

DECRETO 1567 DE 1998

Inducción y reinducción

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 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. Tendrán las siguientes características particulares:

a) *Programa de inducción.* Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleado son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- 2 Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. 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.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>

b) *Programa de reinducción.* Está dirigido a reorientar la integración del empleado 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 impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Artículo 8o.- *Currículo básico de los programas de inducción y de reinducción.* La Escuela Superior de Administración Pública diseñará el contenido curricular de los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>

Parágrafo. Mientras la Escuela Superior de Administración Pública expide el currículo básico de los programas de inducción y de reinducción, las entidades diseñarán sus propios programas siguiendo las orientaciones generales contenidas en el presente decreto-ley y en todo caso deben estar dirigidos a lograr todos los objetivos aquí señalados. ANEXO 1.

El artículo 64 de la ley 190 de 1995 “establece que todas las entidades públicas tendrán además el programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, uno de actualización cada dos años.

La inducción en Emdupar S.A. E.S.P. se inicia desde el momento en el que el nuevo servidor se le oficialice (firma del contrato o acta de posición en el cargo).

1. OBJETIVOS.

- Lograr lealtad e identidad institucional.
- Motivar el rendimiento del nuevo colaborador.
- Explicarles en que consiste el trabajo y la descripción del puesto.
- Proporcionar información respecto a la entidad misión, visión, objetivos, estructura orgánica, valores institucionales, código de ética, así como reglamentaciones, deberes, derechos, responsabilidades.
- Prevenir incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo y accidentes de trabajo.
- Preparar a los funcionarios para que se incorporen activamente a los procesos de auto evaluación de la entidad, sistema de gestión de calidad y proceso de acreditación institucional.
- Generar un espacio de intercambio de buenas prácticas que le facilitara al nuevo colaborador emprender proyectos en su lugar de trabajo.

2. POLITICA DE INDUCCION Y REINDUCCION

El nuevo funcionario que ingrese a la institución a desempeñar cualquier actividad laboral, independientemente al tipo de vinculación participará del programa de Inducción general y específica.

La Inducción general es la capacitación a funcionarios que ingresan a la institución sobre la Misión, Visión, Valores, Política de Calidad, estructura y los aspectos más relevantes de la cultura organizacional.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>

La inducción Específica, es dar a conocer al nuevo funcionario las funciones y procedimientos del cargo a desempeñar, deberes y responsabilidades de la unidad de trabajo a la cual esta adscrito.

El Programa de Inducción se realizará antes que el nuevo funcionario inicie su actividad laboral.

La División de Personal de EMDUPAR S.A E.S.P, exigirá la ejecución del programa de Inducción a la Sección de Bienestar Social una vez realizada la vinculación del nuevo funcionario.

El Programa de Inducción, deberá ser evaluado periódicamente por el Departamento de Talento Humano.

Se ejecutará programa de Reinducción ante la rotación o cambios de actividad laboral (cargo).

La División de Talento Humano será la responsable de notificar las funciones a los nuevos empleados Públicos y trabajadores oficiales.

El Programa de Inducción de EMDUPAR S.A E.S.P, debe estar sujeto a cualquier cambio que se produzca, con el objeto de mantenerlo actualizado.

3. ETAPAS DEL PROCESO DE INDUCCION

- Posesionar a los funcionarios, en los diferentes campos en el cual se vaya a desempeñar.
- Presentación del funcionario a los demás compañeros de área en donde se va a desempeñar.
- Notificar en forma escrita y personal a los empleados recién vinculados la satisfacción de la entidad de recibirlos, así como los buenos deseos de su permanencia en ella.

3.1 INFORMACION INSTITUCIONAL

- Historia de la Entidad
- Desarrollo de la Empresa
- Misión, Visión, Objetivos
- Estructura de la entidad
- Nombres y Funcionarios de los directivos
- Normas de Seguridad

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>

- Servicios que presta EMDUPAR S.A. E.S.P.
- Estructura de la planta física
- Planes y programas institucionales
- Política salarial y de compensación (prima, bonificaciones, prestaciones etc.)

3.2 PRESENTACION DE LOS SERVIDORES NUEVOS.

Consiste en la presentación a otras personas en alguna forma significativa para él, por cuanto a de tener contacto o interacción con ellos.

- Jefe Inmediato
- Compañeros de trabajo
- Subalternos
- Personal de otras áreas

3.3 INDUCCION AL PUESTO DE TRABAJO

El Jefe inmediato actuara como el capacitador del nuevo empleado en el puesto asignado, pero también puede ser una persona antigua que haya sido trasladado.

RESPONSABILIDADES DEL JEFE INMEDIATO

- El Jefe inmediato deberá informar a su equipo de trabajo con anticipación la llegada del nuevo servidor.
- Preparar la presentación del nuevo empleado a su área y motivarlo para la adaptación al nuevo ambiente de trabajo.
- Deberá prever la parte física donde va a quedar ubicado, de manera que se sienta cómodo y pueda desempeñar a cabalidad sus funciones.

PERIODO DE EJECUCION

Se desarrollara en el primer trimestre de cada año.

PROGRAMA DE INDUCCION LABORAL

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>

METAS

Aplicar el programa de inducción a todos los nuevos empleados Emdupar S.A E.S.P

RECURSOS

- Capacitadores
- Nuevos servidores
- Material
- Computadores
- Video bean
- Auditorio
- Fotocopia
- CD
- Transporte
- Recursos Económicos

1. Intervención del Jefe de Talento Humano

- Bienvenida al nuevo servidor.
- Comunicación escrita y personal al servidor recién vinculado.
- Presentación a la sección de Bienestar Social (Inducción).

2. Intervención de la Jefe de Bienestar Social.

- Información Institucional.
- Entrega de CD.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>

3. Recorrido por la Instalaciones de la Empresa

- Sede Administrativa.
- Planta de Producción.

4. Presentación Formal

- Capacitación por parte del jefe inmediato
- Capacitación sobre el puesto de trabajo, a cargo de un funcionario con los conocimientos necesarios para que el nuevo servidor pueda contribuir de manera efectiva al cumplimiento de las metas propuestas.

INDICADORES DE MEDICION

- Número de funcionarios capacitados.
- Número de funcionarios invitados.

UBICACIÓN DE LA ENTIDAD

- Entrega de estatutos y documentos institucionales.
- Entrega de funciones.
- Información sobre principales servicios que presta EMDUPAR S.A. E.S.P.
- Normas de seguridad.
- Planes y programas institucionales.

INTERVENCION POR PARTE DE LA DIVISION DE TALENTO HUMANO

- Prestaciones Sociales
- Políticas salarial y de compensación
- Valoración
- Reglamento, normatividad
- Capacitaciones

ANEXO 1.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>



PLAN DE INDUCCION

PA-GT-03

Versión : 02-07-05-12

Página : 8 de 9

DATOS DEL FUNCIONARIO

NOMBRES Y APELLIDOS		DOCUMENTO IDENTIDAD		
DEPENDENCIA/AREA		FECHA DE INGRESO		
		DIA	MES	AÑO
INDUCCION <input type="text"/>		FECHA DE CAPACITACION		
REINDUCCION <input type="text"/>		DIA	MES	AÑO

TEMAS DE CAPACITACIÓN

DOCUMENTOS ENTREGADO

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DEL FUNCIONARIO

FUNCIONARIO CAPACITADO:

RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO:

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>



PLAN DE INDUCCION

PA-GT-03

Versión : 02-07-05-12

Página : 9 de 9

FIRMA:

FECHA:

FIRMA:

FECHA:

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA	ALVARO ENRIQUE ARAUJO PEÑA	LAUDELINO DE JESUS USTARIZ MEJIA
<i>Jefe División de Talento Humano.</i>	<i>Representante de la Dirección</i>	<i>Jefe División de Talento Humano.</i>