

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE Y RESPONSABLES.....	4
3. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE INDUCCIÓN.....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	7
5. RECURSOS.....	8
6. GENERALIDADES.....	10
7. PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	12
8. CONTROL DE REGISTROS	14

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92





ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 3 de 14

• OBJETIVO

Establecer los lineamientos, parámetros y documentos exigidos para realizar, facilitar y fortalecer la integración de todos los colaboradores de la empresa (empleados, contratistas, cooperados, etc.) a la cultura organizacional, desarrollando en éstos habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Gestión Pública y de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 4 de 14

• ALCANCE Y RESPONSABLES

El procedimiento inicia con el recibimiento del colaborador o servidor público y termina con la evaluación de la inducción según la información suministrada para la prestación del servicio a su cargo atendiendo el Manual de funciones u obligaciones contractuales definidas en cada caso.

La Responsabilidad del proceso de inducción está liderada por el área de Talento Humano, los sindicatos de gremio y los representantes de outsourcing, con la participación de los responsables de cada dependencia conforme al área de gestión en donde prestara sus servicios.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 5 de 14

• DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE INDUCCIÓN

Es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrando la información necesaria para el mejor conocimiento de la gestión pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

- **REINDUCCIÓN:** Es un proceso de formación y capacitación dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Deben incluir obligatoriamente un proceso de actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL:** Es el proceso de socialización de la información empresarial que se entrega a las personas que suscriban Orden de Prestación de Servicios en la Entidad, el cual deberá ser ofrecido por el líder del área de la entidad donde recaiga la prestación del servicio, en pro del desarrollo eficaz y efectivo de su objeto y obligaciones contractuales, con la claridad que dicho proceso de conocimiento e información no genera vínculo laboral alguno.
- **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO:** es una entidad de carácter público descentralizada con patrimonio propio creada y organizada por la administración municipal.
- **MISIÓN:** Es la expresión formal de la razón de ser de la Entidad, evoca la búsqueda y definición de los principios filosóficos y de los valores más profundos que inspiran la organización y justifican su existencia en la sociedad, se constituirá en el credo de la Entidad y su papel será integrar alrededor de sí misma todos los elementos de la gestión.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 6 de 14

- **VISIÓN:** Es la imagen que la Empresa tiene de sí misma frente al futuro. La definición de la visión corporativa es un proceso institucional mediante el cual la alta gerencia establece en enunciados, claros y motivantes, el futuro deseado de la Entidad, tanto en el componente técnico como humano.
- **OBJETIVOS INSITUCIONALES:** son la expresión formal de los resultados globales que una organización espera lograr a través de su gestión, señalan las características futuras que deben alcanzarse y orientan la toma de decisiones.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92





 ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 7 de 14

• MARCO NORMATIVO

Que la empresa social de Estado viene adelantado programas de inducción y re inducción para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina, dando cumplimiento a los estándares de **Control Interno - MECI 1000.2005**.

Artículo 64 de la Ley 190 de 1995, el cual señala que 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.

Decreto Ley 1567 de 1998, en el que se indica que corresponde a cada entidad formular el Programa de Inducción y Re inducción los cuales además deberán proyectarse en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Circular del D.A.F.P. No. 100-07, a través de la cual se establece parte del contenido temático de los programas de inducción y reinducción.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 8 de 14

• RECURSOS

a. Talento Humano

La aplicación de este procedimiento compromete a los siguientes funcionarios de la Entidad:

- El equipo directivo y/o Jefe de cada área de trabajo es responsable del Recibimiento del Trabajador.
- El Subgerente Administrativo y Financiero y/o responsable de gestión Estratégica de talento humano de la Empresa es responsable de la bienvenida al nuevo empleado.
- El Profesional Universitario, es responsable de la capacitación sobre la ubicación o contextualización en relación con la entidad.
- El Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario responde por la exposición sobre las inhabilidades e incompatibilidades y normas que riñen contra la moral pública, en calidad de función preventiva.
- El profesional universitario del área de nómina explica sobre régimen salarial y prestacional.
- El Profesional Universitario da la orientación sobre los asuntos relacionados con la administración del talento humano: explicación de políticas, procesos, comités y gestión al respecto, En la entrega de documentación adoptada institucionalmente y necesaria para el desarrollo efectivo de su trabajo: reglamento interno de trabajo, Código de Ética, Manual de Funciones, etc. La Subgerencia Administrativa y financiera - Jefe de Personal.
- El jefe del área para la cual fue vinculado el trabajador o contratista es responsable de dar la instrucción del puesto de trabajo de ser de planta o del lugar donde ejecutara las obligaciones contractuales de ser una Orden de Prestación de Servicios ,sindicatos de gremio y los representantes de outsourcing.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 9 de 14

b. Maquinaria y tecnología

Para el adecuado cumplimiento del procedimiento se requiere un equipo de cómputo, impresora y software básico y video ben.

c. Materiales o logísticos

Papelería, tinta, evaluación de conocimiento y elementos de oficina.

d. Metodológicos

Normas técnicas y Guías de aplicables emitidas por el D.A.F.P.

e. Medio Ambiente

Sede Administrativa: Oficinas de Directivos, Área Talento Humano y Demás Dependencias de la entidad.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 10 de 14

• GENERALIDADES

El Proceso de Inducción recae en los funcionarios de planta vinculados recientemente en la entidad, así como el proceso de Reinducción aplicará a cualquiera de los empleados, contratistas, cooperados o grupos de trabajo que requieran información institucional y/o actualizaciones en el proceso de ejecución de su labor.

Para el caso específico de contratistas que suscriban orden de prestación de servicio con la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina se dará una charla de conocimiento institucional en pro del desarrollo eficaz y efectivo de su objeto y obligaciones contractuales.

Para GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DE PLAN DE INDUCCIÓN y REINDUCCIÓN de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina debe cumplir con los siguientes cinco (5) requisitos:

1. **Ser Inmediato:** debe realizarse individualmente durante los dos (2) primeros días de vinculación del nuevo servidor o de traslado del servidor antiguo.
2. **Ser Completo:** deberá incluir temas de orientación al Estado, a. Servidor Público, conocimiento formal de la Entidad, del puesto de trabajo, todo ello, con aspectos teóricos y prácticos significativos.
3. **Ser Técnico:** dirigido con personas que tengan solidez conceptual, precisión en los objetivos del programa y manejo adecuado de metodología y recursos didácticos.
4. **Ser Participativo:** la inducción deberá utilizar pedagogías que involucren al servidor en la dinámica de la Empresa, utilizando mesas de trabajo, estudios de casos y demás estrategias que le permitan al servidor expresar con confianza sus aportes dudas y temores.
5. **Contar con Apoyo Institucional:** El programa contará con el apoyo de los directivos, subgerentes y demás recursos necesarios para su realización.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 11 de 14

La Inducción y Reinducción que se aplica en la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina debe contener como mínimo la siguiente información: Aspectos Básicos del Estado Colombiano, Sistema General de Seguridad Social y Empresa Social del Estado, con el siguiente contenido temático señalado en el formato GTH-IS-D1 y sus respectivas actualizaciones.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 12 de 14

• **PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

ITEM	ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE
1	Inicio: Recibimiento	Una vez vinculada la persona de planta o contrato, tanto administrativo y asistencial se notifica de la necesidad de la inducción o contextualización institucional	Profesional Universitario de Talento Humano y Subgerentes responsables del área donde se desempeñara
2	Bienvenida	Se motivará a la persona sobre la necesidad de dar estricto cumplimiento a este proceso dada la importancia para su ejercicio técnico o profesional en la entidad	Profesional Universitario de Talento Humano
3	Socialización con información con relación a la Entidad	Se realiza una exposición con soporte sobre la Empresa Social del Estado	Profesional Universitario de Talento Humano
4	Verificar Instrucciones del Jefe Inmediato	Verificar si existe claridad sobre la temática expuesta y se aclaran preguntas	Profesional Universitario de Talento Humano
5	Seguridad y Salud en el Trabajo Políticas,	Directrices de jefes Inmediatos en relación con el equipo de labor, horarios, directrices administrativas y retroalimentación.	Subgerentes Según el Caso
6	Procedimientos de todas y cada una de las áreas	Explicación de los factores de Seguridad y Salud en el Trabajo y examen médico de ingreso	Líder del área Salud en el trabajo
7	Entrega de Documentos de consulta adoptados institucionalmente	Muestra de los diferentes procesos, políticas y procedimientos de Calidad, , Sistemas, Control Interno, Planeación, Control Interno Disciplinario.	Jefe oficina de Planeación y Calidad

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 13 de 14

8	Información Específica sobre las Áreas de Trabajo conforme al Contenido Temático del procedimiento tanto de inducción como reinducción.	Socialización de los documentos relacionados con el desarrollo de su trabajo y conducta esperada: manual de funciones, reglamentos y códigos. Se procede a revisar el lugar en donde se ejecutaran las funciones u obligaciones contractuales haciendo la retroalimentación necesaria según cada caso: inducción para los de planta y contextualización institucional para los de contrato.	Profesional Universitario de Talento Humano y Subgerencias según el caso Responsable de cada Área de Trabajo
9	Evaluación de la Inducción	Se realiza una evaluación del contenido suministrado en el proceso de inducción	Profesional Universitario de Talento Humano
10	Revisión	Se procede a revisar los resultados de evaluación y realizar la retroalimentación que al respecto se considere necesaria, para el caso de los contratistas se hace el seguimiento de la inducción a través del supervisor	Profesional Universitario de Talento Humano
11	Soportes para archivo FIN	Se consolida la información para el archivo respectivo según como corresponda Planta o Contratación (Simad)	Profesional Universitario de Talento Humano

La reinducción se realizará con el mismo procedimiento para todo el personal de la entidad cada dos años independiente al tipo de vinculación.

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 14 de 14

• **CONTROL DE REGISTROS**

CODIGO	NOMBRE	RESPONSABLE	TIEMPO DE RETENCION
CODIGO: GTH-S1-F5-V6	Formato control de asistencia	Profesional Universitario área de Talento Humano.	Según tablas de retención documental.
CODIGO: GTH-S2-F4-V11	Formato de ruta de inducción.	Profesional Universitario área de Talento Humano.	Según tablas de retención documental.
CODIGO: GTH-S2-F12	Evaluación de Inducción	Profesional Universitario área de Talento Humano.	Según tablas de retención documental.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D12	VIGENCIA: 29/01/2024	V2	PÁGINA 15 de 14

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción el Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: Se elabora con el fin de obtener un documento de apoyo de Plan de inducción y reinducción en la ESE Carmen Emilia Ospina y así mismo lograr una mejora continua en el subproceso "Administración del personal".	27/01/2023
2	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: - Actualización de la vigencia. - Ajustes estructurales.	29/01/2024
Nombre: Rocío Correa Lozada. Cargo: Profesional Universitario área de Talento Humano		Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente administrativo.
Nombre: Karla Gisela Puentes Medina Agremiada Asistir	Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta. Contratista área Garantía de la Calidad.	Nombre: José Antonio Muñoz Paz. Cargo: Gerente.
Elaboró	Revisó	Aprobó

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f i y t
ESE Carmen Emilia Ospina