

**RESOLUCIÓN No. 105**

**(31 DICIEMBRE DE 2014)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA E.S.E**

**EL GERENTE DEL HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

En uso de sus atribuciones legales, en especial las contenidas en el decreto 1876 de 1.994 Y

**CONSIDERANDO**

- **Que ARTICULO 7o del CAPITULO II. Del Decreto 1567 de Agosto 5 de 1998, establece la obligatoriedad de cada entidad de incluir en sus Planes Institucionales el Programa de Inducción y Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.**
- **Que es necesario que el Hospital José Rufino Vivas de Dagua E.S.E cuente con un Programa de Inducción y Reinducción, en el cual se establezca una ruta a seguir para que el nuevo funcionario inicie su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con la organización y con las funciones generales del Estado, crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad. Así mismo 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.**

Por lo anteriormente expuesto:

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el presente Programa de Inducción y Reinducción del Hospital José Rufino Vivas de Dagua E.S.E.

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga cualquier disposición contraria.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Dagua - Valle, a los Treinta y un días (31) del mes de Diciembre del año Dos Mil Catorce.

**JOSE ELBER MINA CASTILLO**

**GERENTE**

## Programa de Inducción y Reinducción

HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA

JOSE ELBER MINA CASTILLO

GERENTE

## CONTENIDO

1. Introducción.
2. Presentación
3. Plataforma Estratégica.
  - 3.1. Misión
  - 3.2. Visión.
  - 3.3. Política de Calidad.
  - 3.4. Objetivos de la Calidad.
  - 3.5. Valores.
  - 3.6. Comportamientos asociados a los valores Institucionales.
  - 3.7. Principios Institucionales.
4. Actividad de la Empresa
5. Organigrama
6. Objetivo General del Programa de Inducción Y Reinducción.
7. Objetivos Específicos del Programa de Inducción y Reinducción.
8. Alcance
9. Definiciones.
  - 9.1. Inducción
  - 9.2. Re inducción.
  - 9.3. Programa de Inducción
  - 9.4. Programa de Reinducción.
10. Normatividad.
11. Condiciones Generales.
  - 11.1 Interrelaciones
  - 11.2 Riesgos y Controles.
  - 11.3 Reglas Generales.
    - 11.3.1. Recibimiento al servidor público.
    - 11.3.2. Ubicación del funcionario en la entidad.
    - 11.3.3. Registro.
    - 11.3.4 Temas.
- 12 Evaluación.

## 1. INTRODUCCION

La E.S.E HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA, consciente de la importancia que existe en cuanto a formular un Programa de Inducción y Reinducción, presenta a continuación su programa orientado a establecer las pautas a seguir por los colaboradores al momento de su ingreso, traslado, comisión, ascenso dentro de la Institución.

La inducción se define como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Este aprendizaje propicia a los servidores elementos que se requieren para un buen desempeño en sus puestos de trabajo y que a la vez contribuyan al cumplimiento de los fines de la entidad. Se pretende a través del Programa de Inducción lograr que el servidor que ingresa a la entidad adquiera una identidad institucional, se apropie de su trabajo y contribuya al fortalecimiento de una cultura de servicio centrada en la aplicación permanente de sus principios institucionales como: transparencia, vocación de servicio, innovación, dignidad, honestidad, responsabilidad, calidad, lealtad, satisfacción al usuario y oportunidad.

La Reinducción está dirigida a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los Programas de Re inducción se imparten a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se producen dichos cambios, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Es claro que el éxito del programa, está garantizado en la medida que haya un compromiso por parte del nivel directivo para que todas las acciones que se empiecen sean avaladas o respaldadas por ellos.

## 2. PRESENTACION

La E.S.E. Hospital José Rufino Vivas de Dagua, fue creada mediante acuerdo No. 009 de Agosto 26 de 1.994, como una E.S.E. del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa del primer nivel de atención y perteneciente al ente territorial.

Ubicada en el segundo Municipio en extensión del Valle del Cauca, Después del Municipio de Buenaventura, con una extensión de 892 Kilómetros; El Municipio de Dagua ocupa la vertiente pacífica de la cordillera occidental, con toda la variedad de climas que implica su situación geográfica. Desde el clima cálido y tropical de Cisneros y Loboguerrero, hasta el clima frío del kilómetro 18 y el Queremal. Con una altura promedio sobre el nivel del mar de 828 metros y una temperatura promedio de 24 grados centígrados.

Está situado en el sur occidente del Valle del Cauca, rodeado por los Municipios de Cali y Buenaventura al sur; Restrepo y la Cumbre al oriente; Calima – Darién al norte y Buenaventura al occidente; esta comunicado con todos ellos por carreteras pavimentadas en dos ejes de altísimo tráfico vehicular, comercial y turístico

Con 126 veredas a intervenir por nuestros equipos de salud. El Municipio de Dagua que cuenta con una población 70% Rural y un 30% urbana. Su población está compuesta por personal de raza indígena, negritudes y mestizos. Su economía está basada principalmente en la agricultura.

### 3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL HOSPITAL

En desarrollo del objeto que le otorgan las normas, la ESE tiene definidas las siguientes directrices que sirven como guía para la prestación de los servicios de salud de baja complejidad y la buena administración de sus recursos tanto humanos como financieros.

#### 3.1. Misión

Mejorar la calidad de vida de nuestra comunidad Prestando Servicios de Salud de baja complejidad con calidez, vocación y excelencia, logrando cumplir con las expectativas de nuestros pacientes. Asumimos el liderazgo en la ejecución de proyectos sociales propios y de otras instituciones del área de influencia con la participación de un equipo humano competente, orientado al paciente y un manejo eficiente de los recursos que garanticen nuestra permanencia, expansión y desarrollo.

#### 3.2. Visión

En el año 2016 seremos la empresa líder del Municipio de Dagua, en la Prestación de Servicios de Salud de baja complejidad, trabajando por fortalecer la cultura del mejoramiento continuo y el enfoque de seguridad del paciente. Generaremos progreso para el Municipio, mediante la participación en proyectos sociales que nos permita contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de nuestra comunidad Dagueña y a su satisfacción, dentro del marco legal y los valores propios de nuestra institución.

#### 3.3. Política de La Calidad

En la E.S.E. Hospital José Rufino Vivas del Municipio de Dagua, estamos comprometidos a prestar Servicios de Salud con Calidez, Vocación y Excelencia. Brindamos atención oportuna y accesible con un enfoque de seguridad al paciente, con la participación de un equipo de trabajo competente y tecnología apropiada que nos permite cumplir con las expectativas y la satisfacción del cliente articulado con el mejoramiento continuo de los procesos de calidad.

#### 3.4. Objetivos de La Calidad

- Ampliar la cobertura de servicios de salud a la población facilitando el acceso de la población más dispersa del municipio.
- Mejorar el grado de oportunidad en la prestación de los servicios a los usuarios.
- Proporcionar mayor competitividad de los servidores públicos de la Institución.
- Brindar atención con calidez y objetividad en todos los procesos del Hospital.

- Mejoramiento continuo de la calidad.
- Garantizar la prestación de los servicios bajo el enfoque de seguridad del paciente

### 3.5. Valores

**Trabajo en Equipo:** Es la clave del éxito, la sinergia está presente en cada uno de nuestros procesos.

**Calidad:** Se encuentra presente en cada momento de verdad, en el día a día, y se refleja en beneficio de nuestros proveedores, empleados, usuarios y sus familias, así como el entorno y las comunidades más vulnerables.

**Respeto:** Siempre tendremos en cuenta la situación de los demás, entendiendo, comprendiendo y aceptando las diferencias de cada persona o Institución del Municipio, sin discriminación de personas por sus condiciones socio económico, político, religioso y cultural

**Compromiso:** Motivaremos cada día, tanto a pacientes, como empleados de nuestro Hospital a sentirse parte de él, comprometidos con su bienestar, para ser un todo y lograr proyectarnos al futuro en pos de nuestras metas, sueños e ideales, entregando lo mejor de nosotros con actitud prudente y desinteresada

**Servicio:** Brindamos una atención con calidez y calidad, con vocación de servicio, entregando seguridad en cada momento de verdad e innovando los procesos con la mas alta tecnología.

**Lealtad:** Fieles a unos principios éticos y morales, que guían el diario que hacer, garantizando una atención cálida e idónea, con equidad y solidaridad, con vocación y excelencia.

**Honestidad:** Presente siempre en todo momento de nuestras vidas, lo que nos permite una gestión eficiente y transparente.

**Responsabilidad:** En cada uno de nuestros procesos se encuentra llevando seguridad a nuestros usuarios en todos los servicios que demande.

### 3.6. Comportamientos Asociados a los Valores Institucionales

La forma como los valores institucionales se aplican por parte de todos los funcionarios del Hospital está relacionada con los comportamientos asociados a estos los cuales se describen de la siguiente manera:

**Actitud de Servicio:** El personal del Hospital estará de forma permanente dispuesto a entender y atender las necesidades de nuestros clientes de manera amable, oportuna y eficaz, se tendrá la suficiente confianza en la ejecución de los procesos y se pondrá todo el empeño para hacer las cosas bien y con gusto desde el principio hasta el final. Se evidencia fácilmente la coherencia entre el saber, el hacer y el querer

**Responsabilidad:** La persona responsable es capaz de Aceptar, reparar y satisfacer, las consecuencias de nuestro actuar cumpliendo con las normas legales y éticas de la institución

**Confiabilidad:** Una entidad es confiable cuando la información que se envía a todos los proveedores es presentada de manera real, clara y oportuna, cuando en el desarrollo de los procesos se cumplen las normas, la ética y políticas establecidas, cuando se da estricto cumplimiento a los compromisos adquiridos, cuando se realizan el trabajo de manera responsable y profesional.

**Seguridad:** Cuando no se presentan daños o eventos adversos en los pacientes al recibir por parte del personal cualquier procedimientos médico. El manejo o plan de tratamiento siempre estará soportado en guías basadas en la Evidencia Científica demostrada. La atención siempre cumplirá con los estándares de oportunidad, eficiencia y equidad establecidos por la entidad.

**Respeto:** Las personas sentirán que se les reconoce sus atributos, sus ideas y sus opiniones en la planeación y toma de decisiones y se dedicará el tiempo a todas las personas con equidad. Se mantiene la filosofía que hay que darle la razón al que la tiene así yo no la comparto

**Pro-actividad:** Cuando se actúa de manera pro activa, el resultado esperado en los procesos es predecible y se pueden minimizar al máximo las fallas subsecuentes a la falta de planeación. Ejecutar acciones bajo la política del “Ensayo y Error” es muy riesgoso y las medidas correctivas se hacen de manera “reactiva” pero cuando se planean adecuadamente las cosas, esta posibilidad se limita

### 3.7. Principios Institucionales

Los procesos del Hospital y la actuación de sus servidores, usuarios y proveedores deben desarrollarse dentro de principios que involucren las normas legales, la ética y el profesionalismo para garantizar la calidad en la prestación de los servicios y los valores institucionales

Los principios establecidos son:

**Cumplimiento de la Ética.** En el Hospital la ejecución de todos los procesos se hacen bajo los criterios de responsabilidad, transparencia, honestidad, eficiencia y calidad

**La lealtad.** Las actuaciones del personal vinculado al Hospital obedecen a la conservación de la buena imagen y profesionalismo de los funcionarios, evitando conductas que puedan afectar el cumplimiento de la misión.

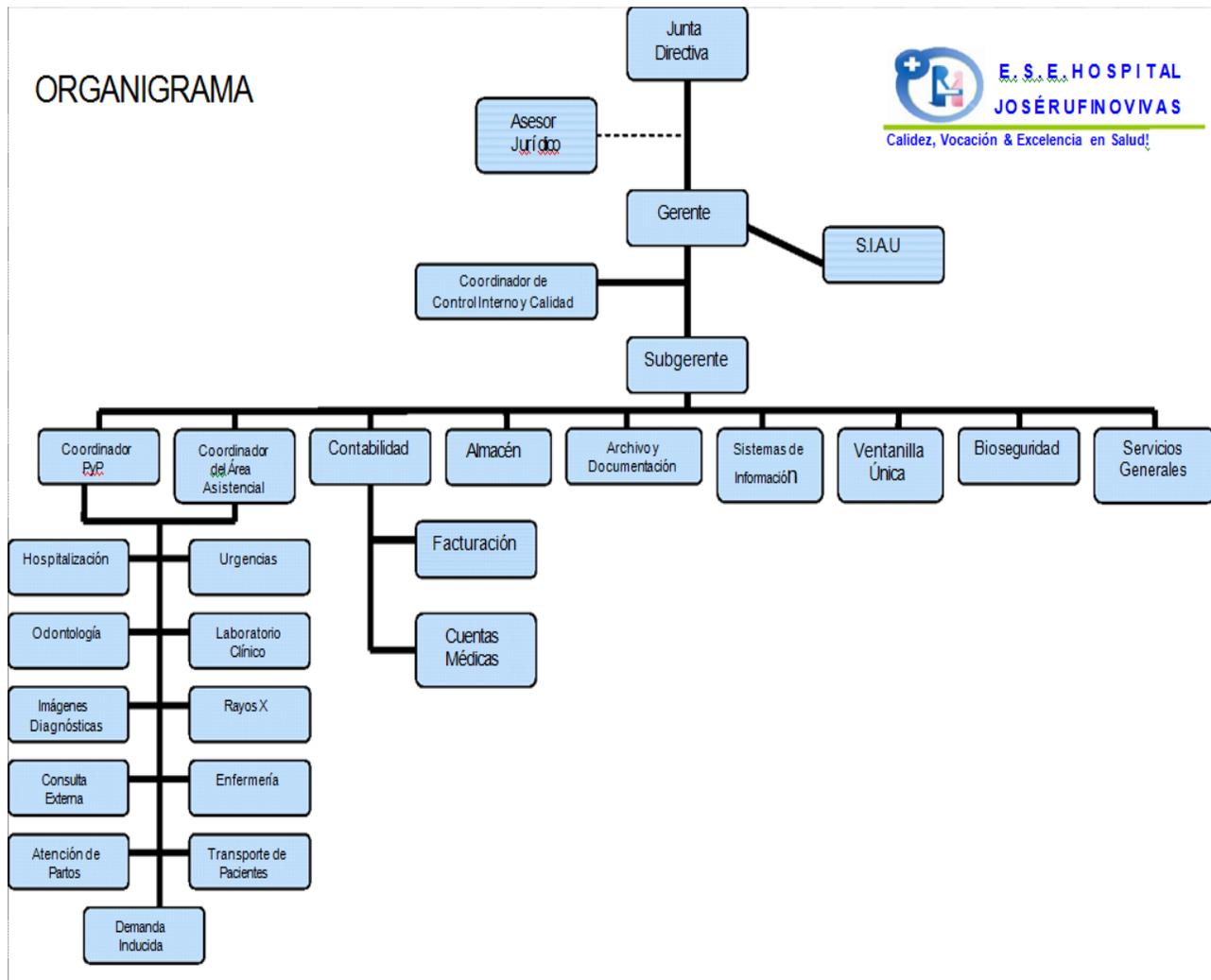
**Buen Uso del Cargo:** No se podrá utilizar el cargo ya sea asistencial o administrativo para provocar daño, generar conflictos, promover situaciones que atenten contra la buena conducta o para favorecer a terceros. Se respeta el nivel de autoridad delegado bajo la estructura organizacional y no se permite el aprovechamiento de esta autoridad para fines personales o situaciones que atenten contra el bienestar común

**Buen uso de los Bienes:** Todos los bienes del Hospital se dedican de manera exclusiva en el cumplimiento de la misión institucional. No se dará mal uso a los bienes ni se prestarán a terceros en contra de las normas. Todos los materiales y/o memorias que sean entregados al personal comisionado por la institución para asistir a talleres, seminarios o eventos similares de capacitación, son de propiedad del Hospital y se pondrán a disposición de todo el personal interesado

#### 4. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

**EL HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA E.S.E.** Es una empresa pública que se dedica a la prestación de servicios de salud de primer nivel, cuenta con tres puntos de atención, uno ubicado en la cabecera Municipal como sede principal y los otros dos en los centros poblados más grandes del Municipio como son Borrero Ayerbe y Queremal, cada uno con puestos de salud.

## 5. ORGANIGRAMA



## 6. OBJETIVO GENERAL

Establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a la entidad y a reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

## 7. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Familiarizar al servidor Público nuevo con la estructura de la Entidad y con su misión.
- Iniciar la integración del servidor a los valores y propósitos institucionales.
- Crear sentido de pertenencia en el nuevo Servidor Público.
- Instruir a los servidores públicos nuevos sobre los asuntos relacionados con los procesos, responsabilidades individuales, deberes y derechos.
- Iniciar el acercamiento a los compañeros para la integración a los equipos de trabajo.

## 8. ALCANCE

Este programa aplica para todas las personas que se vinculen y se encuentren trabajando en la institución, con el propósito que identifiquen e interioricen la institución como una empresa donde existen interacciones internas y externas en permanente evolución, en la que el principal activo lo constituye el Recurso Humano y donde su buen desempeño permite mantener estándares altos de calidad en la prestación de servicios de salud.

## 9. DEFINICIONES

### 9.1 Inducción

Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

### 9.2 Reinducción

Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

### 9.3 Programa de Inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional.

### 9.4 Programa de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización.

## 10. NORMATIVIDAD

- Ley 443 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de 1998.
- Estatuto Anticorrupción.

## 11. CONDICIONES GENERALES

### 11.1 Interrelaciones

#### PROVEEDOR:

Coordinación del Recurso Humano (Estadística, Sistemas, Salud Ocupacional y PGIRS, RIPS, Cuentas Medicas y Área específica).

#### CLIENTE:

- Colaboradores que asumen un nuevo cargo por ascenso o promoción.
- Colaboradores reubicados o trasladados por requerimientos del servicio.
- Todos los colaboradores de la planta de personal de la institución.
- Todos los servidores públicos que entren y laboren en la Institución.

### 11.2 Riesgos y Controles

#### 11.2.1 Riesgos

- No establecer con el nuevo servidor público un programa de inducción.

- Elaborar y ejecutar un Plan de Inducción o Reinducción que no responda adecuadamente a las necesidades reales del cargo.
- No programar Reinducción cada año de acuerdo con lo establecido en el plan.
- Inasistencia de funcionarios a las capacitaciones programadas.

### 11.2.2 Puntos de Control

- Llevar a cabo las actividades establecidas en el procedimiento.
- Dejar registro del Programa de Inducción y Reinducción.
- Estructuración de los planes de Inducción o Reinducción, basado en las orientaciones de la entidad y las necesidades del cargo.
- Registro y Control de los asistentes a los eventos de Inducción o Reinducción programados y constancia de las asistencias en las hojas de vida de los funcionarios.
- Definir al principio de cada año en el plan de capacitación y formación las actividades de Re inducción.

### 11.3. Reglas Generales

#### Es Obligación de la Entidad:

- Garantizar que se ejecute el Programa de Inducción o Reinducción a cabalidad o de reprogramar las actividades según sea el caso.
- La Inducción se hará en dos fases: Recibimiento al servidor público y ubicación.
- Comunicar al funcionario la filosofía institucional en sus primeros días de estadía en la Entidad.
- Orientar al servidor público en la ejecución de su labor.
- Diseñar los programas de Inducción y de Reinducción a los cuales se refiere el Decreto - Ley 1567 de 1998 e impartirlos a sus empleados.

#### El Empleado Tiene las Sigüientes Obligaciones en Relación con la Capacitación:

- Asistir a los Programas de Inducción o Reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Interiorizar los temas y aplicarlos de la mejor manera en la entidad.

**Al Personal que Ingresa a la Entidad, se le Realiza el Proceso de Inducción Dependiendo del Cargo así:**

### 11.3.1. Recibimiento al Servidor Público:

- Posesionar a los funcionarios nombrados en un acto formal con presencia de las Directivas de la Entidad. Donde se manifieste la complacencia de la Entidad con su vinculación, lo cual permite significar la importancia que para la Entidad tiene su vinculación, así como la responsabilidad que asume frente a ésta y la sociedad en su calidad de servidor Público.

### 11.3.2. Ubicación del Funcionario en la Entidad:

- Informar acerca de la Entidad: naturaleza, misión, visión, directivos, normas la que La rigen, planta física.
- Socializar el Código de Etica, Reglamento Interno de Trabajo y las funciones de su cargo consagradas en el manual de funciones y competencias laborales.
- Presentar a sus compañeros de trabajo.

### 11.3.3. Registro

Este se lleva a cabo a través del formato establecido en el manual de calidad, diligenciado a mano o en computador, debidamente firmado por quienes realicen y reciban la inducción y reposara en la hoja de vida del funcionario.

### 11.3.4. Temas

#### Relacionados con la Entidad en General

- Historia de la entidad. Misión, visión, objetivos.
- Código de Ética.
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Buen Gobierno.
- Estructura de la entidad.
- Nombres y funciones de los directivos.
- Período de prueba: Sentido del mismo, duración.
- Normas de seguridad.
- Principales servicios que presta la entidad, según su misión.
- Normas que rigen la entidad.
- Instalaciones.

## Planes y Programas Institucionales

- Sistema de planeación.
- Políticas y planes generales.
- Programas y proyectos especiales.
- Sistemas de evaluación y control de la programación.
- Acreditación y habilitación, MECI, PAMEC, Programa de Salud Ocupacional, Plan de Emergencias y Desastres.
- Deberes y Derechos del paciente.
- Manejo Integral de Residuos Hospitalarios, Normas de Bioseguridad.
- Control Interno
- Sistemas de Información.

## Prestaciones Sociales y Servicios al Personal

- Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones, entre otros).
- Vacaciones.
- Capacitación y desarrollo: normatividad, reglamentaciones, programas.
- Horarios
- Solicitud de permisos.
- Solicitud de certificaciones laborales.
- Evaluación del Desempeño, Compromisos laborales y comportamentales.
- Evaluación del desempeño, normatividad aplicable según el tipo de vinculación laboral del colaborador), situaciones administrativas (sistemas de compensación, manejo de situaciones laborales diversas)

## Actividades Propias del Cargo a Ejecutar

- Manual de funciones y competencias laborales.
- Procedimientos y registros del proceso.
- Código Único Disciplinario.
- Manejo del Sistema de Información.

Las actividades de **REINDUCCION** se planifican en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se pueden definir todos los temas que se consideren necesarios para fortalecer las competencias de los servidores, entre otros los siguientes:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad en el sector.
- 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 y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.
- La eficacia se medirá a través de una evaluación de desempeño, donde se evidencien fortalezas y debilidades, lo que arrojará un plan de acción orientado a mejorar la prestación del servicio

## 12. EVALUACIÓN

Una vez el funcionario recibe la respectiva inducción o re inducción, el jefe inmediato o cualquier funcionario con la jerarquía y competencia, podrá evaluar el grado de comprensión de los temas tratados, con el propósito de retroalimentar conocimientos o reforzar temas en los que registra debilidad.