

INFORME INDUCCIÓN GENERAL

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo documentar de manera exhaustiva las actividades realizadas para el fortalecimiento del personal de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena durante el periodo académico 2025-I. Este proceso es fundamental para garantizar la calidad académica y administrativa, ya que permite identificar fortalezas, detectar áreas de mejora y diseñar acciones estratégicas que contribuyan al desarrollo institucional sostenible.

A lo largo del informe se presenta el avance en la implementación del plan de mejoramiento, el cual está estructurado en torno a los aspectos más relevantes trabajados en este periodo. Se ofrece una visión clara, objetiva y detallada del progreso alcanzado, consolidando este documento como una herramienta esencial para la toma de decisiones, la planificación académica y administrativa, y la alineación de las estrategias institucionales con las necesidades y expectativas de estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad universitaria.

Además, este informe refleja el compromiso de la institución con la modernización y la excelencia, evidenciando iniciativas de capacitación, desarrollo humano, y mejora continua que fortalecen el clima organizacional y promueven la innovación en los procesos internos. De esta manera, se contribuye a la formación integral de todos los actores institucionales, asegurando un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal, en concordancia con los objetivos estratégicos de la universidad y su proyección hacia el futuro.

2. FUNDAMENTO

La inducción a los trabajadores es un proceso fundamental dentro de la gestión del talento humano, cuyo objetivo principal es facilitar la integración efectiva del nuevo personal a la cultura organizacional, los procesos institucionales y su entorno laboral inmediato. Este proceso permite al trabajador comprender la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución, así como conocer sus funciones, responsabilidades, normas internas, canales de comunicación y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Su implementación contribuye a reducir la curva de adaptación, incrementar el sentido de pertenencia, prevenir errores por desconocimiento, fortalecer el compromiso organizacional y mejorar el desempeño desde las primeras etapas del vínculo laboral. Además, garantiza el cumplimiento de la normatividad laboral vigente y promueve un ambiente de trabajo positivo y alineado con los principios del servicio público o institucional.

En resumen, la inducción no solo orienta al trabajador en su rol dentro de la organización, sino que también es una estrategia clave para el fortalecimiento del clima organizacional, la retención del talento y el logro de los objetivos institucionales.

3. INDUCCIÓN 2025-I

El proceso de inducción en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena constituye una herramienta estratégica fundamental para la gestión del talento humano, orientada a asegurar la incorporación eficiente y coherente del nuevo personal con los objetivos misionales de la institución. Más que una simple actividad administrativa, la inducción es un componente esencial del ciclo de vida del empleado que influye directamente en su productividad, retención y en la consolidación de una cultura organizacional sólida y sostenible.

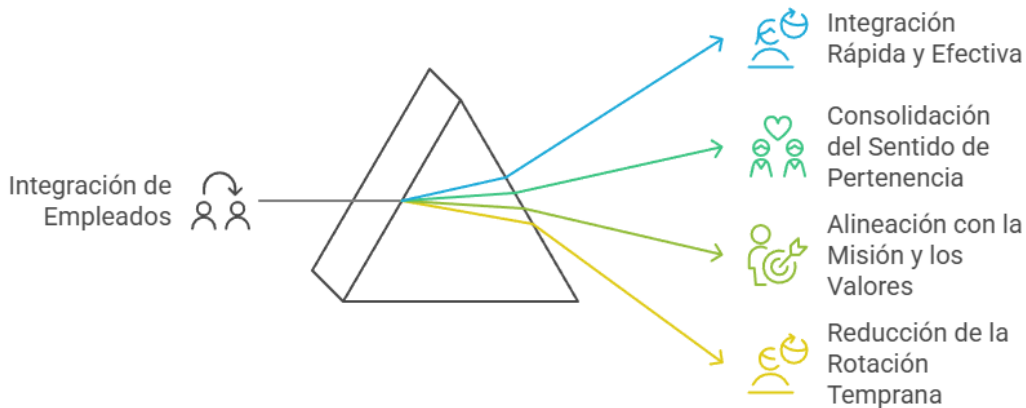
Una inducción bien diseñada y estructurada permite que los nuevos colaboradores, especialmente los docentes, comprendan desde el primer momento su rol dentro del engranaje institucional, los estándares de desempeño esperados y el marco normativo que regula sus funciones. Este proceso facilita la rápida adaptación cultural, fomenta el sentido de pertenencia y fortalece el compromiso con los propósitos estratégicos de la universidad, contribuyendo así a un ambiente laboral armonioso y productivo.

El programa de inducción se desarrolla en varias etapas que incluyen la bienvenida institucional, la orientación general sobre la misión, visión, valores y normativas, la capacitación específica relacionada con el cargo y la integración al equipo de trabajo. Además, se brinda acompañamiento continuo y espacios para la retroalimentación, lo que garantiza una adaptación progresiva y efectiva del nuevo personal. Este enfoque integral no solo elimina la ansiedad y el desconocimiento inicial, sino que también establece las bases para un desempeño autónomo y competente desde el inicio de sus funciones.

Finalmente, el proceso de inducción se consolida como un pilar estratégico que permite a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena mantener un equipo humano alineado con sus metas institucionales, capaz de enfrentar los desafíos académicos y administrativos con profesionalismo y compromiso, asegurando así la calidad y la excelencia en todos sus ámbitos de acción.



Implementar un proceso de inducción robusto y cuidadosamente planificado genera beneficios significativos tanto para los nuevos miembros como para la Institución Universitaria Mayor de Cartagena. Entre las ventajas más destacadas se encuentran:



- ✓ Integración rápida y efectiva: Los profesores recién incorporados se adaptan con mayor celeridad a sus funciones y al entorno académico, lo que les permite desempeñarse con seguridad y eficiencia desde las primeras semanas de su vinculación.
- ✓ Consolidación del sentido de pertenencia: Desde el inicio, la inducción promueve la creación de lazos sólidos entre los docentes y sus equipos de trabajo, fomentando la colaboración, el intercambio de experiencias y el trabajo en equipo.
- ✓ Alineación con la misión y valores institucionales: Este proceso facilita una comprensión profunda de la filosofía, los principios y los objetivos estratégicos de la universidad, favoreciendo que los nuevos profesores se identifiquen plenamente con el proyecto educativo y asuman un compromiso activo.
- ✓ Reducción de la rotación temprana: Al ofrecer acompañamiento constante y orientación desde el primer día, se incrementa la satisfacción laboral y se minimizan las probabilidades de renuncias prematuras, lo que contribuye a la estabilidad y motivación del cuerpo docente.



4. ESTADÍGRAFO DE PARTICIPACIÓN PROFESORES DEL PROGRAMA



4.1. Interpretación

- Para el año 2025-I del 100% de la población profesoral que pertenece a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena representado en 188 profesores, el 82% equivalente a 154 personas participaron de manera presencial en la inducción reglamentaria
- Para el año 2025-I del 100% de la población que pertenece a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena representado en 188 profesores, el 18% equivalente a 34 personas no han culminado la inducción virtual reglamentaria.

5. EVIDENCIA DE SOCIALIZACIÓN Y APLICACIÓN DEL ESTATUTO

En el marco de los procesos de inducción y reinducción, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena incorpora la socialización del Estatuto Profesoral como un componente esencial para la integración y el desarrollo profesional de su cuerpo docente. Este estatuto constituye la base normativa que regula las relaciones académicas y administrativas entre la institución y sus profesores, y orienta el ejercicio de la docencia bajo principios de excelencia, equidad y compromiso institucional. Durante la inducción, se abordan de manera integral los principales aspectos contemplados en el Estatuto Profesoral, tales como:

- **Ámbito de aplicación, principios y objetivos:** Se presentan las disposiciones que definen el alcance del estatuto, sus fundamentos filosóficos y los propósitos orientados al fortalecimiento de la calidad académica y el desarrollo institucional.

- Naturaleza y funciones del profesorado: Se expone la misión del docente, los criterios para la evaluación y actualización de los perfiles institucionales, así como las funciones sustantivas asociadas a la docencia, la investigación y la proyección social.
- Clasificación y modalidades de vinculación: Se detallan las diferentes categorías del profesorado, los tipos de dedicación (tiempo completo, medio tiempo, cátedra, ad honorem, entre otros) y los procedimientos para la vinculación y selección, incluyendo los criterios específicos para profesores de cátedra y ocasionales.
- Movilidad y desarrollo en la carrera profesoral: Se explican los procesos de cambio de dedicación, ingreso, ascenso y permanencia en el escalafón profesoral, así como los mecanismos de evaluación y promoción.
- Régimen disciplinario y derechos: Se socializan las normas relativas a sanciones, deberes, derechos, estímulos y reconocimientos, junto con las políticas de bienestar y desarrollo docente.
- Otros aspectos relevantes



Nota: Como complemento al proceso de inducción, se remite a cada docente, a través de su correo institucional, el Estatuto Profesoral en formato digital, con el fin de garantizar su acceso permanente como documento de consulta inmediata y referencia obligatoria.

5.1. ESTADÍGRAFO DE SOCIALIZACIÓN DE ESTATUTO PROFESORAL

La socialización del Estatuto Profesoral se erige como un pilar fundamental para asegurar un entorno educativo equitativo, transparente y eficaz. Este instrumento normativo no solo delimita con claridad los roles y responsabilidades del cuerpo docente, sino que también optimiza los procesos de gestión institucional y fomenta la actualización profesional permanente. En consecuencia, es imperativo garantizar que todos los profesores accedan al documento, internalicen sus disposiciones y apliquen sus directrices, con el fin de potenciar su influencia positiva en la calidad académica y la excelencia institucional.

Distribución de Profesores con y sin Socialización Estatuto Profesor 2025-I



5.1.2. Interpretación

- Para el año 2025-I del 100% de la población profesoral que pertenece a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena representado en 188 profesores, el 82% equivalente a 154 personas tuvieron la socialización del Estatuto Profesor de manera presencial
- Para el año 2025-I del 100% de la población que pertenece a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena representado en 188 profesores, el 18% equivalente a 34 personas no han recibido la socialización del estatuto debido a que no han culminado el curso virtual.

6. RECOMENDACIONES GENERALES

Para garantizar la participación activa de los profesores en el proceso de inducción, socialización del estatuto y participación en general de todas las actividades, el decano o decana de la facultad implementará diversas estrategias que fomenten un ambiente colaborativo y de aprendizaje

- ✓ Diseño de un Calendario de Actividades Internas de la Facultad:

Crear un calendario claro y accesible que incluya todas las actividades programadas a lo largo del periodo académico. Este calendario debe ser compartido con anticipación para que los docentes puedan planificar su participación.

- ✓ Inclusión de Temáticas Relevantes:

Asegurarse de que las capacitaciones y talleres aborden temas que sean relevantes y útiles para los profesores, como nuevas metodologías de enseñanza, manejo de tecnologías educativas y desarrollo profesional continuo. La pertinencia del contenido es clave para motivar la asistencia. Para esto las facultades deben diligenciar el formato de necesidades de capacitación el cual es remitido por el área de talento humano con previa antelación para estructurar el plan institucional de capacitaciones.

- ✓ Formación de Grupos de Interés:

Establecer grupos de interés o comunidades de práctica donde los profesores de la facultad puedan colaborar en áreas específicas. Estos grupos pueden organizarse en torno a temas como innovación educativa, investigación o desarrollo curricular, lo que permite a los profesores sentirse parte activa del proceso

✓ Espacios para la Socialización:

Crear espacios informales donde los profesores puedan socializar y discutir sobre las capacitaciones recibidas. Cafés académicos o almuerzos temáticos pueden facilitar el intercambio de ideas y experiencias, aumentando así el interés en futuras actividades.

✓ . Promover el Liderazgo:

Involucrar a profesores líderes en la planificación y ejecución de actividades formativas. Su participación no solo aporta experiencia, sino que también puede motivar a otros colegas a participar al ver a sus pares involucrados.

Al implementar estas estrategias específicas, el decano podrá fomentar un ambiente más participativo y comprometido entre los profesores, asegurando así su involucramiento en las diversas actividades formativas ofrecidas por la facultad.

