



E.S.E. Hospital
**San Vicente
de Paúl** *Paipa
nos mueve*
Un Hospital que construimos todos

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

2024

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
PÁG. 1 DE 12				

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
08/07/2021	Creación Procedimiento	Creación Procedimiento	1
08/10/2024	Actualización	Se ajusta estructura de procedimiento a Programa, Inclusión de metodología para fortalecer la inducción específica para cada proceso. Inclusión de metodología de evaluación para inducción y reinducción	2

1. OBJETIVO

Realizar inducción y reinducción a todo el Talento Humano independientemente de su forma de vinculación, con el fin de dar a conocer las normas y procedimientos establecidos por la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

2. ALCANCE

El programa de inducción y reinducción, inicia con la identificación de necesidades, planeación, y finaliza con la evaluación de la efectividad de la misma.

3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

Gestión Gerencial
Líder de Gestión de Talento Humano
Líderes de Procesos

4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Junio 06 de 1995. Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321>

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Abril 21 de 2005, Tomado de

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 2 DE 12	

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Decreto 1295 de 1994: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. En el artículo 62 se encuentra contemplado: *“Información de riesgos profesionales. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada”*.

Artículo 64 de la ley 190 de 1995 refiere que, “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley.”

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación, definido como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

En el Artículo 7 indica “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 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”. Estipula las características particulares que deben cumplir cada uno de los programas.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 3 DE 12	

Artículo 35 del decreto 1227 de 2005 “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”.

Parágrafo del Artículo 73 del Decreto Nacional 1227 de 2005 define que “Los empleados 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”

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007: por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017. DAFP – ESAP En el cual se establece en los numerales:

5.3.1.4 Las entidades tendrán la obligación de diseñar y aplicar un programa de inducción en su núcleo específico, para todos los servidores públicos que se vinculen. Dicho programa contará con un plan curricular que contenga los temas señalados por la Ley 190 de 1995 en su artículo 64 y el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 7 y su intensidad horaria será de mínimo 60 horas, que se complementarán con el proceso virtual de inducción adelantado por la ESAP (núcleo común). Los servidores deberán cursar el programa de inducción (núcleo común y núcleo específico) durante los tres (3) primeros meses contados a partir de la fecha de nombramiento en el cargo.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en este modelo se integra el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 17 políticas, las cuales deben ser implementadas por las entidades

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 4 DE 12	

del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.

Resolución 5095 de 2018, Por medio de la cual se adopta el “Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia 3.1”.

Resolución 1328 del 2021, Por medio de la cual se modifica el artículo 1 de la resolución 5095 del 2018, en el sentido de adoptar los “Estándares de acreditación para instituciones prestadoras de servicios de salud con énfasis en servicios de baja complejidad”

Resolución 3100 de 2019 Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicio de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripciones de prestadores y Habilitación de servicios de salud.

5. DEFINICIONES

Aprendizaje: Adquisición de conocimiento de algún tema necesario para desempeñar alguna actividad, dicha adquisición se da mediante la utilización de herramientas como el estudio, la instrucción o la experiencia.

Capacitación: Actividades planeadas por el Hospital, para desarrollar en sus funcionarios y colaboradores, nuevas habilidades, conocimientos y actitudes que les permitan desempeñarse eficientemente en sus cargos actuales y futuros.

Desarrollo Organizacional: desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización con un fin en común.

Inducción: Información específica al cargo, dada a un nuevo trabajador del hospital para realizar satisfactoriamente las actividades y/o funciones asignadas.
Instructor Interno: trabajador con la competencia, conocimiento y calificación requerida para ejecutar una capacitación al interior del hospital.

Instructor externo: Persona, ajena al hospital con la competencia, conocimiento

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 5 DE 12	

y calificación requerida para ejecutar una capacitación al interior del hospital.

Evaluación: Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa la evaluación es la apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

Formación: Educación en diferentes procesos y temáticas que tiene por objeto determinado desarrollar y fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el alcance de las metas y estrategias institucionales.

Talento Humano: personas que entienden y comprenden la forma de resolver mediante la aplicación de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes diversas cuestiones y situaciones que se pueden presentar en determinada ocupación o cargo dentro de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa

Colaborador: Toda aquella persona que desempeña y realiza labores específicas propias del objeto social de la ESE Hospital Vicente Paúl de Paipa.

Entrenamiento: Es la educación profesional que busca adaptar a la persona a determinado cargo o puesto de trabajo. Su objetivo es buscar en el trabajador los elementos esenciales para ejecutar un cargo de manera adecuada y acorto plazo.

Programa de inducción: Corresponde a un plan de actividades diseñado e implementado en un tiempo definido, que facilita la incorporación y adaptación de las personas a un nuevo cargo.

Re-inducción: Continuación de la inducción que se lleva a cabo a través de capacitación o profundización de la inducción primera, y una vez al año.

Virtualidad: modelo flexible, en el cual, las personas van construyendo su aprendizaje a través del apoyo de las nuevas tecnologías de la comunicación (Internet, computadora y sistemas de información).

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 6 DE 12	

6. DESARROLLO

La inducción está dirigida a todo el personal nuevo que ingrese a la entidad y se realizará por grupos de trabajo de acuerdo a la capacidad del espacio disponible.

El proceso de inducción general se llevará a cabo de manera presencial si el número de trabajadores es superior a 5, de lo contrario Talento Humano por medio de correo electrónico proporcionara las memorias (Exposiciones consolidadas de los temas inductivos) y los trabajadores deberán estudiarlas (8 días) para el proceso de evaluación.

Los tiempos destinados para las jornadas de inducción general, específica y evaluación son:

6.1 Inducción General

La jornada de capacitación general se realizará en jornada de 7:00 a.m. a 1:00 p.m., el cual se presentará presentación que contenga los siguientes temas:

- Plataforma Estratégica
- Deberes de los trabajadores
- Modelo de Atención
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión del Ambiente Físico
- Gestión de la Tecnología
- Gerencia de la Información
- Manual de Atención al Usuario
- Programa de Humanización
- Programa y Política de Seguridad del Paciente
- Sistema de Garantía de Calidad
- Gerencia del Talento Humano
- Ruta de Atención Integral para la Promoción y Mantenimiento de la Salud

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 7 DE 12	

El Líder de Talento Humano coordinara con los expositores los temas a tratar y el horario designado para la explicación de las temáticas, gestionar el préstamo del espacio y los equipos requeridos para el desarrollo de la jornada de Inducción (cuando aplique) y elaboración de la invitación a la jornada mediante pieza gráfica, oficio o correo electrónico.

La evaluación del proceso de Inducción se realizará en dos fases:

1. Previo a iniciar el proceso de Inducción general y/o específica el expositor realizara evaluación de conocimientos previos a personal (Pre-Test). Dicha evaluación debe enfocarse en los puntos clave del tema.
2. Finalizado el proceso de Inducción General y/o Específica se envía el link de evaluación junto con las memorias y/o ayudas audiovisuales de los expositores. Los trabajadores tendrán cinco días hábiles para realizar el diligenciamiento y envío de la evaluación.

Una vez diligenciada y enviada la evaluación de inducción o re-inducción general y específica, el líder de Talento Humano realiza la consolidación y análisis de resultados, los cuales se deben socializar con cada expositor para que este verifique la comprensión o no de la temática tratada. De no encontrarse una comprensión por encima del 80% en los colaboradores, deberán generarse planes de mejora para lograr el impacto deseado.

La evaluación de la satisfacción de los colaboradores con respecto a las jornadas de inducción y re-inducción se realizará por medio de link de evaluación, una vez aplicada la encuesta al total de trabajadores en proceso de Inducción o Re-Inducción, se debe realizar un informe que evidencie la satisfacción del personal.

Así mismo debe verificarse si se está logrando el impacto deseado, y de no ser así se deben generar planes de mejora. El informe de satisfacción debe utilizarse para realizar el registro de los indicadores al cumplimiento del Programa de Inducción y Re-Inducción.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 8 DE 12	

6.2 Inducción Específica al Cargo

El colaborador nuevo recibirá inducción en el sistema SIHOS, Historia Clínica y se entregaran claves según pertinencia.

Para el colaborador de nuevo ingreso se destinará un “mentor” con la finalidad de recibir entrenamiento específico en el cargo. El mentor es designado por el líder del proceso teniendo en cuenta su desempeño y antigüedad en la institución y el proceso, y esta persona será la encargada de realizar el acompañamiento al nuevo trabajador, resolver sus dudas e inquietudes y orientar su adherencia a las políticas y procedimientos institucionales.

6.3 Reinducción

La periodicidad de las jornadas de reinducción será cada 2 años o cada vez que se produzcan cambios en la plataforma estratégica, esta se dirigirá a todo el Talento Humano de la institución independientemente de su forma de vinculación, podrá llevarse a cabo de forma presencial o virtual, lo cual se definirá por Gerencia y Líder de Gestión de Talento Humano.

Se asignará un tiempo protegido (promedio 8 horas – sujeto a variación) que se coordinará con los colaboradores, expositores, líderes de proceso y Líder misional para bloqueo de agendas e información al usuario.

Si se ve la necesidad de emplear más tiempo para el entrenamiento del área misional este se debe coordinar con Talento Humano, Líder Misional y Líder de Proceso.

Evaluación: La evaluación del proceso de Re - Inducción se realizará en dos fases:

1. Previo a iniciar el proceso de Re-Inducción general y/o específica el expositor realizara evaluación de conocimientos previos del personal (Pre-Test). Dicha evaluación debe enfocarse en los puntos clave del tema.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 9 DE 12	

- Finalizado el proceso de Re-Inducción General y/o Específica se envía el link de evaluación junto con las memorias y/o ayudas audiovisuales de los expositores. Los colaboradores tendrán cinco días hábiles para realizar el diligenciamiento y envío de la evaluación.

Los colaboradores que pierdan la evaluación realizada, deberán estudiar nuevamente las memorias enviadas y preparar una exposición que se presentara a los responsables de la Inducción ocho días hábiles después de la entrega de resultados. Los responsables de la inducción serán los encargados de validar la información suministrada por el o los trabajadores.

7. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN

Una semana antes de la Inducción, por medio de correo electrónico y WhatsApp se les enviara a los colaboradores el cronograma, la dinámica y los documentos guía de la Jornada de Inducción o Re-Inducción, con la finalidad de que se familiaricen con los temas a tratar.

8. INDICADORES

8.1 INDICADOR COBERTURA DE PROGRAMA DE INDUCCIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR		COBERTURA DE PROGRAMA DE INDUCCIÓN			
DESCRIPCIÓN		Conocer el porcentaje de colaboradores que participaron en las actividades del plan de capacitaciones.			
PROCESO ASOCIADO		Talento Humano			
CLASE (Marque con una x)					
Eficacia		Eficiencia	x	Efectividad	
ATRIBUTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN (Marque con una x)					
Seguridad		Efectividad		Eficiencia	x
Aceptabilidad (Satisfacción)		Disponibilidad (Accesibilidad)		Competencia	x
Oportunidad		Coordinación		Pertinencia	
Continuidad		NA			

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
PÁG. 10 DE 12				

EJE DE ACREDITACIÓN (Marque con una x)					
Gestión de la tecnología		Humanización de la atención		Seguridad del paciente	
Gestión del riesgo		Transformación cultural	x	Responsabilidad social	
Atención centrada en el usuario y su familia		Mejora continua	x	NA	
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje		FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Mensual	
INDICADOR					
NUMERADOR	Número de trabajadores participantes en las actividades de inducción en el periodo				
DENOMINADOR	Número total de trabajadores que ingresaron a la institución en el mismo periodo				
FÓRMULA	(Número de trabajadores participantes en las actividades de inducción en el periodo / Número total de trabajadores que ingresaron a la institución en el mismo periodo) x 100				
SEMAFORIZACIÓN					
FINALIDAD (Marque con una x)	Minimizar		Maximizar	x	
VALOR META	= > 80 %				
DESVIACIÓN PERMITIDA					
RESPONSABLES					
CARGUE DE MEDICIONES (Cargo/usuario)			CARGUE ANÁLISIS (Cargo/usuario)		
Líder de Talento Humano			Líder de Talento Humano		
INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR					
Líder de Talento Humano					
FUENTE DE LA INFORMACIÓN					
Informe de Evaluación de capacitación inducción y reinducción Listado de asistencia a capacitación inducción y reinducción					
OBSERVACIONES					

8.2 INDICADOR COBERTURA DE PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	COBERTURA DE PROGRAMA DE REINDUCCIÓN
DESCRIPCIÓN	Conocer el porcentaje de colaboradores que participaron en las actividades del plan de capacitaciones.
PROCESO ASOCIADO	Talento Humano

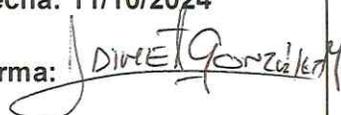
Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
PÁG. 11 DE 12				

CLASE (Marque con una x)					
Eficacia		Eficiencia	x	Efectividad	
ATRIBUTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN (Marque con una x)					
Seguridad		Efectividad		Eficiencia	x
Aceptabilidad (Satisfacción)		Disponibilidad (Accesibilidad)		Competencia	x
Oportunidad		Coordinación		Pertinencia	
Continuidad		NA			
EJE DE ACREDITACIÓN (Marque con una x)					
Gestión de la tecnología		Humanización de la atención		Seguridad del paciente	
Gestión del riesgo		Transformación cultural	x	Responsabilidad social	
Atención centrada en el usuario y su familia		Mejora continua	x	NA	
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje		FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Cada 2 años	
INDICADOR					
NUMERADOR	Número de trabajadores participantes en las actividades de reinducción en el periodo				
DENOMINADOR	Número total de trabajadores que trabajan en la institución en el mismo periodo				
FÓRMULA	$(\text{Número de trabajadores participantes en las actividades de reinducción en el periodo} / \text{Número total de trabajadores que trabajan en la institución en el mismo periodo}) \times 100$				
SEMAFORIZACIÓN					
FINALIDAD (Marque con una x)	Minimizar		Maximizar		x
VALOR META	= > 80 %				
DESVIACIÓN PERMITIDA					
RESPONSABLES					
CARGUE DE MEDICIONES (Cargo/usuario)			CARGUE ANÁLISIS (Cargo/usuario)		
Líder de Talento Humano			Líder de Talento Humano		
INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR					
Líder de Talento Humano					
FUENTE DE LA INFORMACIÓN					
Informe de Evaluación de capacitación inducción y reinducción Listado de asistencia a capacitación inducción y reinducción					
OBSERVACIONES					

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl <small>Un Hospital que construye todos</small></p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-P-020	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	08/10/2024
		PÁG. 12 DE 12	

Elaborado por: Desconocido	Cargo: Líder de Talento Humano	Fecha: 08/07/2021 Firma: Sin Firma
Última Actualización: Jaime Alberto González Martínez	Cargo: Líder de Talento Humano	Fecha: 11/10/2024 Firma: 
Revisado Por: Nelly Nayibe Dallos Lara	Cargo: Líder Gestión de Calidad	Fecha: 28/10/2024 Firma: 
Aprobado por: Catherine Van Arcken Martínez	Cargo: Gerente	Fecha: 30/10/2024 Firma: 