talento Humano y a la gestión por resultados.
- 
- **El Código de Integridad**, al fomentar comportamientos éticos y coherentes con los valores del servicio público.
- 
- **El Sistema Integrado de Gestión – SIG**, al garantizar que los servidores públicos y contratistas conozcan y apliquen los procesos, procedimientos, políticas y controles definidos por la entidad.

## 6. ENFOQUE DIFERENCIAL E INCLUSIÓN


### ENFOQUE DIFERENCIAL

El Programa de Inducción y Reinducción del Hospital Roberto Quintero Villa incorpora un enfoque diferencial, reconociendo las particularidades de los servidores públicos según su tipo de vinculación, funciones y rol dentro de la institución, con el fin de garantizar un proceso pertinente, inclusivo y efectivo.

#### El programa considera:

Diferentes tipos de vinculación: personal de planta, provisional, temporal, contratistas y practicantes.

**Diferencias funcionales:** personal asistencial y personal administrativo, teniendo en cuenta los riesgos, responsabilidades y competencias propias de cada rol.

	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 5 de 10</b>

**Necesidades específicas según el cargo:** contenidos adaptados a las funciones, nivel de responsabilidad y grado de interacción con los usuarios del servicio de salud.

## 7. 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.

 <b>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... nuestro compromiso</i> NIT. 890.000.400-2	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 6 de 10</b>

- 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 puesta 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)

### 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.

 <b>HOSPITAL</b> <b>ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... nuestro compromiso</i> <small>NIT. 890.000.400-2</small>	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 7 de 10</b>

- 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.

## 7.1 METODOLOGÍA DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La metodología del Programa de Inducción y Reinducción en Talento Humano del Hospital Roberto Quintero Villa E.S.E. se orienta a garantizar un proceso estructurado, práctico y coherente con las funciones y responsabilidades de los servidores públicos y contratistas, facilitando su adaptación y actualización dentro de la entidad.

El programa se desarrollará a través de las siguientes modalidades metodológicas:

### ✓ Modalidad presencial


La inducción y reinducción se realizará de manera presencial, permitiendo la interacción directa entre el personal de Talento Humano, los líderes de proceso y los servidores públicos y contratistas, lo cual facilita la apropiación de la información institucional, el fortalecimiento del trabajo en equipo y la resolución de inquietudes.

### ✓ Modalidad virtual (cuando aplique)

De acuerdo con las necesidades institucionales o situaciones particulares, el proceso podrá apoyarse en herramientas virtuales para la socialización de contenidos, el acceso a documentos institucionales y la realización de actividades formativas, garantizando la cobertura y continuidad del programa.

### ✓ Enfoque teórico–práctico

La metodología combina componentes teóricos y prácticos. El componente teórico comprende la socialización de la plataforma estratégica, normatividad, políticas institucionales, Sistema Integrado de Gestión y Código de Integridad; mientras que el componente práctico se orienta al conocimiento del puesto de trabajo, los

 <b>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... Nuestro compromiso</i> NIT. 890.000.400-2	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 8 de 10</b>

procesos, procedimientos y herramientas necesarias para el desempeño de las funciones asignadas.

#### ✓ **Apoyo de los líderes de proceso**

Los líderes de proceso y jefes inmediatos participarán activamente en el desarrollo del programa, especialmente en la inducción al puesto de trabajo, brindando orientación específica sobre las funciones, responsabilidades, metas, riesgos y controles asociados al cargo, así como acompañamiento durante el proceso de adaptación del servidor público o contratista.

#### ✓ **Cronograma de ejecución y periodicidad**

El Programa de Inducción y Reinducción en Talento Humano del Hospital Roberto Quintero Villa E.S.E. se ejecutará de manera permanente y sistemática, de acuerdo con las necesidades institucionales y los lineamientos establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

**Inducción:** El proceso de inducción se realizará cada vez que ingrese un servidor público o contratista a la entidad, previo al inicio de sus funciones o durante los primeros días de vinculación. Este proceso será coordinado por el área de Talento Humano, con el apoyo de los líderes de proceso y jefes inmediatos.

**Reinducción:** El proceso de reinducción se llevará a cabo como mínimo una (1) vez al año, dirigido a los servidores públicos y contratistas con una permanencia superior a un año en la entidad, con el fin de actualizar conocimientos relacionados con cambios normativos, organizacionales, estratégicos y procedimentales.

Adicionalmente, se podrán realizar jornadas extraordinarias de reinducción cuando se presenten cambios significativos en la estructura organizacional, en la normatividad vigente, en el Sistema Integrado de Gestión o en los lineamientos estratégicos institucionales.

El cumplimiento del cronograma será objeto de seguimiento periódico por la oficina de Control Interno, con el fin de garantizar la cobertura, efectividad y mejora continua del programa.


#### ✓ **Responsables**

La ejecución del programa estará a cargo del área de Talento Humano, quien coordinará, programará y realizará las actividades de inducción y reinducción. Así



DOCUMENTO CONTROLADO



 <b>HOSPITAL</b> <b>ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... nuestro compromiso</i> NIT. 890.000.400-2	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 9 de 10</b>

mismo, los líderes de proceso y jefes inmediatos serán responsables de apoyar la inducción al puesto de trabajo y el acompañamiento inicial del personal.

#### ✓ **Evaluación del participante**

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.

## **7.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

El seguimiento y la evaluación del Programa de Inducción y Reinducción en Talento Humano del Hospital Roberto Quintero Villa E.S.E. tienen como finalidad verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir la efectividad del proceso y garantizar su mejoramiento continuo, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El área de Talento Humano será la responsable de realizar el seguimiento periódico al programa, a partir del análisis de los indicadores definidos, los registros de asistencia y los resultados de las evaluaciones aplicadas a los servidores públicos y contratistas.

### **INDICADORES DE SEGUIMIENTO**


Para la evaluación del programa se establecerán, como mínimo, los siguientes indicadores:

#### **Porcentaje de servidores inducidos**

Número de servidores públicos y contratistas que reciben inducción frente al total de personas que ingresan a la entidad durante la vigencia.

#### **Porcentaje de reinducciones realizadas**

Número de servidores públicos y contratistas que participan en la reinducción frente al total de personal con permanencia superior a un año.

 <b>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA</b> E.S.E. MONTENEGRO <i>La Salud... Nuestro compromiso</i> NIT. 890.000.400-2	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>Código: 31-005</b>
		<b>Versión: 001</b>
		<b>Fecha: 29 01 2026</b>
		<b>Página 10 de 10</b>

## Nivel de satisfacción del proceso de inducción y reinducción

Resultado promedio de las evaluaciones aplicadas a los participantes, que permite medir la percepción sobre la calidad, claridad y utilidad del proceso.

## Cumplimiento del cronograma

Número de actividades ejecutadas frente a las actividades programadas en el cronograma establecido para la vigencia.

## 8. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Los resultados obtenidos a través de los indicadores permitirán identificar fortalezas, oportunidades de mejora y acciones correctivas, las cuales servirán como insumo para el ajuste y fortalecimiento del Programa de Inducción y Reinducción en vigencias posteriores, garantizando su articulación con los objetivos institucionales y la mejora continua del desempeño del talento humano.

## 9. DOCUMENTOS Y REGISTROS

- ✓ Actas de reunión
- ✓ Registros de asistencia
- ✓ Registro Fotográfico
- ✓ Folleto de inducción y re inducción de talento humano
- ✓ Evaluación de la inducción y re inducción en talento humano