

**E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE  
GUAMAL - MAGDALENA**

# MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION

---

**JORGE ALBERTO LEMUS BELLO  
GERENTE**



GUAMAL – MAGDALENA  
2024

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 1 de 25

## Contenido

1.	PRESENTACION .....	2
2.	INTRODUCCION .....	3
3.	MARCO LEGAL .....	4
4.	OBJETIVOS .....	4
4.1.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCION .....	4
4.2.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION .....	5
5.	ALCANCE.....	6
6.	TERMINOS Y DEFINICIONES.....	6
7.	GENERALIDADES DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN.....	6
8.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	7
8.1.	MISION.....	7
8.2.	VISION .....	7
8.3.	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	7
8.4.	VALORES CORPORATIVOS.....	8
8.5.	MAPA DE PROCESOS.....	10
8.6.	POLITICAS ESTRATEGICAS .....	12
9.	PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL.....	19
9.1.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN .....	20
9.2.	FASES DE LA INDUCCIÓN.....	20
9.3.	PROCEDIMIENTO PARA LA SEGUNDA FASE DE LA INDUCCIÓN. ....	21
9.4.	DIAGRAMA DEL PROCESO DE INDUCCION .....	22
9.5.	EVALUACION.....	23
10.	PROGRAMA DE REINDUCCION.....	23
10.1.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:.....	24

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 25

## 1. PRESENTACION

EL presente Manual se ha elaborado con la finalidad de establecer los lineamientos para el desarrollo de las jornadas de Inducción y Reinducción de los servidores públicos y contratistas que desempeñan su labor en la Entidad, a fin de promover un equipo de trabajo con un alto sentido de pertenencia y enfocar los esfuerzos hacia el cumplimiento de los requerimientos necesarios para la prestación de servicios de calidad y el mejoramiento continuo dentro de la entidad.

Este manual contiene un bosquejo general de la entidad, los derechos como funcionario, pero también los deberes a que deben someterse como servidores públicos. De igual forma se precisa en el mejoramiento del perfil ocupacional de sus empleados, brindando la capacitación requerida en los temas que se acuerden para alcanzar el compromiso de mejoramiento continuo, en aras de prestar el mejor de los servicios a la comunidad.

Se espera que a través de esta herramienta las actitudes y competencias de cada Servidor Público, se encaucen hacia el logro de los objetivos institucionales.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 25

## 2. INTRODUCCION

El artículo 64 de la ley 190 de 1995 “Establece que todas las entidades públicas tendrán, el programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y a las vez tendrá el programa de reinducción el cual deberá actualizarse cada dos años”.

Así mismo, el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de los programas de inducción, programas de re inducción, los cuales deberán hacerse por los menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios

Estos programas forman parte de un proceso gradual de formación y aprendizaje de los servidores públicos indispensable para que se pueda desarrollar de forma adecuada la misión, visión de la entidad.

Como resultado los programas de inducción y reinducción deberán impartirse para cada uno de los empleados independiente de su forma de contratación, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

El plan institucional de la ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA incluirá los programas de inducción y de reinducción, los cuales son procesos de formación para fortalecer el conocimiento de la entidad e identificar aspectos a mejorar, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 25

### 3. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia
- Leyes: 42/93, 87/93, 80/93; 610/00, 142/94, 617/00, 734/02.
- Artículo 64 de la Ley 190 de 1995: Mediante el cual se establece que todas las Entidades Públicas tendrán, además del Programa de Inducción para el personal que ingrese a la Entidad, uno de actualización cada dos años.
- Artículo 36 de la Ley 909 del 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones."
- Decretos: 1737 de 1998, 2145 de 1999, 2445 de 2000, 2170 de 2002
- Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998: Mediante el cual se establece que los Planes Institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente, además de Programas de Inducción, Programas de Reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.
- Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11. párrafo 2

### 4. OBJETIVOS

#### 4.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCION

Facilitar la adaptación e integración del nuevo trabajador a la entidad y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, logrando que la Entidad cuente con un equipo de trabajo de alto rendimiento en todas sus dimensiones con un sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

- Familiarización a los servidores públicos nuevos con la estructura de la entidad, la organización y las funciones generales.
- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Instruir a los servidores de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de 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.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.
- Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 25

- inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

#### **4.2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION**

El proceso de reinducción al igual que la inducción, forman parte de un proceso progresivo de formación y aprendizaje de los funcionarios públicos, y de profesionales de apoyo que prestan un servicio a la entidad, indispensable para su desarrollo humano en la entidad y para que ésta pueda cumplir adecuadamente su misión.

El desarrollo del programa de reinducción se realizará teniendo en cuenta el contenido y duración del programa de inducción al personal. Para ello se tendrá en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño del personal, los resultados de las evaluaciones independientes del Modelo Estándar de Control Interno MECI y los resultados de la evaluación del Clima Organizacional, la investigación de peligros y riesgos asociados a cada actividad, así como la gestión del riesgo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A su vez se trata es de reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios aducidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y busca crear un espacio para que los servidores conozcan e identifiquen los siguientes temas en la realización de sus actividades y como aporta su trabajo a la adquisición de las metas de la entidad:

- Marco estratégico de la entidad
- Planes de Mejoramiento
- Marco Ético
- Actividades de Capacitación y Bienestar Social
- Funciones y responsabilidades
- Modelo de operación por procesos
- Política de Calidad, misión, visión, indicadores, principios del MECI
- Actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental.
- Se actualicen respecto de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, y se informen de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de Administración del talento humano.
- Fortalezcan el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 25

- Tomen conciencia de los logros alcanzados por la entidad, en los que ellos mismos han participado, y proyecten las acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas gubernamentales.
- Identificación y valoración de Riesgos asociados a las actividades que se ejecutan en cada cargo.
- Socialización de Política del SG-SST de la entidad

## 5. ALCANCE

El alcance del presente manual es de aplicación para todo el personal de nómina y contratista de la entidad, que está orientada a lograr que el personal se adapte y se identifiquen con la entidad para mantener los elevados estándares de calidad de servicios y para formar y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados.

## 6. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Inducción:** Es un proceso dirigido a integrar al nuevo empleado hacia la cultura organizacional de la ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.
- **Reinducción:** Es un proceso dirigido a actualizar a todo el personal con relación a la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se debe realizar cuando la Entidad enfrente cambios significativos en sus procesos o cómo mínimo cada dos años.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** proceso lógico y por etapas basado en la mejora Continua e incluye la Política, la organización, la planificación, evaluación, Auditorias y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer y controlar riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de una entidad.

## 7. GENERALIDADES DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

Nombre de la Institución:	E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen
NIT:	819002534-1
Naturaleza Jurídica:	Publica, Empresa Social del Estado
Carácter territorial de la entidad:	Departamental
Actividad Económica:	Prestación de Servicios de Salud Primer Nivel de Atención
Nivel de Complejidad:	I nivel
Dirección:	Calle 10 con carrera 5 esquina
Departamento:	Magdalena
Municipio:	Guamal
Área de Cobertura:	Urbana y Rural

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal es una entidad de naturaleza pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 7 de 25

administrativa, adscrita a la Dirección Departamental del Sistema de Seguridad Social en Salud.

La E.S.E Hospital “Nuestra Señora del Carmen” hace parte de la Subregión Sur de la Red de Servicios de Salud del Departamento del Magdalena, integrada por los municipios de: El Banco, Guamal, San Sebastián de Buena Vista, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen, San Zenón y Santa Ana.

## **8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

### **8.1. MISION**

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

### **8.2. VISION**

En el 2023, seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyados en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

### **8.3. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, orienta su misión y visión institucional bajo los siguientes principios institucionales, en cumplimiento al ejercicio de la función pública:

- **COMPROMISO EN EL SERVICIO:** desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejada en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL:** Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- **MOVILIZADORES DE CAMBIO:** Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 25

- **COMPROMISO CON LA CALIDAD:** Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros procesos y recursos.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.
- **ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE:** Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente saludable.

#### 8.4. VALORES CORPORATIVOS

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

- **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizado.
- **DILIGENCIA:** Los Funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.
- **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que éstos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.
- **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 9 de 25

- **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad, respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la entidad.
- **ÉTICA:** Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.
- **VOCACION DE SERVICIO:** Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- **JUSTICIA:** Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **CALIDAD:** La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizando los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.
- **CONFIANZA:** Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 25

### 8.5. MAPA DE PROCESOS

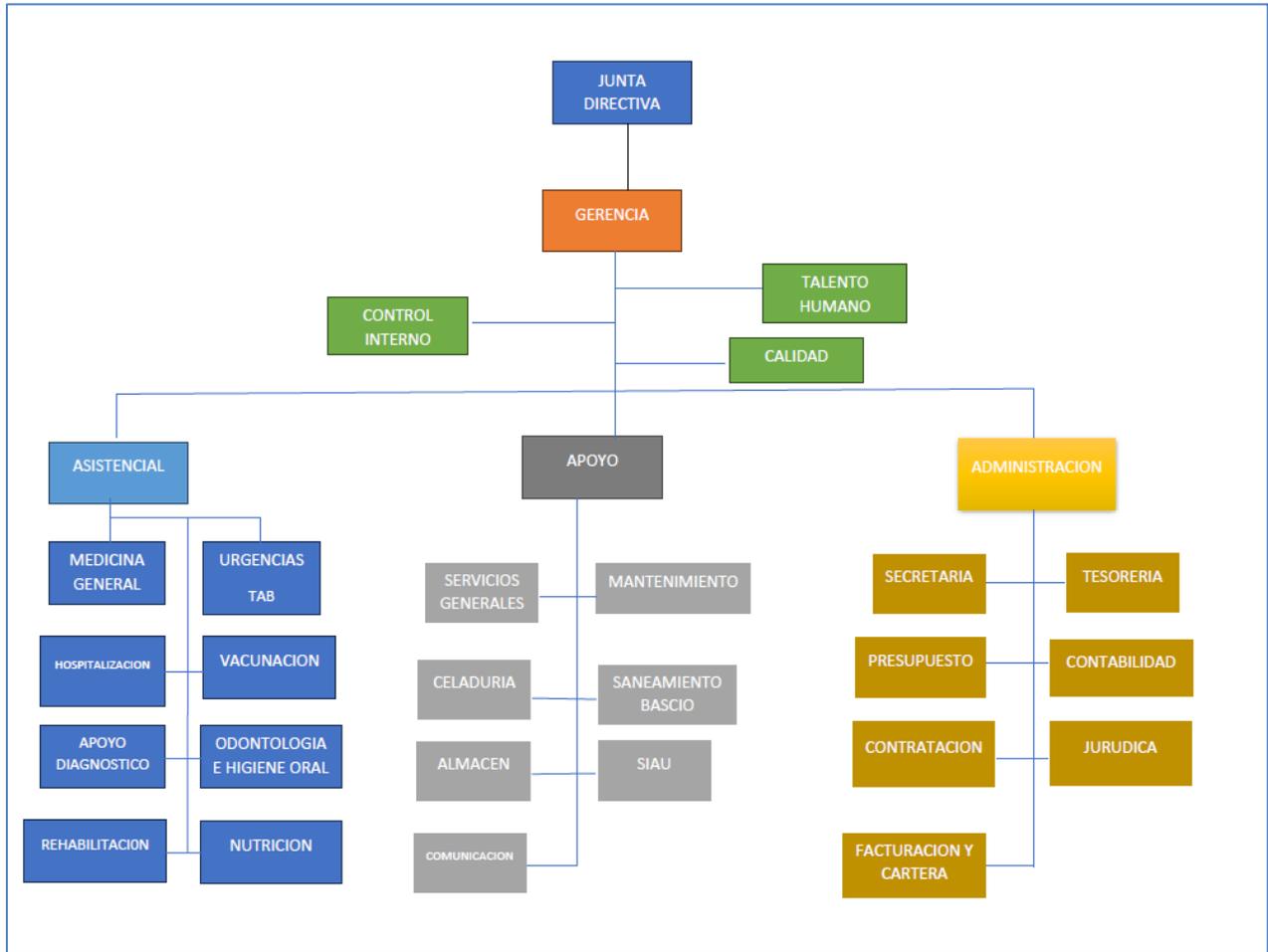
El Mapa de Procesos es la representación gráfica de los procesos que están presentes en una organización, mostrando la relación entre ellos y sus relaciones con el exterior. A su vez, los procesos pueden ser agrupados en Macro procesos en función de las macro actividades llevadas a cabo.



Ac  
ve

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 11 de 25

## 8.6. ORGANIGRAMA



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 12 de 25

## **8.7. POLITICAS ESTRATEGICAS**

### **8.7.1. POLÍTICA DE SERVICIOS**

La institución presta servicios de salud de primer nivel de forma oportuna y pertinente basada en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.

#### **Objetivos**

- Brindar servicios de salud sin barreras de Acceso.
- Fortalecimiento del programa de seguridad del paciente e implementación del mismo en todos los procesos.
- Diseñar estrategias que permita brindar una adecuada orientación a los usuarios que acceden a la institución.
- Sensibilizar al recurso humano para propender por un trato digno y humanizado durante la prestación del servicio de salud.
- Concientizar el talento humano institucional en la necesidad de aportar conocimiento y experiencia al personal en formación.
- Mejorar la calidad del dato y reporte de todos los eventos de notificación de vigilancia epidemiológica.

### **8.7.2. POLÍTICA DE CALIDAD**

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, está comprometida con el mejoramiento continuo, para lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, a través de la prestación de sus servicios integrales de salud orientados en un modelo de gestión y atención centrado en el usuario, familia y comunidad, de esta forma garantizar la satisfacción de las necesidades de salud de nuestros usuarios y basados en los altos estándares de calidad.

#### **Objetivos**

- Avanzar en la implementación del Sistema Único de Acreditación.
- Fortalecer todos los procesos a partir del mejoramiento continuo.
- Crear estrategias para lograr una cultura de calidad.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 13 de 25

- Aplicar los atributos de calidad en todos los procesos institucionales.

### **8.7.3. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Gerencia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena, en su actividad de prestación de los servicios de salud, se compromete con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales, que cubre todos sus centros de trabajo, sus trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

#### **Objetivos**

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar permanentemente actividades de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción de la salud.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el Hospital.

### **8.7.4. POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 14 de 25

## Objetivos

- Fortalecer los programas de capacitación al cliente interno para identificar y prevenir la ocurrencia de eventos adversos en la organización.
- Motivar al cliente interno para continuar con la cultura de identificación y reporte de eventos e incidentes.
- Articular los procesos misionales y administrativos a través de auditorías concurrentes para identificar, gestionar y minimizar la ocurrencia de eventos.
- Fortalecer la evaluación de adherencia a guías, protocolos y procedimientos al personal asistencial y administrativo que garanticen prácticas seguras.

### 8.7.5. POLÍTICA AMBIENTAL

LA E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN reconoce la relación existente entre la salud y el medio ambiente, por lo que se compromete a través del desarrollo de buenas prácticas ambientales con la prevención y mitigación de los impactos generados en la prestación de los servicios de salud; promoviendo el mejoramiento continuo, la sostenibilidad y salud ambiental en cumplimiento de la normatividad vigente.

## Objetivos

- Fortalecer las estrategias institucionales que sensibilicen al usuario interno y externo sobre el ahorro de recursos, manejo de residuos y sustancias químicas.
- Diseñar programas que fomenten la sostenibilidad ambiental en la institución y en el municipio.
- Realizar seguimiento y autoevaluaciones que promuevan el mejoramiento continuo y la mitigación de los riesgos generados de la prestación de servicios de salud.
- Aportar a la implementación de las políticas ambientales del Departamento.

### 8.7.6. POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal-Magdalena, como entidad prestadora de servicios de salud se compromete a instaurar e implementar la política de atención humanizada en salud, enfocada hacia el servicio integral del usuario y su familia, ofreciendo una asistencia con calidez humana que responda a sus necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales;

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 15 de 25

donde todo el personal de salud, brinde un trato amable, cálido y de respeto hacia la confidencialidad, la dignidad, fundamentados en los derechos y deberes de los pacientes sus familias y los funcionarios, con condiciones laborales justas.

### **Objetivos**

- Generar desde el equipo directivo de la institución espacios laborales dedicados a la capacitación y sensibilización del personal.
- Conformar grupo de líderes que se comprometan y que representen a cada área del hospital y contribuyan al tema de humanización.
- Articular las estrategias de humanización con todos los procesos, para mejorar la prestación de los servicios y el clima laboral.
- Socializar y medir adherencia del programa de humanización institucional.

### **8.7.7. POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de quipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la institución de salud, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.

### **Objetivos**

- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos tecnológicos y biomédicos, identificando los que están en deterioro o que requieran cambio.
- Adquirir herramientas tecnológicas de acuerdo a la normatividad vigente que permita aumentar la calidad de la prestación de servicios buscando satisfacer las necesidades de la comunidad.
- Promover el adecuado uso de la tecnología nueva y usada, para prestar una atención segura y optimizar la vida útil de los equipos.
- Implementar un sistema de historias clínicas que nos permita tener una información más clara.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 16 de 25

### **8.7.8. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

La E.S.E Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y aquellos que sean necesarios para fortalecer el capital humano; contribuyendo al desarrollo institucional.

#### **Objetivos**

- Establecer el plan de capacitaciones institucional por perfiles y competencias, armonizado con el mapa de procesos.
- Fortalecer el programa de humanización y rediseñar sus estrategias beneficiando al usuario externo e interno.
- Diseñar herramientas de medición para evaluar y/ o medir el avance del proceso de Talento Humano.
- Fortalecer los subprocesos de selección, inducción, reinducción, evaluación de desempeño, clima laboral y bienestar social.
- Mejorar las condiciones de trabajo con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

### **8.7.9. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal - Magdalena, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.

#### **Objetivos**

- Identificar riesgos en cada proceso de la institución para minimizar su materialización evitando acciones legales y judiciales.
- Capacitar al usuario interno en la gestión integral del riesgo para establecer controles que permitan cumplir con los objetivos institucionales.

### **8.7.10. POLÍTICA FINANCIERA**

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 17 de 25

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.

## Objetivos

- Mejorar el sistema de contratación con las EAPB y entes gubernamentales en cuanto a cobertura de servicios y ajuste de tarifas, así como comercializar nuestros servicios a otras entidades del área de influencia.
- Garantizar la facturación total de los servicios prestados y su radicación, así como la calidad de la misma, a fin de reducir los porcentajes de glosas y devoluciones.
- Reducir los tiempos de respuesta de Glosa y devoluciones acorde a lo establecido en el Decreto 4747 de 2007.
- Depurar en su totalidad los saldos de cartera para establecer un registro real de cartera recuperable.
- Realizar una gestión de cobro oportuna ante las entidades deudoras, garantizando el flujo de caja que permita la sostenibilidad financiera del hospital.
- Racionalizar el gasto frente al flujo de efectivo real, para garantizar el equilibrio financiero institucional.

## 8.8. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

## 8.9. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 18 de 25

### 8.10. ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

### 8.11. VALORES DE INTEGRIDAD



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 19 de 25

## 9. PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL

Para el desarrollo del programa de inducción se tiene establecido las siguientes actividades con la finalidad de lograr los siguientes propósitos:

Brindar Acompañamiento al funcionario en temas y actividades a desarrollar en la entidad

Orientar y socializar al funcionario en temas afines con la labor a desarrollar

Las actividades a desarrollar para el proceso de inducción son las siguientes:

TEMA	AREA RESPONSABLE
Bienvenida	Área de Recurso Humano
Manual de Funciones	Área de Recurso Humano
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Área de SG-SST
Direccionamiento Estratégico- Políticas Institucionales	Calidad
Atención al Usuario- Sistema de Gestión de la Calidad.	Calidad
MECI (modelo Estándar de Control Interno)	Gestión de Control Interno
Entrega de Folleto Institucional	Área de Recurso Humano
Recorrido de Instalaciones y entrega de Puesto de Trabajo, Recursos físicos y Tecnológicos	Área de Recurso Humano
Diligenciamiento de Encuesta	Área de Recurso Humano
Entrega de puesto de trabajo al nuevo funcionario	Área de Recurso Humano

Para la actividad de entrega de puesto de trabajo al nuevo funcionario; realiza un acta dejando constancia de las actividades de entrega y recibido, de empalme del proceso, sobre la cual debe quedar relacionado el inventario, los elementos y las condiciones en las que entrega y recibe el lugar de trabajo.

Las fechas establecidas para realizar la inducción del personal está sujeto a la necesidad de contratación del personal que la ESE "HNSC", es decir depende del ingreso o reubicación de personal en la entidad.

La inducción como tal busca facilitarles a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional. En este sentido se entiende la inducción como una inversión en tiempo, esfuerzos y recursos que a mediano plazo ha de redundar en productividad y satisfacción de los nuevos servidores.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 20 de 25

## 9.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

- ✓ Familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la visión institucional, de manera que se garantice su compromiso para lograrla;
- ✓ Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores del Hospital, para lo cual es necesario que los tenga identificados claramente, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética;
- ✓ Instruir a los servidores sobre los asuntos relacionados con las dependencias, los procesos, las relaciones entre estos, las responsabilidades individuales, los resultados esperados;
- ✓ Negociar con los nuevos servidores 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.
- ✓ Informar a los nuevos servidores acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, sus deberes y derechos, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

## 9.2. FASES DE LA INDUCCIÓN

La inducción consta de dos fases. Una inducción básica que busca familiarizar al nuevo servidor con la planta de personal de la empresa, conocer la misión, la visión y los objetivos institucionales, la interiorización del sistema de valores de la entidad, el reglamento interno de trabajo, el fortalecimiento del sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y el fortalecimiento de la cultura de lo ético en lo público.

La responsabilidad en esta primera fase recae en el nivel directivo de la empresa, en cabeza del jefe de Gestión del Talento Humano. Esta fase inicia con la notificación al nuevo servidor de que ha sido vinculado a la empresa y termina con la presentación al jefe inmediato, solicitándole su concurso para el cumplimiento de la segunda fase. Se recomienda al jefe de Gestión del Talento Humano hacer un plan de trabajo para su emprendimiento concreto.

La segunda fase o inducción específica es dirigida por el jefe inmediato o de área, quien desarrollará una lista de chequeo que guíe su desarrollo. El propósito fundamental de esta fase es instruir al nuevo servidor en los asuntos relacionados con la dependencia, los procesos, las relaciones entre estos, las funciones del cargo, las contribuciones o

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 21 de 25

resultados esperados. Evaluar su potencial e iniciar el acercamiento con los compañeros con miras a la integración a los equipos de trabajo. Informar al nuevo servidor acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir los riesgos.

### **9.3. PROCEDIMIENTO PARA LA SEGUNDA FASE DE LA INDUCCIÓN.**

Para facilitar la ejecución de este proceso, anexo encontrará una lista de chequeo que le permitirá por una parte definir las actividades que Usted considera necesario tener en cuenta para la persona que ingresa, según el cargo que va a desempeñar. Por otra parte, le permite controlar la realización de las actividades en un lapso apropiado.

La tabla se compone de los siguientes espacios:

**Actividad:** señala las tareas puntuales que se deben llevar a cabo en la inducción específica. Al final cuenta con espacios en blanco para incluir actividades adicionales.

**Aplica / No aplica:** permite seleccionar aquellas actividades que Usted considera necesarias según el cargo.

**Ejecutado:** permite señalar las actividades realizadas y controlar las que están pendientes.

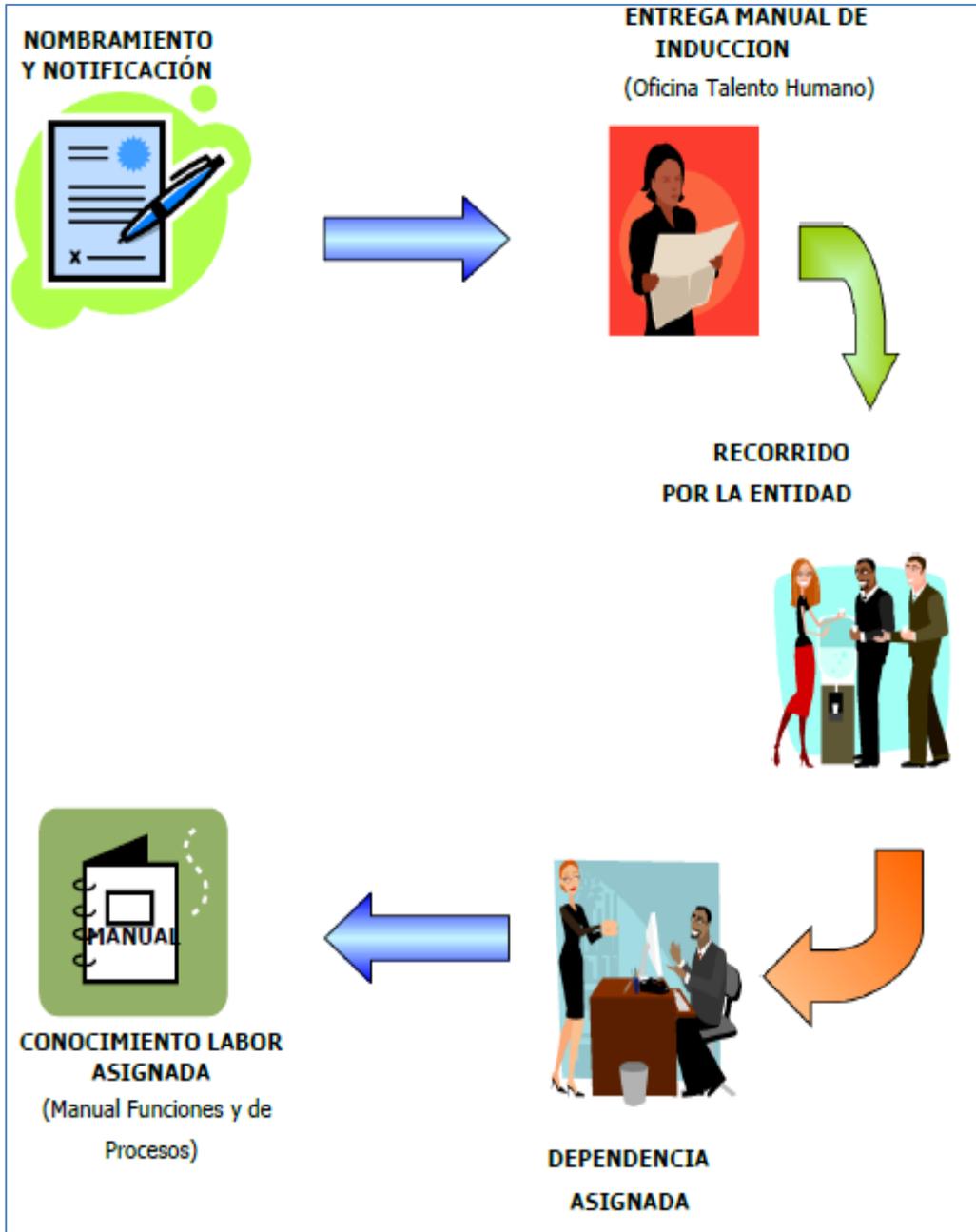
**Observaciones:** espacio para incluir información pertinente, como persona responsable, o fecha planeada de ejecución.

Teniendo en cuenta el período de prueba del nuevo empleado, recomendamos realizar este proceso antes de su vencimiento.

Al finalizar el proceso de Inducción en el Puesto de Trabajo, la lista de chequeo será firmada por el empleado como constancia de su participación y el funcionario que la dirigió y deberá ser enviada a la Oficina de Gestión del Talento Humano.

	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 22 de 25

#### 9.4. DIAGRAMA DEL PROCESO DE INDUCCION



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 23 de 25

## 9.5. EVALUACION

Finalizada la capacitación de inducción se realiza la evaluación que consiste en un documento escrito tipo encuesta para evidenciar el entendimiento de los temas tratados. Adjunto a este documento se encuentra el formato **Evaluación de Inducción a personal**.

## 10. PROGRAMA DE REINDUCCION

El artículo 64 de la Ley 190 de 1995 establece que todas las entidades públicas tendrán, además del programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, uno de actualización cada dos años.

Así mismo, el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

En consecuencia, los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración, con los cambios en la tecnología y metodologías, y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

El programa de reinducción está establecido para reorientar al trabajador en toda la plataforma estratégica, cambios en directrices institucionales, atención al usuario, cambios y adecuación del SG-SST de la empresa, fortaleciendo el sentido de pertenencia de la empresa, la cultura del autocuidado y el proceso de mejora continua de todos los procesos involucrados.

Para desarrollar el programa de Reinducción se tiene en cuenta diferentes aspectos y se sigue la siguiente metodología **estableciendo** el mes de marzo a agosto del 2023 para realizar la reinducción del personal de la entidad.

<b>Actividad</b>	<b>Metodología</b>
Socialización de Direccionamiento estratégico, políticas, cambios organizacionales, etc.	Programación de capacitaciones y/o Visitas en oficinas, entrega de folletos y retroalimentación con el trabajador, publicación en áreas estratégicas de la entidad, a través de correos electrónicos.
Sensibilización y conocimiento del riesgo asociado a cada actividad desarrollada en la entidad	Capacitaciones programadas y/o visitas personales a oficinas, entrega de folletos y evaluación de riesgos a personal.
Modelo estándar de Control Interno, principios y generalidades	Despliegue del Modelo Estándar de Control Interno MECI-2015, a través de folletos, boletines y espacios para reuniones de socialización

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	22-MAR-2024
<b>MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b>	<b>CODIGO:</b>	HNSC-TH-M-001
	<b>PAGINA</b>	Página 24 de 25

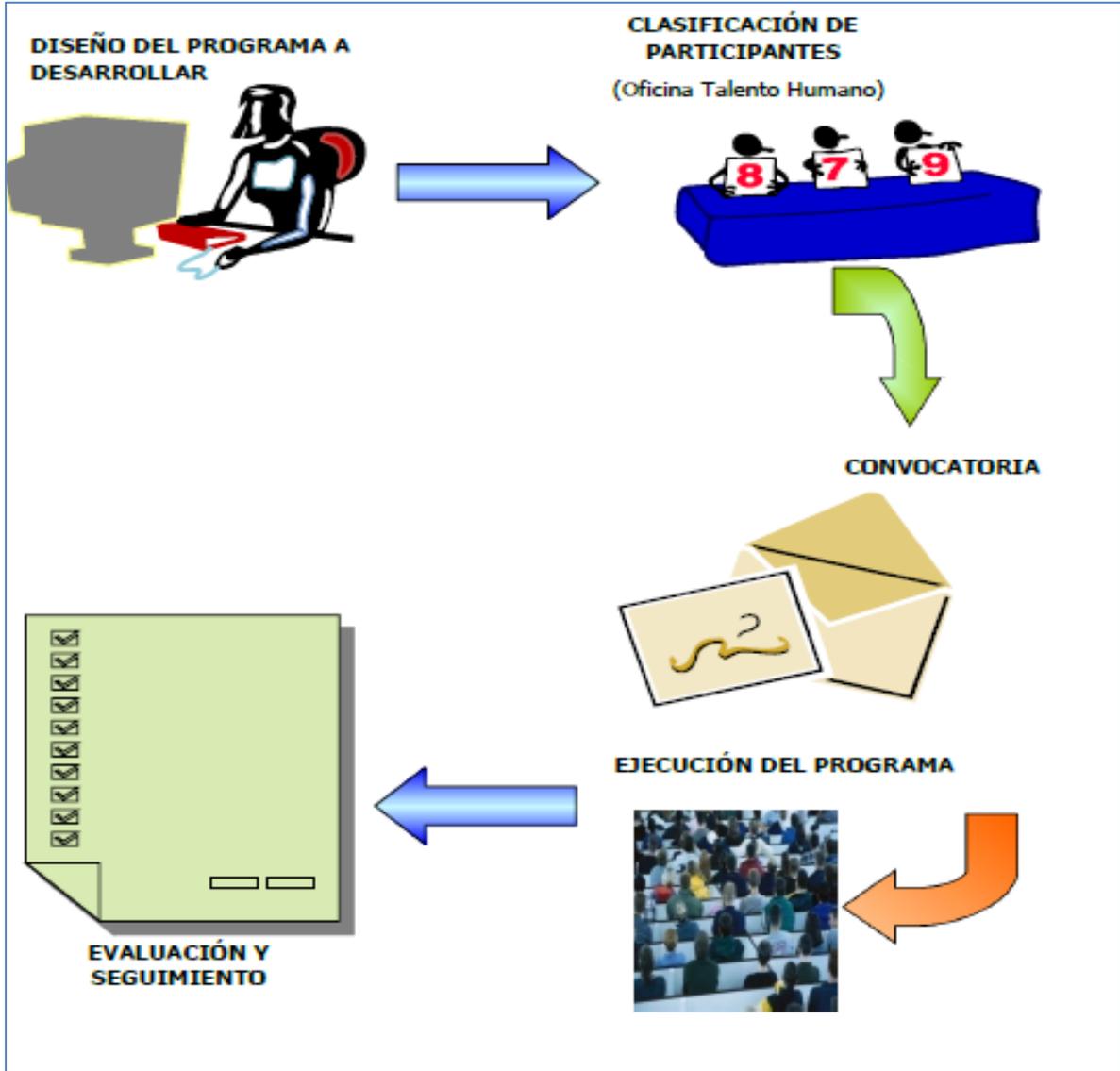
Entrega de copias del manual de funciones y competencias laborales actualizado en la vigencia 2016, detallando las labores correspondientes a sus cargos de los servidores públicos	A través de oficios remitidos por parte de la Oficina de Control Interno
Re inducción del SG-SST, política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Matriz de Riesgos etc.	Capacitación al personal con ayuda multimedia, entrega de folletos, realización de evaluación para verificar aprendizaje.

### 10.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:

- ✓ Se enteren de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- ✓ Actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental
- ✓ Se actualicen respecto de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, y se informen de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos;
- ✓ Se renueven frente a los cambios estructurales y culturales de las entidades y sus dependencias;
- ✓ Reflexionen sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renueven su compromiso con la práctica de los mismos;
- ✓ Se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.
- ✓ Fortalezcan el sentido de pertenencia e identidad con la entidad;
- ✓ Tomen conciencia de los logros alcanzados por la entidad, en los que ellos mismos han participado, y proyecten las acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas gubernamentales.

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	22-MAR-2024
MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION	CODIGO:	HNSC-TH-M-001
	PAGINA	Página 25 de 25

## DIAGRAMA DEL PROCESO DE REINDUCCIÓN



  
**JORGE ALBERTO LEMUS BELLO**  
 Gerente E.S.E.