


***PLAN INSTITUCIONAL DE  
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN  
2019.***

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08

## INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

### PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO ELABORADO POR:

**MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS**  
**LIDER DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**JANE KATHARINE ACUÑA ROJAS**  
**PSICÓLOGA DE DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL**

2

### ESTRUCTURA ORGÁNICA Y ADMINISTRATIVA:

**JUAN AGUSTÍN RAMÍREZ MONTOYA**  
 GERENTE

**ANDRES ELOY GALVIS**  
 SUBGERENTE DE SERVICIOS DE SALUD

**SORAYA TATIANA CACERES SANTOS**  
 SUBGERENTE ADMINISTRATIVO

**CARLOS MARTÍN ROJAS CARVAJAL**  
 ASESOR CONTROL INTERNO DE GESTION

**CLARA CADROS**  
 ASESORA DE PLANEACION Y CALIDAD


**OSCAR VERGEL CANAL**  
 ASESOR JURÍDICO (LABORAL Y RELACIONES INDUSTRIALES)

**MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS**  
 LIDER DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**JANE KATHARINE ACUÑA ROJAS**  
 PSICÓLOGA DE DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL TALENTO  
 HUMANO


**ENERO DE 2019**

**CÚCUTA**  
**NORTE DE SANTANDER.**

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO I</b> .....	5
INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA LA EMPRESA QUE QUEREMOS.....	5
OBJETIVOS DEL PLAN:.....	6
MARCO NORMATIVO: .....	7
<b>CAPÍTULO II</b> .....	8
LINEAMIENTOS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS .....	8
BIENVENIDA .....	8
INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN .....	8
E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ .....	9
RESEÑA HISTORICA .....	9
<i>ORIGEN DE SU NOMBRE:</i> .....	9
CONSTRUCCION Y FUNCIONAMIENTO.....	10
MARCO LEGAL Y ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CREACIÓN.....	10
¿CÓMO ESTA CONFORMADA LA E.S.E. HOSPITAL ERASMO MEOZ? .....	11
¿CÓMO ESTA CONFORMADA LA E.S.E. HOSPITAL ERASMO MEOZ? .....	12
POLITICAS DEL PROGRAMA DE TALENTO HUMANO.....	16
POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO .....	16
POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO.....	16
AJUSTES INSTITUCIONALES REALIZADOS .....	18
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	19
REINDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN .....	19
<i>Objetivos de un programa de Reinducción</i> .....	19
<b>CAPÍTULO III</b> .....	22
PROGRAMAS DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO .....	22
1. PROGRAMAS GENERALES.....	23
2. PROGRAMAS ESPECÍFICOS .....	23
<b>CAPITULO IV</b> .....	24
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCIÓN, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO.....	24
1. SOPORTE INSTITUCIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN, COOPERACIÓN, ASESORÍA, SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	24
2. ORGANISMOS Y ENTIDADES .....	24
3. MECANISMOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	24
<b>CAPITULO V</b> .....	25

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08


MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO.....	25
1. Programa para el mejoramiento continuo del Plan Institucional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento .....	25

## INTRODUCCIÓN

El presente Plan Institucional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento está concebido como una política gubernamental e institucional, en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de inducción y reinducción de los servidores públicos hospitalarios hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y conocimientos, como de sus valores y actitudes en el puesto de trabajo, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos éstos que redundarán en el logro de la Empresa que queremos. El Plan Institucional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento se propone viabilizar la entidad de acuerdo al Estado previsto en la Constitución de 1991, en relación con el papel cardinal que está llamado a cumplir el servidor público como actor clave de la Administración.

En cuanto a los componentes propios el plan institucional se enmarca dentro del Sistema Nacional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento del servidor público que guarda armonía con las directrices y con los lineamientos del Sistema de Desarrollo Administrativo previsto en la Ley 909 de 2004. Al mismo tiempo, retoma los principios del Plan Nacional de Desarrollo 2016-2020, el Estado Comunitario se concibe como el instrumento para lograr un desarrollo sostenible que beneficie a todos y a nuestras generaciones futuras. En consonancia con lo ordenado en la Ley 909 de 2004, a través de este Plan se formulan las políticas y estrategias que, en materia de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, deben tener en cuenta las entidades públicas para la formulación de sus programas específicos en la materia. Igualmente, se establecen los mecanismos para su implementación. Este Plan Institucional de Inducción y Reinducción tiene como unos de sus propósitos el fortalecimiento de los conocimientos que deben adquirir cada uno de los funcionarios de la institución, para tener una mejor y mayor visión institucional.

La E.S.E. H.U.E.M. con el firme propósito de alcanzar su cometido como ente gestor de las políticas generales de administración pública relacionadas con el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en particular con las concernientes al área de gestión del talento humano, además de su interés por responder a las expectativas de las entidades en lo que les compete dentro del ámbito de la Inducción, Reinducción y Entrenamiento de sus servidores, entrega el presente Plan Institucional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
		ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION

El plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento se realiza a todos los servidores de la institución, incluyendo los servidores directos (planta), contratistas (CPS) y asociados tercerizados (asociación sindical) para tener una visión más amplia de la institución y que tengan los conocimientos mínimos para la realización de sus tareas en su puesto de trabajo.

El plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento es una estrategia para el fortalecimiento de la gestión institucional que permite cuales son los conocimientos generales y específicos de la institución y referente al puesto de trabajo.


## CAPÍTULO I

### INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA LA EMPRESA QUE QUEREMOS

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de 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. Tendrán las siguientes características particulares:

El Programa de inducción, es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante sus primeras semanas de vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al colaborador son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- 2 Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo 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.

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

## 5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

El Programa de reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los colaboradores por lo menos una vez al año, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los colaboradores acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. Informar a los colaboradores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los colaboradores las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los colaboradores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.


### OBJETIVOS DEL PLAN:

Facilitar la adaptación e integración del nuevo colaborador a la institución y a los procesos de su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, logrando que la E.S.E. HUEM Cuente con equipos de trabajo de alto rendimiento en todas sus dimensiones, lo que trae eficiencia y eficacia, amor al trabajo y la satisfacción de compartir con otros el desarrollo organizacional.

En la búsqueda de los mecanismos que coadyuven al desarrollo y aprovechamiento del potencial del trabajador, se ha diseñado el presente Programa de Inducción y Re inducción, con el objeto de mantener informados a los nuevos trabajadores y crear un espacio para que el Talento Humano fortalezca el sentido de pertenencia e identidad con la E.S.E H.U.E.M; con el fin de lograr la identificación del trabajador con la empresa y, proporcionar a su vez al recién llegado, las bases para una adaptación e integración con su grupo de trabajo y con el proceso en sí; y de ésta manera alcanzar los niveles de calidad del servicio

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

*AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA*

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

deseado. De esta forma, se asegura que el Plan Institucional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento de la entidad trace los lineamientos generales y establezca las prioridades a tener en cuenta en cada dependencia y servicio de manera que todos los esfuerzos en estas áreas conduzcan armónica y coordinadamente a acercarnos al servidor público que queremos, garantizando el cumplimiento de las metas de desarrollo y de la consolidación de la Entidad que se requiere con el fin de que ésta pueda servir con excelencia a la sociedad y sus usuarios, mediante la satisfacción calificada de sus necesidades.

7

### MARCO NORMATIVO:

**Capítulo VIII del Decreto 1950 de 1973 en su artículo 171.** Los empleados públicos tienen derecho a recibir capacitación para los siguientes objetivos: 1) Ampliar los conocimientos, desarrollar habilidades y aptitudes. 2) Obtener un mayor rendimiento en el desempeño de sus funciones. 3) Incrementar los conocimientos a efecto de poder participar en concursos que les permitan obtener promociones en el servicio. 4) Ingresar en la carrera administrativa. 5) Recibir información en las ciencias y técnicas concernientes a la administración pública.

**Capítulo II del Decreto Ley 1567 de 1998** por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado en sus artículos 7 y 8. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de 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.


**El Decreto 1227 de 2005 en sus artículos 35 y 73.** Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

Los colaboradores vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado en el año 2001 y actualizado en la vigencia 2003 por el Departamento Administrativo de la Función

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

Publica es señalado como uno de los componentes del Sistema; en consecuencia el primer elemento del marco normativo es el mismo Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y los decretos reglamentarios de esta norma en concordancia con las leyes generales de educación superior, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la Administración Pública y sobre carrera administrativa, lo cual remite a la ley 909 o a las normas que la adicionen o modifiquen.

La norma inscribe dentro de los propósitos de fortalecer la capacidad de los servidores públicos y proporcionar a estos, a través de la capacitación los elementos que permitan dinamizar la carrera administrativa y lograr el mejoramiento de la Administración Pública, objetivo para el cual el Plan Nacional de Formación y Capacitación se convierte en uno de sus principales instrumentos. De igual forma el Plan Nacional de Formación y Capacitación se constituye en fundamento del sistema de desarrollo administrativo creado por la ley sobre organización y funcionamiento de la Administración Pública, sistema orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional. Así mismo este contempla la política sobre la materia, señala las prioridades que deben atender las entidades públicas para establecer mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control sobre el particular.

## **CAPÍTULO II**

### **LINEAMIENTOS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS**

#### **BIENVENIDA**

La Bienvenida y el Recibimiento al nuevo servidor la realiza el líder de Talento Humano. En esta fase se tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos servidores, dándoles la bienvenida a la organización, donde la sección de Talento Humano realiza las siguientes actividades:

- Recibimiento del nuevo servidor y le facilita los formularios y procedimientos de ingreso, entregando en físico su Manual de Funciones.
- Contacta al nuevo servidor indicando el proceso de inducción E-Learning refiriendo la importancia de cumplir con todos los módulos.
- Indica la oficina de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde le realizarán el examen ocupacional de ingreso.


#### **INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN**

- Para ingresar al curso E-Learning de Inducción Institucional, ingresar a [Cursos.herasmomeoz.gov.co](http://Cursos.herasmomeoz.gov.co) y realizar el registro siguiendo las indicaciones de la página, al aprobar cada uno de los módulos y finalmente se deberá entregar copia del certificado de aprovechamiento a Talento Humano, para ser ingresado a la

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

*AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA*



 <p><b>E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b>          HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008          HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

historia labora, Los módulos en mención que el nuevo colaborador y/o servidor Público son: 1. Plataforma Estratégica, Talento humano, 2 Acreditación, 3 Sistema de Gestión del Seguridad y la Salud en el trabajo, 4 Bioseguridad, 5 Gestión Ambiental, 6 Seguridad del paciente, 7 IAMII, 8 Plan hospitalario de emergencias y desastres, 9 Estadísticas Vitales, 10 CEGDOC, 11 Docencia, 12 SARLFAT

## **E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ**

La Empresa Social del Estado Hospital Universitario Erasmo Meoz, tiene su jurisdicción en el departamento Norte de Santander, prestando sus servicios de salud de mediana y alta complejidad no solo a la población de Norte de Santander, sino también a la población de los departamentos aledaños y zona de frontera.

Tiene su domicilio en el municipio de San José de Cúcuta, capital del departamento del Norte de Santander, en la avenida 11E No 5AN-71 del barrio Guaimaral.

### **RESEÑA HISTORICA**

#### *ORIGEN DE SU NOMBRE:*

ERASMO MEOZ WILLS: nacido el 5 de octubre de 1858 en San José de Cúcuta, cuando cumplió 20 años, y años después del terremoto del 18 de mayo de 1875 que destruyó la ciudad, viajó a Venezuela, donde adelantó estudios de medicina cursó estudios en la Escuela de Medicina de Caracas donde terminó la etapa de formación el 21 de octubre de 1885. Regresó a la ciudad y de inmediato comenzó a ejercer su profesión correspondiéndole la atención de los enfermos de fiebre amarilla, tras la epidemia que se presentó en 1884, que causó numerosos muertos.


Abnegado, gentil, humanitario, desinteresado y muy buen amigo. Los biógrafos dicen que su huella como ser humano y como médico es algo imitable, ejemplar.

Por varios años fue miembro del Ayuntamiento (Concejal), médico del hospital San Juan de Dios, en donde estableció el servicio de maternidad, y formó parte de la Sociedad Mutuo Auxilio o el servicio de maternidad, atendió a los heridos de la batalla de Peralonso (1899).

Erasmo Meoz, poseía un carácter fuerte propio de su rectitud y honestidad. Durante 20 años prestó sus servicios al municipio. En 1916 viajó a Europa en busca de alivio para la enfermedad que padecía, pero fue demasiado tarde. Volvió a Cúcuta y murió el 1 de junio de 1918. Tenía 60 años.

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

**AV. 11E No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S. COLOMBIA**

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

Sus restos reposan en el monumento erigido en su nombre y que está ubicado a la entrada del hospital. El historiador Mario Mejía Díaz escribió como homenaje al médico Meoz: “Esta mole arquitectónica, refugio y alivio de los males del pobre y del potentado, fuerte y estilizada, blanca y hermosa, simboliza como templo de la caridad, la grandeza del corazón, la fortaleza de la acción y la inmaculada”

Su labor al frente de la medicina mereció el reconocimiento para que el hospital de la ciudad, llevara su nombre. ((2) Gobernación de Norte de Santander – Nortesantandereanos Ilustres).

### **CONSTRUCCION Y FUNCIONAMIENTO**

La construcción del hospital se inició en marzo de 1972 y su puesta en marcha fue 15 años después es decir en 1987, esta se inició en un lote donado por el municipio de Cúcuta, la obra fue llevada a cabo por el consorcio DARIO M. DAMATO y GUSTAVO VELA & CIA LTDA, la obra fue asesorada por el Fondo Nacional Hospitalario, los acabados los realizó la firma de Alfredo E. Vargas Ramírez por contrato de administración delegada y la administración técnica del arquitecto Gustavo Álvarez Gutiérrez quien además se encargó del proyecto de dotación y organización inicial del hospital.

El hospital inicia sus labores en forma escalonada a partir del 1 de octubre de 1987, atendiendo primero la demanda en medicina general en 38 centros y puestos de salud de su entonces denominada área de influencia. El día 19 de noviembre de 1987, se dio al servicio el departamento de ginecobstetricia con 65 camas, luego en enero 04 de 1988 el departamento de pediatría inició su atención con 63 camas, el 28 de marzo de 1988 inició labores medicina interna con 42 camas y el 30 de marzo del mismo año el servicio de cirugía general con 105 camas; a mediados de 1988 quedaron habilitadas 325 camas.


Un año después de su entrada en funcionamiento (1988) la planta de personal del hospital, ascendía a 1255 funcionarios, siendo la mayor parte de sus trabajadores los que laboraban en el antiguo hospital San Juan de Dios, también se vinculó al personal de la clínica infantil Teresa Briceño de Andressen y del hospital sanatorio Amelia. ((1) DR JAIME FIGUEROA QUIÑONEZ MEDICO CIRUJANO REVISTA SINERGIA VOLUMEN 3 AÑO 2001).

### **MARCO LEGAL Y ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CREACIÓN**

Se necesitaron mas de 40 años para que fueran escuchadas las solicitudes reiteradas hechas por el cuerpo médico, autoridades asistenciales, políticas y comunitarias de Cúcuta para que se determinara el momento de construir un nuevo hospital para cubrir las necesidades de salud de los nortesantandereanos. Es así como el Hospital Universitario Erasmo Meoz es producto de la Ley 39 de

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

*AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA*

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

1969 por medio de la cual se implementó el Plan Hospitalario Nacional; plan que fue presentado por el Senador León Colmenares Baptista.

Posteriormente la ley 43, de diciembre 31 de 1973; por medio de la cual la Nación se asocia al primer centenario de la reconstrucción de la ciudad de Cúcuta, en su artículo 7º plantea: El Gobierno Nacional impulsará la terminación de las siguientes obras actualmente en ejecución: a) Construcción y dotación del Hospital Erasmo Meoz de Cúcuta cuya edificación fue comenzada en 1972 mediante contrato entre la Nación, el Departamento Norte de Santander y la Beneficencia de Norte de Santander.

Fue autorizada su creación como ente jurídico mediante ordenanza 019 de la Honorable Asamblea Departamental el día 2 de diciembre de 1986 con el nombre del Doctor Erasmo Meoz, posteriormente el decreto 000293 expedido por la gobernación del Departamento el 2 de abril de 1987, reglamentó su constitución.


En la década de los 90 y de conformidad con lo dispuesto en la ordenanza 00060 del 29 de diciembre de 1995 emanada por la Asamblea departamental, el Hospital Universitario Erasmo Meoz se transformó en la Empresa Social del estado Hospital Erasmo Meoz, una entidad pública descentralizada del orden departamental con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico de los artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

En diciembre 4 de 2003, mediante ordenanza 00038, la honorable asamblea del departamento de Norte de Santander modificó la denominación de la entidad quedando de la siguiente forma: ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, tal como se conoce en la actualidad.

### **¿CÓMO ESTA CONFORMADA LA E.S.E. HOSPITAL ERASMO MEOZ?**

La estructura organizativa y órganos de dirección de la entidad están distribuidos de la siguiente forma:

1. DIRECCION: Conformada por la Junta Directiva, compuesta por seis miembros de diferentes estamentos del departamento (El Gobernador de N. de S. quien la preside, El Director Departamental de Salud, un representante de las Asociaciones Científicas del Departamento, un representante de los Profesionales de la Salud servidor público del hospital, un representante de los Gremios Productivos de la ciudad designado por la cámara de comercio, un representante de los usuarios designado por la asociación de usuarios del departamento) y el Gerente de la ESE.

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

2. ATENCION AL USUARIO: Conformado por la sub-Gerencia de Servicios de Salud y cuatro secciones: Apoyo a la Atención, Servicios Hospitalarios, Servicios Quirúrgicos y Servicios Ambulatorios.
3. LOGISTICA: Comprende la Subgerencia Administrativa la cual tiene a cargo tres secciones: Talento Humano, Recursos Físicos y Financiera.

## **¿CÓMO ESTA CONFORMADA LA E.S.E. HOSPITAL ERASMO MEOZ?**

12

La empresa Social del estado Hospital Erasmo Meoz tiene una estructura organizativa y órganos de dirección que están distribuidos de la siguiente forma:

### **COMPOSICIÓN JUNTA DIRECTIVA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ**

WILLIAM VILLAMIZAR LAGUADO -GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER

JUAN ALBERTO BITAR MEJIA -DIRECTOR INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD

REINALDO OMAÑA HERRAN -REPRESENTANTE DEL SECTOR CIENTIFICO ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ

OSCAR ORANGEL CHAVES RAMIREZ -REPRESENTANTE DEL SECTOR CIENTIFICO REGIONAL

CIRO ALFONSO RAMIREZ DAVILA -REPRESENTANTE DE LOS GREMIOS PRODUCTIVOS DE N. DE S.

OSCAR ALBERTO ARGUELLO -REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION DE USUARIOS


JUAN AGUSTIN RAMIREZ MONTOYA - GERENTE ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ Y SECRETARIO DE LA JUNTA DIRECTIVA.-

### **MISIÓN**

Somos una Empresa Social del Estado, que produce y presta servicios de salud de mediana y alta complejidad, actuando como centro de referencia de la región, mejorando la calidad de vida de sus usuarios y generando desarrollo del conocimiento mediante docencia.

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA

 <p>E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

## VISION

Ser la institución Norte Santandereana prestadora de servicios de salud, posicionada y preferida por su atención humana, segura, alto enfoque investigativo, con rentabilidad social y económica.

## PROPUESTA DE VALOR:

Satisfacer las necesidades en salud, con talento humano multidisciplinario PRESENCIAL las 24 horas del día.


## VALORES

En la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz, se han identificado y asumido como valores institucionales, los controladores sociales: La ética, la ley y la cultura.

### Éticos

Los valores éticos, se entienden como direcciones del valor, que orientan y dirigen al ser humano, se visualizan, en una realidad concreta con sus consecuencias, identificando la presencia de un valor. La ética dirige las actitudes y comportamientos, son necesarios para discernir lo que está bien y lo que está mal. Los humanos necesitamos conocer los límites precisos de respetar.

- **Respeto.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, el respeto significa valorar a los demás considerando su dignidad, en las relaciones con los usuarios, proveedores y todos los miembros de la comunidad hospitalaria, actuando con probidad, imparcialidad y amabilidad, mejorando el clima laboral y organizacional, brindando la misma calidad de servicio y gestión a toda la población.
- **Integridad.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, la integridad es actuar en el desarrollo de sus funciones y/o actividades con honradez, rectitud, lealtad, honorabilidad, entre otros, colocando en la ejecución de sus labores toda su capacidad, conocimiento y experiencia laboral, para el logro de los objetivos institucionales donde prime el interés general sobre el particular.
- **Honestidad.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, la honestidad es ejercer las funciones y/o actividades del cargo con honradez, preservando el uso de los recursos institucionales que le son confiados. Debe repudiar, combatir y denunciar toda forma de corrupción y actuar de forma sincera con lo que se informa y ofrece, brindando un servicio oportuno, integral y eficiente.

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

### Legales

Los valores legales, son la cualidad de hacer nuestro funcionamiento y producir resultados conforme a la Ley o estar contenido en ella. Cuando se habla de legalidad se hace referencia a la presencia de un sistema de leyes que debe ser cumplido y que otorga la aprobación a determinadas acciones actos o circunstancias.

- **Responsabilidad.** Es el cumplimiento de los procedimientos y normas establecidas por la legislación nacional, departamental y reglamentación interna, por parte de toda persona de la comunidad hospitalaria que preste servicios, maneje bienes y recursos, así como la obligación permanente de rendir cuentas y asumir las consecuencias de los resultados de su trabajo y de su conducta.
- **Justicia.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, la justicia se vive al lograr el respeto de los derechos colectivos e individuales de todas las personas que integran la comunidad, basados en la legislación nacional, departamental y reglamentación interna, desarrollando acciones específicas que buscan premiar o sancionar la conducta humana, en proporción igual al bien o al daño causado por dicha conducta.
- **Eficiencia.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, la eficiencia se aplica en el desempeño de las funciones y/o actividades a su cargo, en forma personal, con la utilización óptima de los recursos invertidos en los procesos, buscando la mejora continua a pesar de las situaciones adversas, durante la prestación de servicios, de manera que los costos por este concepto sean los necesarios, orientados a la satisfacción del cliente.


### Culturales

Por valores culturales se entiende el sistema según el cual se ejerce la capacidad social de decisión basada en los elementos ideológicos. Los elementos ideológicos son todos los componentes de una cultura que resulta necesario poner en juego para realizar todas y cada una de las acciones sociales, para las cuales es indispensable la concurrencia de creencias y valores de diversas clases, adecuadas a la naturaleza y al propósito de cada acción.

- **Colaboración.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, se hace evidente la colaboración cuando trabajamos con los diferentes equipos institucionales con base a una buena comunicación asertiva, oportuna y sin ánimo de lucro para el cumplimiento de la misión del HUEM y brindando respuestas ante solicitudes manifestadas por usuarios y entes gubernamentales.
- **Compromiso.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, el compromiso es el sentimiento de afecto y aprecio por la entidad, convirtiéndose en parte esencial y necesaria de la organización de tal manera que se trabaje con el firme propósito de contribuir al logro de la misión y visión institucional.

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
		ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION

- **Cumplimiento.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, es actuar integralmente con calidad, oportunidad y pertinencia. Es el resultado del trabajo de toda la comunidad hospitalaria.
- **Servicio.** En la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, el servicio se aplica al actuar con calidez, pertinencia, oportunidad y calidad, en la labor o función propia a su cargo, para satisfacer la necesidad del cliente externo o interno según sea la naturaleza y propósito.

15

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:



#### Posicionamiento:

Posicionar a la E.S.E. como la mejor I.P.S. del Departamento Norte de Santander.



#### Solidez y sostenibilidad financiera:

Mantener para la E.S.E. H.U.E.M., el índice de riesgo dentro de la clasificación “Sin riesgo”, acorde a la metodología del Ministerio de Salud y Protección Social.

#### Rentabilidad social:

Fortalecer espacios de participación, educación y acercamiento con la comunidad del Departamento.

#### Atención humana:

Brindar una experiencia hospitalaria acogedora que favorezca el bienestar integral del ser humano.



#### Seguridad del paciente:


Garantizar los procesos institucionales y asistenciales seguros mediante la aplicación de prácticas que mejoren la actuación de los profesionales y el involucramiento de pacientes y allegados en su seguridad, en el marco de una cultura de gestión del riesgo.

#### Docencia e investigación:

Desarrollar espacios de formación, educación e investigación que permitan mantener el status universitario

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S. COLOMBIA

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

## **POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

El programa de Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ tiene en práctica la política de Talento Humano de acuerdo a su filosofía y a sus necesidades.

Esta política abarca los siguientes aspectos de acuerdo con la Resolución No. 000506 de fecha 11 de marzo de 2.008:

- Formación y Capacitación
- Inducción, Reinducción y Entrenamiento
- Bienestar Laboral

Las diferentes políticas que se llevan a cabo en el Programa de Talento Humano de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, tiene como coordinador y responsable al líder del Programa, de quien dependerá el seguimiento y control de cada una de las políticas establecidas

### **POLÍTICA GENERAL DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Integrar y empoderar el talento humano en el desarrollo y crecimiento de la empresa con una adecuada gestión del mismo.

### **POLÍTICAS DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

El programa de Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ tiene como políticas fundamentales:

#### *Política de Reclutamiento*

- Atraer los candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar los diferentes cargos dentro de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ.
- 


#### *Políticas de Selección*

- Contratar al personal idóneo para el cargo que se requiere teniendo en cuenta todo el proceso de selección, manteniendo la eficiencia y el rendimiento del personal requerido por la organización.

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA



 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

### *Política de Inducción, Re inducción y Entrenamiento*

- Facilitar información referente a la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ para que todo funcionario, ya sea nuevo o antiguo, tenga el conocimiento mínimo acerca de la institución y su cargo, integrándose con rapidez y eficacia los nuevos miembros en el ambiente interno de la organización.

### *Política de formación y Capacitación*

- Proporcionar al personal permanentes programas de Formación y Capacitación, acorde a las necesidades internas, orientado al cumplimiento de los objetivos, facilitando la adquisición de nuevos conocimientos que cubran las necesidades del funcionario, garantizando así, la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas para el desempeño de su cargo a través de la planificación y desarrollo del cronograma anual de Formación y Capacitación.

### *Política de Bienestar Social*

- Planificar, organizar y plantear acciones que contribuyan a contar con un ambiente laboral favorable, a través de diferentes programas, para el logro de un alto grado de productividad, velando por condiciones de trabajo seguras que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores con procesos de cambio a partir del desarrollo de actividades culturales y recreativas para el desarrollo de habilidades y potencialidades de los trabajadores, que permitan descubrir talentos y cualidades especiales.

### *Política de Desarrollo y Promoción*


- Reconocer con transparencia el potencial y actitud de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones, con la finalidad de promover a quienes demuestran mayores méritos y se distinguen por su eficiencia y capacidad procurando que los trabajadores sean competentes, estén motivados, adecuadamente remunerados y se desempeñen de manera eficiente en el momento en que se les necesita, desarrollando sistemas orientados a reconocer los mejores recursos humanos.

### *Políticas de Incentivos*

- Diseñar y desarrollar las estrategias sobre composición y distribución de incentivos al recurso humano

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
	ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01

### *Política de Control Interno Disciplinario*

- Seguir y controlar las diferentes actuaciones surtidas dentro de la organización, entre ellas las acciones disciplinarias y los demás que se deriven de su competencia.

### **AJUSTES INSTITUCIONALES REALIZADOS**

En el año de 1999, el hospital es reestructurado en su planta de personal, estructura organizacional y portafolio de servicios en el marco del convenio de desempeño No 475 de 27 de diciembre de 1999, dentro del proyecto de mejoramiento, fortalecimiento y ajuste en la gestión de IPS públicas, del Ministerio de Salud. El cual fue el suscrito por el HOSPITAL ERASMO MEOZ ESE de CUCUTA, el Departamento de NORTE DE SANTANDER, la DIRECCION DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER y el Ministerio de Salud de Colombia, el mismo duro en su seguimiento y evaluación 5 años.


El proceso de retiro de los funcionarios cuyos cargos fueron suprimidos se produjo entre el 31 de marzo hasta el 31 de agosto de 2000, desvinculados a través de este un total de 252 servidores públicos clasificados de la siguiente manera:

- 96 Empleados Públicos, inscritos en carrera.
- 43 Empleados Públicos, mal clasificados en convención como trabajadores oficiales.
- 108 Trabajadores Oficiales.
- 5 Empleados Públicos, nombrados en provisionalidad.

Por otra parte se hizo efectiva la entrega de los cargos correspondientes a 6 municipios (I Nivel de Atención); que el hospital tenía a cargo, los cuales fueron entregados de la siguiente forma:

- Nº DE CARGOS ENTREGADOS AL MUNICIPIO DE CUCUTA: 234 (01-01-2000)
- Nº DE CARGOS ENTREGADOS AL MUNICIPIO DE LOS PATIOS: 26 (01-01-2000)
- Nº DE CARGOS ENTREGADOS AL SERVICIO SECCIONAL DE SALUD: 64 (01-04-2000)
- TOTAL CARGOS FUNCIONARIOS PRIMER NIVEL ENTREGADOS: 324

En 2004 el Departamento de NORTE DE SANTANDER, la DIRECCION DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER y el MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, suscribió el convenio de desempeño No 169 de 2004, dentro del PROGRAMA DE REORGANIZACIÓN, REDISEÑO Y

 <b>E.S.E. Hospital Universitario</b> <b>ERASMO MEOZ</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

MODERNIZACIÓN DE LAS REDES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, este convenio a diferencia de anterior no contemplaba el proceso de liquidación de cargos dentro de la planta sino que se basa en un proceso de auto ajuste pasivo que contempla la supresión sucesiva dentro del plan de cargos, de los cargos que queden vacantes de manera definitiva en la planta por conceptos de: Pensión, renuncia de los titulares o muerte de alguno de estos, este convenio tiene una vigencia de 10 años y durará hasta el año 2014.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, Reinducción y Entrenamiento y retroalimentar el programa y realizar ajustes.

En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con el Seguimiento continuo al plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes, siendo responsable de esto el Área de Talento Humano

## REINDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

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 colaboradores, 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.


### *Objetivos de un programa de Reinducción*

La reinducción, en concreto, busca crear un espacio para que los servidores:

- 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;

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S. COLOMBIA

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

- 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 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.

### *Entrenamiento*


El entrenamiento es un método sistemático y práctico para orientar a una persona sobre como hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia desde la primera vez. El propósito es brindar toda la información necesaria para que la persona pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con estándares de calidad, productividad, control de costos y seguridad, que la empresa ha definido desde el momento que inicie sus labores, sujeto a la ley 100 de 1993.

### *Proceso De Aprendizaje En El Puesto De Trabajo*

El aprendizaje en el puesto de trabajo adquiere cada vez más importancia para cualificar a los trabajadores con motivo de la introducción de nuevas formas de organización. Con este sistema, los trabajadores realizan actividades de aprendizajes informales y dirigidos en el lugar de trabajo, estrechamente relacionadas con sus (futuras) actividades laborales.

Los trabajadores, además de recibir formación, deben aprender de su propio trabajo. La reforma de la organización ofrece nuevas posibilidades de cualificación en el puesto de trabajo. También la intervención en la estructura técnica y organizativa del proceso de producción influye en las posibilidades de aprendizaje en el puesto de trabajo. El desafío consiste en integrar el desarrollo personal y el de la organización.

El aprendizaje en el puesto de trabajo no es aquél que se realiza de forma no estructurada, sino simplemente el que no tiene lugar en un entorno pedagógico (escuela, curso). La situación laboral es el entorno didáctico. La estructura

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

depende de las características y la organización de la práctica laboral en cuyo marco se aprende.

El proceso de aprendizaje se realizará de tal forma que se sigan los siguientes pasos:

1. Indagar y preparar al trabajador
2. Demostrar las tareas que tiene que realizar
3. Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos
4. Estimular la participación

21

1. Indagación: Preguntar lo que ya sabe de la institución, despertar el interés del trabajador por conocer más acerca de la tarea, indicándole cómo su trabajo esta relacionado con otros y con la empresa como totalidad. Presentar los objetivos específicos del área y hacer coincidir sus objetivos con los objetivos y las expectativas que la organización tiene respecto a su desempeño. El facilitador debe mostrarse siempre dispuesto a atender positivamente todas las dudas e inquietudes que presente el entrenado.


2. Demostración: Explicar paso a paso las tareas que compone el puesto de trabajo, integrando lo nuevo con el saber previo del trabajador, usando palabras que pueda comprender fácilmente o explicando las palabras técnicas; el facilitador debe dar la posibilidad de pensar, de preguntar y de investigar. Lo anterior conlleva a que el trabajador confíe más en su capacidad de trabajo y sienta, desde el momento de su ingreso que tiene autonomía para resolver problemas y espacios abiertos de participación.

En algunos casos es necesario hacer la demostración con la ayuda de videos, diapositivas, fotografías, cartillas y otros que puedan representar gráficamente cada fase del proceso.

Evitar saturar al trabajador para que no se le genere confusión, y tener en cuenta que se debe de ir de lo más simple a lo complejo y de lo particular a lo general.

3. Seguimiento: Una vez el trabajador se encuentre por si solo realizando el oficio, el facilitador debe evaluar la efectividad del entrenamiento, esto debe repetirse hasta que se tenga la certeza de que el trabajador esta en capacidad de realizar las labores encargadas, se debe indicar a quien se debe dirigir en caso de dudas o dificultades. Dependiendo de las características del oficio, se necesita delegar en un operario experimentado, la función de acompañamiento y seguimiento al desempeño del trabajador.

4. Participación: Define las acciones diarias dirigidas a estimular en el trabajador su mejoramiento continuo. Es así como las ideas que salen de los mismos

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
	ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01


trabajadores tendientes a mejorar un proceso o a solucionar un problema, sean tenidas en cuenta, puedan ser socializadas con el resto de sus compañeros.

## CAPÍTULO III

### PROGRAMAS DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

El Plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento integra los siguientes elementos:

- ✓ **RESPONSABLES DEL PLAN:** Los responsables de la Inducción General son: Líder de Talento Humano y Psicólogo de Talento Humano. El responsable de la Inducción Específica será el jefe de área o líder de sección.
- ✓ **DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PLAN:** El diseño y la ejecución se llevará a cabo en el momento en que se cuente el cronograma de actividades de Formación y Capacitación para el periodo establecido.
- ✓ **PERIODICIDAD:** La periodicidad de la inducción estará de acuerdo a la información que recibirá cada nuevo aspirante, teniendo en cuenta que se trabaja en un video institucional con duración de 7 a 9 minutos para la inducción general a la entidad. La periodicidad de la reinducción estará de acuerdo al tipo de información relevante que la entidad quiera dar a conocer a todos sus funcionarios.
- ✓ **METODOLOGIA:** Cada persona nueva que ingrese a la entidad, en el primer día, recibirá el proceso de Inducción general por parte del área de Talento humano (Líder de Programa o Psicólogo organizacional), quienes indicarán al nuevo colaborador el link de ingreso al curso E-Learning y los pasos para matricularse al curso; luego se llevará al área asignada para la presentación formal con su equipo de trabajo. La Inducción específica estará a cargo del Jefe Inmediato, el cual, le brindará todo lo referente al perfil del cargo para que pueda empezar a desempeñar sus funciones.
- ✓ **RECURSOS:** Se cuenta con plataforma de educación virtual (E-Learning) mediante la cual los colaboradores que ingresan pueden realizar la inducción, en un primer momento deberán ver el vídeo institucional actualizado con la información básica del hospital y los servicios que oferta
- ✓ **META DE COBERTURA:** La meta de cobertura será del 100% de los nuevos colaboradores a la institución, con el propósito de comunicar todo lo concerniente a la organización; la inducción virtual se realizará para todo colaborador (Planta, tercero agremiado partícipe, contratista y demás modalidades de vinculación) mediante la plataforma de educación virtual.
- ✓ **CRONOGRAMA:** El cronograma estará de acuerdo a cada una de las vinculaciones que realice la institución.
- ✓ **EVALUACIÓN:** La evaluación del plan de inducción se realiza posterior a la lectura final de cada uno de los módulos que conforman el curso virtual.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH - 114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
	ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01

## 1. PROGRAMAS GENERALES

El plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento sirve de apoyo a la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz para establecer los lineamientos y objetivos que deben seguir todas las personas que van a ingresar a la institución y a todos aquellos que ya están vinculados pero que no conocen a fondo cada una de las áreas y de los procesos que se desarrollan y que se adelantan dentro de la institución. Este plan esta dirigido a actividades y funciones propias de los funcionarios tanto asistenciales como administrativos del hospital que serán parte integral de este Plan y se armonizarán con los propósitos del mismo.


La entidad deberá tener en cuenta la oferta calificada para la realización de sus programas, ofrecida tanto por el sector publico (Universidades, ESAP, DAFP, entre otros), en primera instancia como por el sector privado en segunda instancia. Se hace especial mención a la competencia que tiene la ESAP para diseñar contenidos básicos de los programas de inducción y de reinducción al servicio público, bajo las orientaciones del DAFP.

## 2. PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Las líneas de política y las estrategias ya definidas constituyen el marco general dentro del cual la entidad formula sus programas específicos de Inducción, Reinducción y Entrenamiento. Para ello se tuvo en cuenta, además, los siguientes aspectos previstos en la normatividad vigente y en los fundamentos técnicos en materia de capacitación.

### *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 pertenezcan los servidores.
- 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 sustentarla prestación del servicio público.

 <p>E.S.E. Hospital Universitario <b>ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b></p>	<p><b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSION DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10- 08</p>

## CAPITULO IV IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCIÓN, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO

### 1. SOPORTE INSTITUCIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN, COOPERACIÓN, ASESORÍA, SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Plan de Inducción, Re inducción y Entrenamiento para su implementación tendrá responsabilidades compartidas entre una oferta institucional de organismos públicos con responsabilidades y competencias específicas en los cuales se apoyará el desarrollo de las acciones de Inducción, Reinducción y Entrenamiento dentro de las líneas de política y las estrategias que aquí se formulan; y los sectores de desarrollo administrativo de la entidad hospitalaria como ejecutores del plan. La implementación comprenderá la gestión integral del Plan desde su formulación hasta su evaluación y ajuste, lo cual supone un proceso permanente de coordinación institucional e interinstitucional. Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del presente Plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, se solicitará ayuda, apoyo y asesoría a los siguientes organismos y entidades, estableciendo los siguientes mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, y de seguimiento y control.

### 2. ORGANISMOS Y ENTIDADES

#### **Departamento Administrativo de la Función Pública**

Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el decreto ley 1567 de 1998 y en la ley 909 de 2004 le corresponde formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación; Inducción, Reinducción y Entrenamiento, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizarlo y coordinar su ejecución.

### 3. MECANISMOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

#### *Coordinación*

Al interior de la entidad la sección de talento humano, con apoyo de la subgerencia administrativa y las oficinas asesoras y la concurrencia de los líderes de programa y coordinadores de servicio.


#### *Cooperación*

Se identificarán organismos y entidades, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales, que puedan concurrir con programas, recursos o financiación, que hagan viable la ejecución de los programas de Inducción, Reinducción y

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)

AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
COLOMBIA



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</b>	<b>CODIGO DEL FORMATO:</b> HUEM – PIIRE- PTH -114 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ- PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCION, REINDUCCION Y ENTRENAMIENTO -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

Entrenamiento formulados, en desarrollo de este Plan y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la estrecha colaboración de la Escuela Superior de Administración Pública.

#### *Asesoría*

Al interior de la entidad la sección de talento humano, contará con la asesoría de la subgerencia administrativa, las oficinas asesoras, los líderes de programa y coordinadores de servicio. Dentro de sus competencias, el DAFP podrá revisar los programas de formación y capacitación que formulen las entidades con el fin de plantear los ajustes y recomendaciones que considere pertinentes.

#### *Seguimiento y Control*

El seguimiento y control al interior de la entidad del plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento será del Área de Talento Humano y su implementación estará a cargo del Líder del Programa de Talento Humano. En la entidad y dentro del cumplimiento de sus funciones las oficinas de control interno participarán activamente en el seguimiento a los programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento para asegurar su cumplimiento dentro de los parámetros señalados.

## **CAPITULO V MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO**

### **1. Programa para el mejoramiento continuo del Plan Institucional de Inducción, Reinducción y Entrenamiento**

El plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento será evaluado por el Líder del Programa de Talento Humano en relación con la Gerencia y cada uno de los líderes de programa de la institución, para poder establecer las diferentes propuestas de mejoramiento y poder hacer de este plan de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, la mejor alternativa para que cada uno de los funcionarios logren obtener la información necesaria que la institución requiere. Es importante señalar que este plan no solo está implementado para el nuevo personal de ingreso; sino para todo el personal que ya se encuentra vinculado a la institución y que se hace necesario realizar este plan para que todo el personal dentro de la institución pueda tener la misma información y se maneje un mismo lenguaje institucional.

**ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ  
GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
CUCUTA, NORTE DE SANTANDER  
ENERO 2019**

[www.herasmomeoz.gov.co](http://www.herasmomeoz.gov.co)  
 AV. IIE No.5 AN-71 Tel. 5772584 Fax. 5743175 email: [talentohum@herasmomeoz.gov.co](mailto:talentohum@herasmomeoz.gov.co) Cúcuta N.S.  
 COLOMBIA