

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO **3.4.1.D02**VERSIÓN **03**

FECHA Ene. 13 del 2026

TIPO PLAN

PROCESO **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**CHIQUINQUIRÁ, ENERO 2026**

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Contenido

1.	Introducción	4
2.	Justificación.....	5
3.	Identificación	6
4.	Marco Legal	7
5.	Definiciones y Conceptos	8
6.	Generalidades	9
7.	Contenido del Plan de Inducción y Reinducción	9,10,11,12,13,14
8.	Análisis Integral DOFA	15,16
9.	Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado	16
10.	Recomendaciones	17
11.	Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión	18
12.	Indicadores de Éxito	18
13.	Actividades y Cronograma	19
14.	Seguimiento y Evaluación.....	20
15.	Bibliografía	21
16.	Revisión y aprobación	21
17.	Control de Cambios al Documento.....	22

Tabla de contenido de Tablas

Tabla 1Temas a Tratar en la Inducción y Reinducción.....	10
--	----

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			

1. Introducción

La adecuada incorporación, adaptación y actualización del talento humano constituye un elemento estratégico para el fortalecimiento institucional y la garantía de una prestación de servicios de salud segura, eficiente y con enfoque en la calidad. En este sentido, los procesos de inducción y reinducción se consolidan como herramientas fundamentales para asegurar que los servidores y colaboradores cuenten con el conocimiento necesario sobre la entidad, su estructura organizacional, sus funciones, responsabilidades y los lineamientos normativos que orientan su actuación.

La ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de empleo público y de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconoce la importancia de promover espacios sistemáticos de orientación y actualización que faciliten la integración del talento humano a la cultura organizacional, fortalezcan el sentido de pertenencia y contribuyan al desempeño eficaz de los cargos, tanto en el ámbito asistencial como administrativo.

Este plan se orienta a estandarizar y fortalecer el proceso de inducción para los funcionarios de nuevo ingreso, así como el proceso de reinducción para aquellos colaboradores con trayectoria institucional o que presenten cambios en su situación laboral, garantizando la apropiación de los procesos, políticas y procedimientos institucionales. De esta manera, se busca minimizar los riesgos asociados al desconocimiento de funciones, optimizar la articulación entre los diferentes procesos y promover el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

La implementación del Plan de Inducción y Reinducción para la vigencia 2026 permitirá asegurar la actualización permanente del talento humano frente a los cambios normativos, organizacionales y operativos que impactan la gestión institucional, así como la homogeneidad en la aplicación de los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión en la sede centro, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria. Lo anterior se traduce en un impacto positivo en la calidad del servicio, la continuidad de la atención y el fortalecimiento de la gestión pública orientada a resultados.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEINQUIRÁCÓDIGO **3.4.1.D02**VERSIÓN **03**

FECHA Ene. 13 del 2026

TIPO PLAN

PROCESO **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ****2. Justificación**

La implementación del Plan de Inducción y Reinducción de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá se justifica en la necesidad de garantizar que todo el talento humano cuente con una comprensión clara, actualizada y homogénea de los lineamientos institucionales, los procesos internos y las responsabilidades inherentes a su rol, contribuyendo así al adecuado desempeño de las funciones asignadas y a la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

Los procesos de inducción y reinducción permiten disminuir los riesgos asociados al desconocimiento de la normatividad, los procedimientos y las políticas institucionales, fortaleciendo la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la articulación entre las áreas asistenciales y administrativas. Asimismo, constituyen un mecanismo clave para facilitar la adaptación del personal de nuevo ingreso y la actualización permanente de los colaboradores frente a los cambios normativos, organizacionales y operativos que se presentan en la entidad.

Desde una perspectiva de gestión pública, este plan se enmarca en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y en las disposiciones que regulan la gestión del talento humano en las Empresas Sociales del Estado, aportando al fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Su aplicación en la sede central, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria contribuye a la estandarización de prácticas, al mejoramiento del desempeño institucional y a la garantía de un servicio oportuno, seguro y de calidad para la comunidad.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

3. Identificación

PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
	Talento Humano	
OBJETIVO GENERAL	Diseñar e implementar el Plan de Inducción y Reinducción de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026, orientado a facilitar la adecuada integración, actualización y fortalecimiento de las competencias del talento humano, a través de procesos sistemáticos de formación y acompañamiento institucional, que promuevan el desempeño efectivo de las funciones, el desarrollo integral de los servidores y colaboradores, y la apropiación de los valores institucionales, garantizando el acceso oportuno a información relevante y coherente con las responsabilidades del cargo, en alineación con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.	
	➤ Desarrollar el Plan de Inducción y Reinducción institucional, con la participación articulada de todas las áreas de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, como una estrategia que contribuya al fortalecimiento, y mejora continua de los procesos institucionales. ➤ Definir y estructurar la estrategia de ejecución del plan, mediante la elaboración de herramientas pedagógicas y materiales de apoyo, incluidos recursos audiovisuales, así como la asignación clara de responsabilidades para su adecuada implementación y seguimiento. ➤ Facilitar la integración del nuevo talento humano a la estructura organizacional y al proceso específico al que se vincula, promoviendo un desempeño eficiente y responsable, orientado a la prevención de riesgos laborales, faltas disciplinarias, ausentismo y accidentes de trabajo, así como a la mitigación de conductas contrarias a las políticas institucionales y a las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo. ➤ Socializar y fortalecer el conocimiento de las líneas de autoridad y los canales formales de comunicación institucional, fomentando una interacción efectiva que permita la identificación oportuna de situaciones problemáticas, riesgos institucionales y oportunidades de mejora, contribuyendo al logro de mejores resultados organizacionales.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
ALCANCE	El Plan de Inducción y Reinducción de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 es de aplicación obligatoria para todo el talento humano vinculado a la entidad. Este proceso cubre a los funcionarios de nuevo ingreso, a los colaboradores que presenten cambios en su situación laboral, tales como	

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEQUIRÁ

CÓDIGO 3.4.1.D02

VERSIÓN 03

FECHA Ene. 13 del 2026

TIPO PLAN

PROCESO TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ**

reubicación, traslado o ascenso, así como a aquellos servidores y trabajadores que cuenten con una permanencia igual o superior a dos (2) años en la institución, quienes deberán participar en las jornadas de reinducción orientadas a la actualización y fortalecimiento del conocimiento institucional.

El alcance del plan comprende al personal que presta sus servicios en la sede centro, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria, garantizando la estandarización del proceso de inducción y reinducción, la apropiación de los lineamientos institucionales y la continuidad en la prestación del servicio de salud, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión.

RESPONSABLE

Líder de Gestión del Talento humano y del conocimiento.

4. Marco Legal

Decreto 1567 de 1998 Artículo 7: los planes institucionales de cada entidad deben incluir Obligatoriamente programas de inducción y reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos y facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en ellos 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, en un contexto metodológico, flexible integral y participativo.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Política de talento humano.

Resolución 3100 de 2019: por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			

5. Definiciones y Conceptos

Inducción: Proceso institucional orientado a facilitar la incorporación del nuevo talento humano a la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, mediante la socialización de información esencial relacionada con la organización, el cargo a desempeñar y el entorno laboral. Este proceso incluye la explicación de las funciones asignadas, la carga laboral, la organización de turnos y descansos, así como la identificación de los riesgos laborales asociados, con el fin de promover un desempeño seguro, eficiente y alineado con la cultura institucional.

Programa de Inducción: Conjunto de actividades estructuradas y planificadas destinadas a acompañar al servidor o colaborador durante su proceso inicial de integración a la cultura organizacional de la ESE. El nivel de participación y apropiación del contenido del programa por parte del funcionario en período de prueba será considerado como un insumo para la evaluación correspondiente, de conformidad con la normatividad vigente.

Reinducción: Proceso mediante el cual se actualiza y refuerza el conocimiento del talento humano con trayectoria en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, respecto a los cambios institucionales, normativos, funcionales y organizacionales relacionados con la entidad y con el cargo que desempeña. Este proceso contempla, entre otros aspectos, la socialización de ajustes en la asignación de funciones, reemplazos temporales derivados de procesos de capacitación, vacaciones, permisos, calamidades u otras situaciones administrativas, así como los criterios aplicables para la reubicación o promoción del personal cuando a ello haya lugar.

Programa de Reinducción: Estrategia institucional orientada a fortalecer y reorientar la integración del talento humano a la cultura organizacional, como consecuencia de modificaciones en los lineamientos estratégicos, normativos, estructurales o funcionales de la entidad. El programa de reinducción se desarrollará, como mínimo, cada dos (2) años o de manera anticipada cuando se presenten cambios relevantes, e incluirá obligatoriamente procesos de actualización sobre el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, así como sobre las disposiciones que regulan la ética pública y la moral administrativa.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEINQUIRÁCÓDIGO **3.4.1.D02**VERSIÓN **03**

FECHA Ene. 13 del 2026

TIPO PLAN

PROCESO **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ**

6. Generalidades

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Dimensión de Talento Humano establece como responsabilidad de las entidades públicas la gestión integral de su recurso humano, la cual inicia con la implementación de procesos formales, estructurados y debidamente documentados de inducción y reinducción. Estos procesos constituyen un requisito fundamental para garantizar la adecuada integración, permanencia y alineación del talento humano con los objetivos institucionales.

En concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2024–2027 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, resulta indispensable contar con un equipo humano competente, capacitado y comprometido, que contribuya al fortalecimiento de las competencias laborales, al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, y al incremento de la productividad institucional. La adecuada gestión del talento humano impacta de manera directa en la calidad de los servicios prestados y en los niveles de satisfacción de los usuarios del sistema de salud.

En este sentido, el Plan de Inducción y Reinducción se constituye en un instrumento estratégico que permite asegurar la transferencia de conocimiento institucional, la apropiación de la cultura organizacional y el cumplimiento de los lineamientos normativos y estratégicos, favoreciendo la prestación de servicios de salud con calidad, eficiencia, oportunidad y enfoque humanizado.

7. Contenido del Plan de Inducción y Reinducción

El desarrollo del plan se estructura a partir de componentes orientados a garantizar la adecuada incorporación, adaptación y actualización del talento humano frente a la organización, sus procesos, políticas y responsabilidades, asegurando la apropiación de los lineamientos institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En este sentido, el plan contempla los siguientes contenidos:

- Presentación institucional de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá: misión, visión, valores y estructura organizacional.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

- Marco normativo aplicable a la gestión del talento humano en el sector público y en las Empresas Sociales del Estado.
- Socialización del Sistema Integrado de Gestión y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Políticas institucionales, código de integridad y principios éticos.
- Lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.
- Procesos misionales, estratégicos y de apoyo, y su articulación institucional.
- Responsabilidades del cargo, rutas de comunicación y canales institucionales.
- Actualización de cambios normativos, procedimentales y organizacionales aplicables.

Tabla 1 Temas a tratar en la Inducción y Reinducción

PROGRAMA	RESPONSABLE	TEMAS
PRESENTACION Y RECONOCIMIENTO	subgerentes	• ¿Quiénes somos? • ¿Cómo estamos organizados? • Portafolio de servicios • Modelo de atención • Plan de gestión • Programas institucionales. • SARLAFT
PLATAFORMA ESTRATÉGICA	Líder de planeación	• Horizonte institucional (misión, visión, objetivos estratégicos) • Plan de desarrollo • Gestión del Riesgo • Políticas institucionales.
	Coordinadora de calidad	• S.O.G.C= Definición, marco normativo, componentes.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEQUIRÁ

 CÓDIGO **3.4.1.D02**

 VERSIÓN **03**

FECHA Ene. 13 del 2026

TIPO PLAN

 PROCESO **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO**
PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ

GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD		- Habilitación/Resolución 2023 de 20114 - PAMEC/metodología - Acreditación/manual 123 - Modelo de Prestación de Servicios.
COMUNICACIONES Y MEDIOS	Coordinador de Comunicaciones y Medios	- Comunicación asertiva - Medios de comunicación - Imagen corporativa. - Acceso a medios de institucionales.
CONTROL INTERNO	Asesor control interno	- Integridad publica - Valore: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia.
PREVENCIÓN DAÑO ANTIJURÍDICO	Oficina jurídica	- Contenido del artículo 90 de la constitución política. - Acciones inseguras comunes respecto del consentimiento informado. - Acciones de los agentes para evitar o resarcir un daño antijurídico. - Como prevenir demandas de reparación directa - Acciones de los agentes para evitar o resarcir un daño antijurídico. - Como prevenir demandas de reparación directa

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

GESTIÓN DE LAS TIC	Administrador SAIH	• Modulo instructivo de la historia clínica. • Modulo consulta externa.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coordinadora de Talento Humano	• Información General de la institución. • Marco Legal y Normativo • Sistema de Información Institucional.
AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS	Auditoria concurrente	• Resolución 1995 de 1999 • Ley 23 de 1981 • Decreto 2200 de 2025 – capitulo IV. • Resolución 3047 de 2008- anexo técnico Nro. 5
FACTURACIÓN	Coordinadora	• Consulta externa • Facturación • Entrega de historias clínicas y soportes
GESTIÓN DE ELEMENTOS ACTIVOS	Coordinador de gestión de elementos activos	• Protocolo de procesos y procedimientos. • Inventario. • Responsabilidad de los insumos hacia el cliente.
PROGRAMA SEGURIDAD DEL PACIENTE	Referente de seguridad paciente	• Seguridad del paciente programa de seguridad • Política de seguridad • Reporte, análisis y seguimiento eventos adversos. • Procesos seguros institucionales

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

		• Apoyo asistencial y de servicios procesos de enfermería
HUMANIZACIÓN	Líder de humanización	• Humanización a cliente externo • Humanización a cliente interno • Comunicación asertiva
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO	Coordinadora SIAU	• Derechos y deberes resolución No. 02/2018. • Política de participación social en salud.
QUIRÚRGICOS, SALA DE PARTO, HOSPITALIZACIÓN Y UCI	Coordinadora de hospitalización	• Horarios • Disponibilidades • Ingreso al servicio • Salas de cirugía • Presentación del servicio
URGENCIAS	Coordinador de urgencias	• Presentación servicio de urgencias. • ESPECIALIDADES DISPONIBLES PARA APOYO • Condiciones para la referencia y contra referencia de pacientes.
LABORATORIO CLÍNICO	Coordinador de laboratorio clínico	• Sistema de laboratorio • Toma de muestras y transporte • Transfusiones sanguíneas. • Controles de enfermería en transfusión sanguínea.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

IMÁGENES DIAGNOSTICAS	Coordinador de radiología	• Conocimiento equipos de radiología • Software • Horarios de atención
VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA	Líder salud publica	• Notificación eventos salud • Estadísticas vitales • Manejos pacientes víctimas de violencia sexual.
SERVICIOS AMBULATORIOS	Coordinador de consulta externa	• Resolución 3280 de 2018 rutas integrales de atención en salud • Resolución 4502 de 2012 • Estructura resolución 4505
ESTRATEGIA IAMII	Líder de IAMII	• Estrategia IAMII Lactancia Materna.
GESTION AMBIENTAL	Ingeniero ambiental	• Riesgos asociados a la mala disposición de residuos. • Técnicas adecuadas de limpieza y desinfección. • Segregación de residuos, movimiento interno. • Contingencia para emergencias por derrame de sustancias químicas y biológicas. • Manejo y manipulación de sustancias químicas. • Socialización de actividades de responsabilidad Social.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

GESTIÓN FARMACÉUTICA	Ingeniera de farmacia	• Farmacológico • Correctos en la prescripción de medicamentos • Correctos en la dispensación • Manejo de medicamentos de control especial • Gases medicinales
-----------------------------	-----------------------	--

8. Análisis Integral DOFA

FORTALEZAS (ANÁLISIS INTERNO)		DEBILIDADES (ANÁLISIS INTERNO)	
1	Predominio de talento humano con formación profesional y técnica acorde a los servicios prestados por la ESE.	1	Alta rotación de personal, especialmente en áreas asistenciales y de apoyo, que dificulta la continuidad del conocimiento institucional.
2	Capacidad del personal para el trabajo colaborativo y articulado entre áreas asistenciales y administrativas.	2	Insuficiente alineación entre los procesos de selección y los perfiles de cargo definidos, lo cual impacta el desempeño inicial de los funcionarios.
3	Alto nivel de compromiso institucional en una parte significativa de los funcionarios.	3	Limitaciones en la infraestructura física para el desarrollo de jornadas presenciales de inducción, reinducción y capacitación masiva.
4	Cultura organizacional orientada al servicio al usuario y a la atención humanizada.	4	Ausencia de un espacio institucional formal y periódico destinado exclusivamente a procesos de formación y actualización del talento humano.
5	Existencia de procesos de capacitación y formación institucional en ejecución, que facilitan la implementación de estrategias de inducción y reinducción.	5	Debilidades en los canales de comunicación interna que afectan la oportuna socialización de información institucional relevante.
OPORTUNIDADES (ANÁLISIS EXTERNO)		AMENAZAS (ANÁLISIS EXTERNO)	

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ			

1	Existencia de convenios interinstitucionales y alianzas estratégicas que facilitan procesos de formación, capacitación y cooperación técnica.	1	Bajo nivel de conocimiento y apropiación de la normatividad vigente por parte de algunos funcionarios, lo que incrementa riesgos disciplinarios y operativos.
2	Disponibilidad de herramientas tecnológicas y plataformas virtuales que permiten fortalecer los procesos de inducción y reinducción en modalidad no presencial.	2	Percepción de limitadas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, que puede afectar la motivación y permanencia del personal.
3	Oferta de programas de capacitación y fortalecimiento institucional promovidos por entidades del orden nacional y territorial inducción y reinducción en modalidad no presencial.	3	Cambios frecuentes en la normatividad del sector salud, que generan incertidumbre y demandan procesos constantes de actualización.
4	Acceso a recursos digitales que favorecen la gestión del conocimiento y la comunicación interna.	4	Riesgo de desmotivación laboral asociado a la sobrecarga de trabajo, el desgaste profesional y la insuficiente visibilización de los logros institucionales.
5	Impulso a la modernización, transparencia y fortalecimiento del sector salud por parte del Gobierno Nacional y los entes de control, en el marco del MIPG.	5	Limitada disponibilidad de algunos perfiles especializados en el mercado laboral local, lo que dificulta los procesos de vinculación y reemplazo oportuno.

9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado

RECURSO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recurso Tecnológico	Uso de herramientas institucionales y plataformas de apoyo para inducción y reinducción	1	\$ 200.000	\$ 200.000

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Recurso Logístico	Material de apoyo, guías institucionales y documentación para inducción y reinducción	12	\$ 50.000	\$ 600.000
Recurso Humano (Gestión del Talento Humano)	Planeación, coordinación y seguimiento del Plan de Inducción y Reinducción	1	\$ 50.000	\$ 50.000
Recurso Financiero	Socialización de procesos, funciones, normatividad y responsabilidades del cargo,	12	\$ 100.000	\$ 1.200.000
Recurso Financiero	Refrigerios para las 12 jornadas de inducción	12	\$ 150.000	\$ 1.800.000
TOTAL:				\$ 3.850.000

10. Recomendaciones

- Garantizar que los procesos de inducción y reinducción se encuentren debidamente estructurados, documentados y actualizados, con contenidos coherentes con el direccionamiento estratégico de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, el Plan de Desarrollo Institucional 2024–2027 y las políticas definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Estos procesos deben contemplar de manera integral la misión, visión, valores institucionales, normatividad interna, estructura organizacional y los procesos específicos de la entidad, resaltando la responsabilidad y el aporte de cada funcionario al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Fortalecer el uso de herramientas tecnológicas y plataformas virtuales para el desarrollo del Plan de Inducción y Reinducción, especialmente en las actividades de formación, evaluación y seguimiento, con el fin de facilitar el acceso del talento humano a los contenidos, independientemente de los turnos de trabajo o modalidades de vinculación, y asegurar la trazabilidad y control del proceso.
- Diseñar las actividades de inducción de manera que proporcionen a los nuevos colaboradores información clara, pertinente y suficiente para el ejercicio

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			

eficiente de sus funciones, alineada con los objetivos estratégicos del hospital y los estándares de calidad del servicio. De igual forma, orientar las actividades de reinducción a la actualización permanente del personal frente a cambios normativos, ajustes en los procesos, nuevos protocolos asistenciales y administrativos, y metas institucionales, promoviendo la mejora continua y el fortalecimiento del desempeño laboral.

11.Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión

- Plan Estratégico Institucional de la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá.
- Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026.
- Plan de Inducción y Reinducción – Vigencia 2026.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- Procedimiento de Inducción y Reinducción del Talento Humano.
- Procedimiento de Gestión del Talento Humano.
- Código de Integridad y Ética Institucional.
- Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Lineamientos del Sistema Integrado de Gestión.
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Formatos de registro de inducción y reinducción.
- Listas de asistencia a jornadas de inducción y reinducción.
- Informes de seguimiento y evaluación del Plan de Inducción y Reinducción.

12. Indicadores de Éxito

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
Ejecución efectiva del Plan de Inducción y Reinducción conforme a lo programado para la vigencia 2026.	Cumplimiento del Plan de Inducción y Reinducción (%) = (Número de jornadas de inducción y reinducción realizadas / Número de jornadas de inducción y reinducción programadas) × 100

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Cobertura del talento humano en las jornadas de inducción y reinducción.	Cobertura de Inducción y Reinducción (%) = (Número de colaboradores que participaron / Número total de colaboradores convocados) × 100
Verificación de la generación de soportes del proceso de inducción y reinducción.	Cumplimiento de Soportes (%) = (Número de jornadas con soportes completos / Número total de jornadas realizadas) × 100

13. Actividades y Cronograma

N°	ASPECTOS /CRITERIOS	ACTIVIDAD	META	SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
1	Diagnóstico de necesidades de inducción y reinducción	Aplicar encuesta institucional para identificar necesidades y expectativas del talento humano	≥ 80% de los colaboradores	Informe consolidado de resultados	Líder de Gestión de Talento Humano	31/03/2026
2	Planificación del Plan de Inducción y Reinducción	Elaborar y socializar el Plan de Inducción y Reinducción 2026 conforme a necesidades identificadas	100% del plan elaborado y socializado	Plan aprobado y acta de socialización	Líder de Gestión de Talento Humano	30/04/2026
3	Ejecución de las jornadas de inducción	Realizar jornadas de inducción para funcionarios de nuevo ingreso y reinducción para colaboradores con cambios	≥ 90% de las jornadas programadas ejecutadas	Listas de asistencia, material de capacitación y evidencias	Líderes de proceso / Talento Humano	30/11/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

		laborales o permanencia ≥2 años				
4	Seguimiento y evaluación del plan	Verificar el cumplimiento de las actividades programadas y la generación de soportes	100% de los seguimientos realizados	Informe de seguimiento y reportes de cumplimiento	Líder de Gestión del Talento Humano	15/12/2026

14. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Inducción y Reinducción se realizarán de manera trimestral, bajo la responsabilidad del proceso de Gestión del Talento Humano, mediante el análisis del indicador de cumplimiento del plan, que permitirá medir el nivel de ejecución de las jornadas programadas y la cobertura del talento humano convocado.

El proceso de seguimiento garantiza la verificación de la ejecución de las actividades, la revisión de los soportes generados y la identificación oportuna de desviaciones que puedan afectar el logro de los objetivos del plan. Los resultados serán presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, constituyéndose en insumo para la toma de decisiones, la definición de acciones correctivas y la mejora continua del proceso de inducción y reinducción, en concordancia con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este seguimiento en la sede central, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria asegura la estandarización de las prácticas, la homogeneidad de la información y la continuidad en la apropiación de los lineamientos institucionales, fortaleciendo el desempeño del talento humano y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

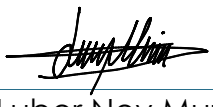
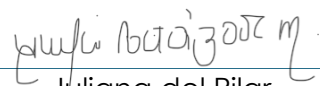
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ			

15. Bibliografía

No.	DOCUMENTO
1	Ministerio de Salud y Protección Social. Lineamientos para la Gestión del Talento Humano en las Empresas Sociales del Estado.
2	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
3	Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

16. Revisión y aprobación

ÍTEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
Firma	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>Adriana Hernandez</i>		
Nombre	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Luber Ney Murcia Gualteros	Juliana del Pilar Cortázar Murillo
Cargo	Líder de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento	Líder de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento	Coordinador de Planeación	Gerente
Fecha	Enero 13 de 2026	Enero 13 de 2026	Enero 30 de 2026	Enero 30 de 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D02	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

13. Control de Cambios al Documento

Fecha del Cambio	Versión Actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento Donde se Requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de Quien Elaboro el Cambio	Nombre y Cargo de Quien Aprobó el Cambio
Ene.13.2026	2	Actualización	En todo el documento teniendo en cuenta las nuevas metas del área	3	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Pablo Zambrano Administrativa y Mauricio Román y