



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	15/02/2022	Creación del Programa

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

1. INTRODUCCION

Es importante para la Institución contar con una directriz que permita ejecutar el programa de inducción y reinducción en forma unificada, permanente y continua en la ESE Clínica de Maternidad Rafael Calvo C.

El presente manual contiene el procedimiento que debe aplicar para hacer la inducción general al nuevo empleado, contratista y los estudiantes en práctica, en lo que se refiere al conocimiento general de la clínica y la labor que debe cumplir durante su desempeño.

Así mismo es una herramienta para transmitir y lograr en los empleados públicos la ubicación en el momento histórico que vive la institución.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
--	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

2. ALCANCE

Mediante el programa de inducción se busca facilitar a los nuevos empleados y estudiantes su proceso de integración a la cultura organizacional. En este sentido, el proceso de inducción es una inversión en tiempo, esfuerzos y recursos que a mediano plazo se verá reflejado en la productividad y satisfacción de los nuevos servidores.

Básicamente, se pueden evidenciar las siguientes ventajas de la implementación de un programa de inducción estructurado:

- Reduce el nivel de ansiedad de los recién vinculados o estudiantes que están en proceso de formación.
- Los empleados y estudiantes logran un acoplamiento y aprendizaje más rápido y mejor de las funciones y roles que deben desempeñar.
- Se hacen más productivos, eficaces y eficientes.
- Viven más satisfechos con el rol a desempeñar.
- Se disminuye la rotación.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
--	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

3. OBJETIVOS

La inducción en la ESE Clínica de Maternidad Rafael Calvo C, busca, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Presentar a los nuevos funcionarios y estudiantes la plataforma estratégica de la entidad de manera que se identifique su rol y se garantice el compromiso para lograr los objetivos propuestos.
2. Iniciar la integración de los funcionarios y estudiantes al sistema de valores de la clínica (para lo cual es necesario que los tenga identificados claramente) y crear sentido de pertenencia.
3. Instruir a los funcionarios y estudiantes sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Negociar con los nuevos funcionarios y estudiantes sus expectativas, redefinir y precisar con el jefe inmediato sus conocimientos y habilidades, evaluar su potencial, e iniciar el acercamiento a los compañeros con miras a que se integren a los equipos de trabajo.
5. Informar a los nuevos funcionarios y estudiantes acerca del reglamento interno de trabajo, procesos, procedimientos, las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

4. REQUISITOS PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

- 1. Inmediato:** Es decir, tan pronto como ingrese el nuevo funcionario o estudiante a la entidad.

El programa de inducción inmediato es una forma de acompañar al nuevo empleado en su proceso de adaptación a la cultura organizacional y de ayudarlo a manejar constructivamente su ansiedad. Debe tenerse en cuenta que para que la inducción sea inmediata, se debe realizar individualmente, es decir, no se necesita que sea grupal, lo que sí ocurre, generalmente, con el programa de reinducción.

- 2. Completo:** Significa que se planeen y realicen acciones orientadas al recibimiento formal en la entidad, a la familiarización con su puesto de trabajo, y que dentro de cada una de estas fases se abarquen los aspectos teóricos y prácticos más significativos.

- 3. Técnico:** Es decir que las personas que dirijan la inducción:

- Tengan solidez conceptual respecto de los temas
- Conozcan los objetivos del programa
- Utilicen metodologías flexibles

- Usen adecuadamente los recursos didácticos con los que cuentan
- Utilicen con propiedad el lenguaje de la imagen, propio de los videos
- Aprovechen las posibilidades que para el programa pueda ofrecer el internet, etc.

- 4. Participativo:** El programa de inducción deberá utilizar pedagogías con estrategias que involucren activamente al servidor en los propósitos de la entidad,

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

tales como participación en mesas redondas y estudio de casos tendientes a conocer y a hacer aportes a la entidad, así como libertad de expresar con confianza sus dudas y temores.

5. Apoyo institucional: Es decir, que cuente con el apoyo de jefes y directivos y que tenga los recursos necesarios para su realización.

5. RESPONSABLES

La responsabilidad inmediata de la inducción específica del cargo para que este programa se planee, organice, realice y evalúe está a cargo de cada uno de los Jefes de Oficina o de las áreas en donde el trabajador cumplirá sus funciones. La Unidad Funcional de Talento Humano prestará apoyo con relación a la Inducción General Institucional previo envío de los cronogramas de inducción por parte de las Subgerencias.

6. FASES DEL PROCESO DE INDUCCIÓN

1. Recibimiento del empleado:

Por lo general, el ingreso de un trabajador a una nueva entidad no es fácil, ya que se produce un choque entre dos mundos: el personal, con sus conocimientos, competencias, valores, creencias, expectativas temores y el mundo de la entidad con su cultura organizacional, sus valores, sus grupos y subgrupos, sus ritos y costumbres.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

Dentro del lenguaje organizacional se habla de la "ansiedad de principiante" para hacer alusión a los temores naturales que surgen en el momento de la vinculación de los nuevos empleados al tener que vivenciar la confrontación de estas dos culturas.

La forma cuidadosa o descuidada como se reciban a los nuevos servidores transmite un mensaje de seriedad, respeto y compromiso, o, por el contrario, de indiferencia, hostilidad, despreocupación. Se debe recibir a los empleados recién vinculados, manifestarles la complacencia de la entidad de recibirlos, así como los buenos deseos para que su permanencia en ella les signifique ventaja competitiva en el conjunto de la administración pública.

2. Ubicación en relación con la entidad

Un propósito central dentro del proceso de la inducción general a la entidad es el de ayudarle a las personas recién vinculadas a vivir su proceso de socialización y de integración a la cultura organizacional.

El conocimiento institucional deberá orientarse hacia aspectos fundamentales de la entidad, de la dependencia y del puesto de trabajo, procurando que la información que se ofrezca favorezca la integración, la participación y el aporte del servidor al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Se sugieren, entre otros, los siguientes aspectos:

a. Temas relacionados con la entidad en general.

- Reseña histórica de la entidad.
- Misión, visión, valores corporativos.
- Estructura organizacional de la entidad.
- Portafolio de servicios.
- Normas que rigen la entidad.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

- Estructura de la planta física: Conocimiento físico de la clínica.

b. Planes y programas institucionales

- Política y planes generales
- Programas y proyectos especiales
- Sistemas de evaluación y control de la programación
- Mapa de procesos

c. Presentaciones.

Debe formar parte de la ubicación organizacional de los nuevos empleados su presentación a las personas de otras dependencias, por cuanto han de tener contacto e interacción con ellos. En especial se recomienda presentarlos a:

- Jefe inmediato
- Compañeros del área de trabajo
- Subalternos
- Área de sistemas (Por si es necesario asignar equipos y/o claves de acceso).

d. Apoyos útiles.

- Computador, Video Beam, y presentación Institucional.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

7. UBICACIÓN CON RELACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Como ya se indicó, el primer responsable del éxito de esta fase es el jefe inmediato del empleado que se vincula, quien deberá actuar no sólo como jefe, sino, ante todo, como primer capacitador del nuevo empleado en el puesto de trabajo. Este nuevo empleado es el que entra por primera vez a la entidad, pero también puede ser una persona ya antigua que es trasladada a otro cargo el jefe inmediato deberá ser especialmente cuidadoso en los siguientes aspectos:

1. Preparar al grupo: (Jefe inmediato o a quien designe)

El jefe inmediato deberá informar a su grupo con anticipación la llegada del nuevo servidor y motivarlo para que lo acojan y lo reciban adecuadamente. Deberá prever el sitio físico donde va a quedar ubicado, de manera que no se le transmita un mensaje de improvisación y que se le sitúa en cualquier rincón.

Además, debe presentar el nuevo empleado a las personas relacionadas con su cargo, con los compañeros de trabajo, con personas de otras áreas por razón de diferentes tipos de relaciones.

Estas presentaciones, sin duda, facilitan el ejercicio de las funciones del nuevo empleado, ya que establecen unos antecedentes de confianza entre él y las personas con las que deberá interactuar para el logro de los resultados esperados.

2. Repasar con el nuevo empleado los objetivos propuestos dentro del área y las funciones principales asignadas a la misma: (Jefe inmediato y/o persona que designe).

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

Se trata de que desde el comienzo el nuevo servidor asuma que es parte de un equipo (sus compañeros de área) y que su responsabilidad es la de colaborar con ellos para la obtención exitosa de metas compartidas (las del área). Con miras a facilitar el conocimiento del área, el aprendizaje de las funciones, la interacción con diferentes compañeros y la identificación de los proyectos donde mejor podría ubicarse y aportar

3. Proporcionar los elementos de trabajo: El jefe inmediato (o a quien designe) debe garantizar que el nuevo empleado tenga los equipos y elementos indispensables para el desempeño del cargo, los cuales dependerán de la naturaleza de este.

4. Hacer seguimiento y evaluación del empleado en su proceso: El jefe inmediato deberá, así mismo, estar pendiente de que el proceso de inducción del nuevo servidor dentro del área de trabajo avance de acuerdo con el plan establecido y de que logre un aprendizaje práctico del desempeño de las funciones. Igualmente, retroalimentar a la oficina de Talento Humano sobre la calidad del proceso y hacer las sugerencias que considere pertinentes.

Observación: En los casos en donde se realice la inducción a estudiantes que ingresan a realizar sus prácticas en la clínica el cronograma de inducción lo realizará la Subgerencia Científica y lo socializará con la oficina de Talento Humano quien prestará apoyo en lo relacionado con la inducción general institucional. El proceso e inducción específica en el puesto asignado a cumplir sus prácticas será responsabilidad del Jefe inmediato o quien haga sus veces en el área, y se aplicarán los mismos criterios descritos en el presente programa.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

8. REINDUCCION

La reinducción constituye una forma de enseñanza o aprendizaje continuo para mantener actualizados a los empleados y contratistas de la ESE Clínica de Maternidad Rafael Calvo, de la información referente a modificaciones de la estructura, procedimientos, sistema de prestación de servicios y conocimientos de interés general.

De acuerdo al artículo 64 de la Ley 190 de 1995, el programa de Reinducción establece que todas las entidades públicas, contarán además del programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, con uno de actualización cada dos años o antes en el momento en que se produzcan cambios en la entidad, este se debe socializar con todos los empleados públicos e incluye obligatoriamente un proceso de actualización acerca de la normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral, la ética, la filosofía administrativa, políticas económicas, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

9. OBJETIVOS DE UN PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

- Reorientar a los empleados a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y busca crear un espacio para que los servidores se enteren de las reformas en la entidad y de sus funciones.
- Actualizar a los empleados respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental.
- Conocer los cambios estructurales y culturales de la entidad y sus dependencias.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

- Reflexionar sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renovar su compromiso con la práctica de estos.
- Conocer los logros alcanzados por la entidad y como apporto cada uno al cumplimiento de estos.
- Informar en caso de reorientación de la Misión Institucional y los cambios en las funciones de las dependencias puesto de trabajo, procesos y procedimientos.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad
- Actualizar normas, decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los trabajadores de la clínica, acerca de nuevas disposiciones en materia de administración y gestión del Talento Humano.

10. IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Durante el proceso de Reinducción se busca reorientación al personal vinculado con la clínica cuando ocurran cambios normativos y modificaciones en las políticas institucionales dentro del marco legal.

La Reinducción va ligada o “de la mano” con la capacitación, incluso algunos empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos pueden obtener los beneficios potenciales del programa de Reinducción.

Los beneficios son básicamente:

- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.
- Mejora la comunicación entre grupo y entre individuos.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda en la comprensión y adopción de nuevas políticas.
- Mantiene la competitividad de la organización.
- Promueve el desarrollo de personal.


11. CONTENIDOS SUGERIDOS

- Actualización y avances normativos derivados de la Constitución que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama a la cual pertenecen los empleados.
- Beneficios alcanzados por el Plan de Desarrollo y políticas vigentes dentro de la administración.
- Redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos.
- Simplificación de trámites, diseño de proyectos, sistemas de información, determinación de indicadores de gestión, revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.

12. METODOLOGÍA

Actualmente se realizará de manera virtual, para la realización de esta se contará con el apoyo de las áreas de Subgerencia Científica, Subgerencia Administrativa y Financiera, oficina de Talento Humano, Control Interno, Sistemas y las dependencias que tienen a su cargo procesos asistenciales.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---

	PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	Código: PGR-GTH-01
		Versión: 1
		Fecha: 15/02/2022

Lo anterior con el fin de que la Reinducción abarque todos los procesos y los empleados puedan tener un conocimiento global y exacto de la clínica

Se realizará teniendo en cuenta:

- Diseño del programa a desarrollar.
- Clasificación de los participantes, de manera que se puedan aprovechar al máximo las exposiciones y dinámicas, de cara a un adecuado desarrollo del programa.
- Exposiciones breves, sencillas y sólidas (máximo 15 minutos) de las temáticas, a cargo de expertos en los diferentes temas.
- Conversatorios, conclusiones y adopción de compromisos.

13. RESPONSABLES

El responsable inmediato del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del programa de reinducción es la Subgerencia Administrativa con el apoyo de la oficina de Talento Humano, quien se apoyará principalmente en los directivos, asesores, ejecutivos y profesionales que de acuerdo con su perfil sean seleccionados para el efecto.

OBSERVACIÓN: El presente cronograma se ajustará, dependiendo de las necesidades institucionales e ingresos de personal.

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
--	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

14. TEMATICA PARA INDUCCION Y REINDUCCION

- Plataforma estratégica de la clínica
- Programa de seguridad del paciente
- Proceso de admisiones, referencia y contrarreferencia
- Proceso de atención al usuario
- Proceso de diligenciamiento de historia clínica y estadísticas vitales
- Y todos los temas que hacen parte del Plan de Capacitación Anual.

15. NORMAS RELACIONADAS

El procedimiento está reglamentado por la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia. Artículo 53. "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... la capacitación, el adiestramiento .."
- Ley 489 de 1988 Artículos 30 y 31 "ESCUELA DE ALTO GOBIERNO. Establécese como un programa permanente y sistemático, la Escuela de Alto Gobierno, cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional Define los participantes".
- Ley 190 de 1995 Artículo 64." Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley"

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
---	---	---



PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Código: PGR-GTH-01

Versión: 1

Fecha: 15/02/2022

- Ley 909 de 2004." Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1064 de 2006. "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 7. "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". Capítulo 11 Inducción y Reinducción.
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005".
- Decreto 4665 de noviembre de 2007. "Por la cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".

Elaboró: Dra. Irina De Guzmán Asesor Externo de Talento Humano	Revisó: Comité MECI - Calidad	Aprobó: Dr. Jorge Caro Subgerente Administrativo
--	---	---