

INFORME INDUCCIÓN – REINDUCCION 2023

I. Introducción

La institución Universitaria Mayor de Cartagena, mediante la Dirección de Talento Humano a través, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se permite presentar el informe de inducción-reinducción realizadas durante la presente vigencia 2023, con un enfoque hacia conocimiento la valoración, interiorización y vivencia del modelo MIPG, Calidad, SGSST, Gestión Académica, Código de Integridad y demás los temas, de los servidores públicos.

2. Objetivo

Efectuar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de Inducción-reinducción en la institución Universitaria Mayor de Cartagena, con el propósito de fortalecer los procesos y generar mejora continua, así como gestión del conocimiento del proceso de Gestión del Talento Humano.

3. Alcance

La Inducción-reinducción inicia con los parámetros establecidos para la planificación de las actividades inherentes y finaliza con el seguimiento, control y evaluación de las mismas.

4. Generalidades

Según el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: *“Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. 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.”*

La inducción-reinducción involucra a conocer con claridad y fundamentos la misión, visión, los objetivos generales y específicos de la institución, promueve la cultura organizacional, crea disciplina entre funcionario y la institución, disminuye los errores, cumplen con la optimización tiempo, la buena comunicación y la interacción entre equipos de trabajo. Es de allí donde se recupera la legitimidad y la confianza de mantener entre los líderes y el talento humano

5. Desarrollo

Inducción: Es un proceso dirigido hacia al empleado y su integración a la cultura organizacional.

Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos o situaciones administrativas generadas

Inducción Específica: Comprende el desarrollo de competencias laborales y personales del funcionario que ingresa nuevo, o que es trasladado o promovidos a otros cargos; incluye la presentación de los jefes y compañeros del área donde va a laborar, entrega de puesto de trabajo, elementos de trabajo, así como toda la información relacionada con los objetivos, tareas, funciones, relacionadas con la dependencia y demás responsabilidades que correspondan.

Dentro del proceso de inducción-reinducción se desarrolla hacia el empleado con el fin de:

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

Una parte fundamental de este proceso es el entrenamiento y/o rentrenamiento en el puesto de trabajo que puede entenderse como un complemento a la inducción-reinducción que la entidad debe darle al funcionario, una vez se posesiona en el respectivo empleo, para efectos de que el empleado asimile en la práctica sus oficios y actividades con el propósito de prestar un servicio de calidad, de acuerdo con los fines y objetivos de la entidad.

6. Temática Socializada en la Inducción-Reinducción

- ✓ Direccionamiento estratégico (Misión, visión, objetivos,)
- ✓ Código de Integridad y Buen Gobierno
- ✓ Conflicto de interés
- ✓ Plan de Desarrollo
- ✓ Plan de Acción
- ✓ Estructura Organizacional,
- ✓ Manual de Funciones,
- ✓ Sistema Integrado de Gestión
- ✓ Programa Estímulos (Bienestar e Incentivos)
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



- ✓ Evaluación del desempeño,
- ✓ Nómina,
- ✓ Uso de Plataforma Génesis,
- ✓ Proceso de Docencia,
- ✓ Estatuto Profesorial
- ✓ Protocolos de servicio y relacionamiento con la ciudadanía
- ✓ Normatividad del servicio a las ciudadanías
- ✓ Reincorporación Laboral
- ✓ Caracterización de ciudadanía y grupos de valor
- ✓ Evaluación del servicio y medición de la experiencia
- ✓ Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias
- ✓ Servicio al ciudadano incluyente
- ✓ Situaciones Administrativas (Permisos, Vacaciones, Servicio Activo, Licencias, Comisión, Encargos, Descanso compensado, Certificaciones laborales)

7. Conclusiones

La inducción-reinducción busca facilitar y a fortalecer la integración del (la) servidor(a) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Este aprendizaje propicio a los servidores(as) elementos que se requieren para un buen desempeño en sus puestos de trabajo y que a la vez contribuyan al cumplimiento de los fines de la entidad.

Se pretende a través que el servidor(a) que ingresa a la entidad adquiera una identidad institucional, se apropie de su trabajo y contribuya al fortalecimiento de una cultura de servicio centrada en la aplicación permanente de sus valores éticos institucionales como: honestidad, respeto, responsabilidad, transparencia, actitud de servicio y compromiso.

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del servidor(a) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

Los programas de reinducción se imparten a todos los(as) servidores(as) de manera periódica o antes, en el momento en que se producen cambios en la organización del Estado, en la misión institucional, en la prevención y supresión de la corrupción, en la modificación en materia de inhabilidades e incluyen un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

