

INFORME INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN 2024

1. Introducción

Durante la vigencia 2024, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, a través de su Dirección de Talento Humano, ejecutó un programa integral de inducción y reinducción dirigido a los servidores públicos. Este proceso tuvo como objetivo fortalecer el conocimiento, la valoración, la apropiación y la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como otros sistemas y normas institucionales clave

2. Objetivo

Planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar los programas de inducción y reinducción en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, con el fin de fortalecer los procesos institucionales, promover la mejora continua y optimizar la gestión del conocimiento, mediante la implementación de metodologías dinámicas, uso de tecnología y evaluaciones periódicas, asegurando la alineación con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional.

3. Alcance

El proceso de inducción-reinducción se desarrolla bajo un enfoque integral, que inicia con la planificación estratégica de las actividades, basada en los parámetros institucionales y las necesidades del talento humano, y culmina con el seguimiento, control y evaluación sistemática de las acciones implementadas.

4. Generalidades

En cumplimiento del artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, que establece la obligatoriedad de incluir programas de inducción y reinducción en los planes institucionales, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena ha diseñado e implementado procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del talento humano a la cultura organizacional. Estos programas buscan desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, así como proporcionar la información necesaria para un mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, fomentando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un marco metodológico flexible, integral, práctico y participativo.



La inducción-reinducción constituye un pilar fundamental para:

- ✓ Conocer con claridad y fundamento la misión, visión, objetivos generales y específicos de la institución.
- ✓ Promover la cultura organizacional, alineando valores, principios y prácticas institucionales.
- ✓ Fortalecer la disciplina entre los funcionarios y la institución, reduciendo errores y optimizando el tiempo.
- ✓ Mejorar la comunicación e interacción entre equipos de trabajo, fomentando la colaboración y el sentido de pertenencia.

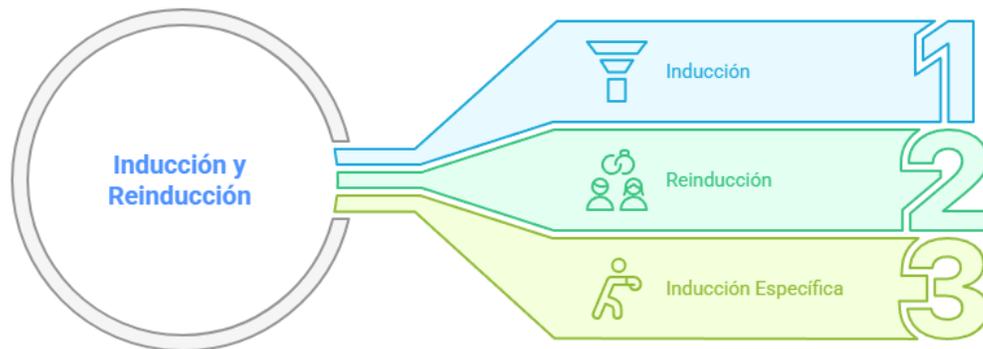
Estos procesos no solo contribuyen a la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, sino que también recuperan la legitimidad y confianza entre los líderes y el talento humano, consolidando un entorno laboral basado en la transparencia, el compromiso y la mejora continua. Este enfoque garantiza que los servidores públicos estén plenamente integrados y capacitados para cumplir con los objetivos estratégicos de la institución, fortaleciendo así la excelencia en la gestión pública.

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.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
MAYOR DE CARTAGENA

www.umayor.edu.co



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)

AVANZA HACIA LA EXCELENCIA

Cartagena de Indias - Centro Histórico / K3 # 36-95 Calle de la Factoría

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.

8. Anexos





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
MAYOR DE CARTAGENA

www.umayor.edu.co



AVANZA HACIA LA EXCELENCIA

Cartagena de Indias - Centro Histórico / K3 # 36-95 Calle de la Factoría