



El Saber como Arma de Vida



IES Vigilada por:
MINEDUCACIÓN

RECTORÍA

Resolución No. 00698 del 26 de noviembre de 2018

RESOLUCIÓN No. 0698
(26 de noviembre de 2018)

"Por la cual se adopta el Programa de Inducción y Reinducción para los empleados del Instituto Tecnológico del Putumayo"

LA Rectora DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO, en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que el inciso 1 del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, delegación, y desconcentración de funciones.

Que el artículo 64 de la 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", establece 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.

Que el artículo 7 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", en el título 1, Capítulo II, hace referencia a los programas de inducción y reinducción, e indica que los planes institucionales de capacitación, deben incluir obligatoriamente dichos programas.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 8 del Decreto Ley 1567 de 1998, 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, sin embargo, mientras se expide el currículo básico, las entidades diseñarán sus propios programas siguiendo las orientaciones generales contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Que los planes de inducción y reinducción son 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.

Página 1 de 2



El Saber como Arma de Vida



IES Vigilada por:

MINEDUCACIÓN

RECTORÍA

Resolución No. 00698 del 26 de noviembre de 2018

Que el 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.

Que el 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 actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En consecuencia, es necesario adoptar el programa de inducción y reinducción, el cual deberá impartirse para todos los empleados del Instituto Tecnológico del Putumayo, en aras de iniciar su proceso de aprehensión hacia una cultura organizacional del servicio público y a actualizarlos siguiendo las orientaciones generales contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el programa de Inducción y Reinducción del Instituto Tecnológico del Putumayo, documento que forma parte integra de esta resolución.

ARTÍCULO 2. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Mocoa Putumayo, a los veintiséis (26) días de noviembre de dos mil dieciocho (2018).

MARISOL GONZÁLEZ OSSA

Rectora

Elaboró: Gladis Valencia Castaño – Contratista de apoyo Jurídico. *g*

Revisó: Wilson Juvenal Vallejo Fuenmayor – Vicerrector Académico. *WJF*



El Saber como Arma de Vida



IES Vigilada por: **MINEDUCACIÓN**

RECTORÍA

Resolución No. 00698 del 26 de noviembre de 2018

RESOLUCIÓN No. 0698 (26 de noviembre de 2018)

"Por la cual se adopta el Programa de Inducción y Reinducción para los empleados del Instituto Tecnológico del Putumayo"

LA Rectora DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO, en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que el inciso 1 del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, delegación, y desconcentración de funciones.

Que el artículo 64 de la 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", establece 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 rigen con la moral administrativa.

Que el artículo 7 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", en el título 1, Capítulo II, hace referencia a los programas de inducción y reinducción, e indica que los planes institucionales de capacitación, deben incluir obligatoriamente dichos programas.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 8 del Decreto Ley 1567 de 1998, 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, sin embargo, mientras se expide el currículo básico, las entidades diseñarán sus propios programas siguiendo las orientaciones generales contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Que los planes de inducción y reinducción son 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.

Página 1 de 2



El Saber como Arma de Vida



IES Vigilada por:

MINEDUCACIÓN

RECTORÍA

Resolución No. 00698 del 26 de noviembre de 2018

Que el 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.

Que el 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 actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En consecuencia, es necesario adoptar el programa de inducción y reinducción, el cual deberá impartirse para todos los empleados del Instituto Tecnológico del Putumayo, en aras de iniciar su proceso de aprehensión hacia una cultura organizacional del servicio público y a actualizarlos siguiendo las orientaciones generales contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el programa de Inducción y Reinducción del Instituto Tecnológico del Putumayo, documento que forma parte integra de esta resolución.

ARTÍCULO 2. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.


PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Mocoa Putumayo, a los veintiséis (26) días de noviembre de dos mil dieciocho (2018).

MARISOL GONZALEZ OSSA

Rectora

Elaboró: Gladis Valencia Castaño – Contratista de apoyo Jurídico. *g*
Revisó: Wilson Juvenal Vallejo Fuenmayor – Vicerrector Académico.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 1 de 11

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

MARISOL GONZÁLEZ OSSA
Rectora

LAURA CRISTINA BENAVIDES
Vicerrectora administrativa


WILSON VALLEJO FUENMAYOR
Vicerrector Académico

Formuladores:

Equipo de SGETH.


IVETH DEL CARMEN LIÑEIRO
MARIA TERESA ORTEGA
CAMILA CRUZ MEJIA
SANDRA LILIANA RIOS
JHON PABLO CANCHALA
YENCY LILINANA DELGADO
DAYRA YOJANA GARCIA
JOSE GUILLERMO SOLARTE
LEYDY ANDREA ERAZO
MARLON BOLAÑOS
MAICON CASANOVA
BRIGIT KAROLINA AGUIRRE

INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO
MOCOA
2018

	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 2 de 11

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
2. DESCRIPCION DEL PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	4
3. ETAPAS DEL PROCESO DE INDUCCION	6
3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:	8
4. PLAN DE INDUCCION	8
5. ALCANCE	11
6. META.....	11
7. BIBLIOGRAFÍA	11

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 3 de 11

INTRODUCCIÓN


El Plan de Desarrollo Institucional 2012-2022 se encuentra estructurado a partir de tres ejes estratégicos que agrupan de manera sistemática los idearios contenidos en la visión institucional y orientan la definición de programas y subprogramas en los que se concretan las acciones y decisiones institucionales. Estos ejes son:

- Desarrollo organizacional para la excelencia.
- Universidad para la construcción de región.
- Formación para la competitividad y la convivencia.

El programa de inducción y reinducción del instituto tecnológico del putumayo pretende fortalecer el eje estratégico “Desarrollo Organizacional para la excelencia” que tiene como objetivo Consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia en el desarrollo de las acciones académico-administrativas, que permita el incremento de la efectividad y el bienestar de todos los miembros de la organización y donde se propone el componente 1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, el cual comprende tres programas: Programa 1. Bienestar Social, cuyo objetivo es elevar el nivel de satisfacción de los funcionarios adscritos al Instituto Tecnológico del Putumayo, programa 2. Identidad Institucional, su objetivo es fortalecer el sentido de pertenencia en los miembros de la comunidad educativa del Instituto Tecnológico del Putumayo y el programa 3. reingeniería Organizacional su objetivo es actualizar la estructura organizacional, los manuales de funciones, procesos y procedimientos del Instituto Tecnológico del Putumayo acorde a sus necesidades y las del medio.

La construcción del programa de inducción y reinducción del personal, busca facilitar el proceso de integración y adaptación a la institución y a su cultura organizacional, mediante un proceso progresivo de formación y aprendizaje que garantice, la satisfacción y desarrollo personal e institucional de nuestros empleados; este se desarrolla teniendo en cuenta los parámetros de la función pública.

El propósito de la Inducción del personal es generar un espacio de interacción que favorezca la integración del funcionario del Instituto tecnológico del Putumayo de manera que identifique su papel en el sistema organizacional, inicie y/o continúe el desarrollo de sentido de pertenencia, comprendiendo nuestra institución asume un cambio de paradigmas que la

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 4 de 11

conduzca a la realización de su sueño colectivo “Ser la universidad de los Putumayenses” y en este sentido, encamina su nuevo accionar como una institución de educación superior emprendedora, investigadora, involucrada con su entorno, innovadora, evaluadora y evaluable, capaz de responder con sus egresados a las necesidades que plantea la sociedad regional contemporánea, comprometida ambientalmente, con planes de formación permanentes e igualitarios.


La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

El presente programa de inducción para empleados se diseñó teniendo en cuenta las siguientes fases la descripción del programa, objetivos, evaluación y seguimiento, el alcance, las metas y el plan.

2. DESCRIPCION DEL PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION


Según el Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, establece los 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. 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 s meses siguientes a su vinculación, también es importante este plan para todo el personal contratista sin discriminación laboral generando con esta acción sentido de pertenencia. El aprovechamiento del programa

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 5 de 11

por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética general y ética profesional.
 2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales importantes de la institución.
 3. Instruirlo acerca de la visión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
 4. 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.
 5. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
 6. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;
- b. **Programas de Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional y clima laboral, sensibilidad 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 si es de planta y cada año si es contratista, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:
1. 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.
 2. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
 3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
 4. Informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 6 de 11

5. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

3. ETAPAS DEL PROCESO DE INDUCCIÓN


Se inicia con la notificación del acto administrativo de nombramiento al aspirante, quien debe informar si acepta o no el cargo por el cual ha sido nombrado. En caso de aceptar, el Área de Talento Humano informará al Jefe Inmediato sobre el ingreso del funcionario y le da las indicaciones necesarias para la inducción en el puesto de trabajo, que se detalla más adelante

El proceso de Inducción se desarrolla a través de las siguientes etapas, con el fin de lograr que el funcionario se familiarice con la cultura organizacional de la Entidad y conozca las funciones de su dependencia.

Inducción a la IES. Consiste en mostrarle al nuevo funcionario los principales aspectos de la Entidad, los cuales le servirán para el normal desarrollo de las funciones asignadas. Para esta actividad, el Área de Talento Humano coordina con los responsables de las dependencias para que durante un recorrido por todas las dependencias para su presentación le expliquen al nuevo empleado de manera resumida que se hace desde esa dependencia para que el nuevo funcionario pueda entender la labor que desempeña la entidad.

Así mismo si la institución tiene se le entregaran videos institucionales como que complementan la inducción.

Inducción en el Puesto de Trabajo. Consiste en facilitarle al nuevo funcionario su adaptación en el puesto de trabajo, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación física, manejo de elementos y equipos, información específica, procedimientos, entre otros aspectos propios del cargo. El jefe inmediato debe realizar las siguientes actividades: Informar a su equipo de trabajo con anticipación la llegada del nuevo servidor y motivarlo para que lo acojan y lo reciban adecuadamente. Prever el sitio físico donde va a quedar ubicado, así como los equipos y herramientas que quedaran bajo su responsabilidad necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Presentar al grupo de trabajo que va a interactuar con el nuevo funcionario, entregar la información sobre los procesos y procedimientos en los que se espera va a participar, acompañado de la documentación pertinente (Plan Operativo Anual, informes de gestión reciente, formatos entre otros).

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 7 de 11

Así mismo, es necesario precisar al nuevo funcionario su ámbito de acción y la responsabilidad de su papel en la dependencia en la cual se desempeñará, presentación del cargo de acuerdo al manual de funciones, adecuación análisis de cargo, con el fin de evitar una posible extralimitación de funciones. En este momento, se hará entrega de aquellos equipos y materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones, de manera que se incluya en el inventario a su cargo. Para facilitar y evidenciar esta inducción, se **debe diligenciar el formato de "Inducción en el Puesto de Trabajo y análisis de cargo"**, que servirá como herramienta orientadora en esta importante actividad.

Seguimiento y evaluación de La Inducción

Los programas incluyen procedimientos adecuados de seguimientos. Este seguimiento es necesario porque con frecuencia los nuevos empleados se muestran renuentes a admitir que no recuerdan cuándo se les informa en las primeras sesiones.

Por ello se evaluará mediante un cuestionario o una entrevista corta en la que se pide al nuevo empleado describir los puntos que a su juicio fueron débiles en el programa de inducción. Aunque el cuestionario puede ser eficaz, las entrevistas personales entre empleado y supervisor constituyen las técnicas de seguimiento más importante.

Es importante también que el supervisor y / o jefe inmediato a los 8 días de ingreso del nuevo funcionario tenga una entrevista con el nuevo empleado, verificando la comprensión de la inducción y aclarando los puntos que quedaron poco claros. Esta instancia facilita la descripción de tareas, los objetivos del puesto y del área, la relación con otros puestos, la presentación a compañeros o equipo de trabajo, y el sistema de evaluación de desempeño.


También la oficina de talento humano realizará una evaluación de la inducción a los 2 meses de ingreso del empleado.

El proceso de inducción facilita la adaptación al equipo de trabajo, y el colaborador siente satisfacción laboral, apoyo y desarrollo de colaboradores para trabajar en la organización y ganas de continuar laborando en la misma.

Los Contenidos.

Los contenidos del programa de inducción y reducción serán los más relevantes de la institución que permitan el conocimiento general del quehacer institucional así:

- a. Horizonte Institucional

	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 8 de 11

- b. Proyecto educativo Institucional
- c. Planeación Estratégica
- d. Sistema de gestión de Calidad.
- e. Sistemas de gestión estratégica del talento humano (código de integridad, reglamento interno de trabajo, bienestar institucional).
- f. Seguridad y salud en el trabajo
- g. Reglamentos internos (Estatuto estudiantil, general, docente y manual de funciones)
- h. autoevaluación.


3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

3.1 Objetivo General:

Establecer los lineamientos y las temáticas que se desarrollaran en la inducción y reinducción institucional, con el fin de facilitar al personal de planta y contratistas en todos los niveles; la integración al contexto y dinámica organizacional y clima laboral para fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional para el buen desempeño de su cargo o rol.


3.2 Objetivos Específicos

1. Enunciar las características y el contenido de un proceso de inducción y reinducción.
2. Identificar las ventajas de un programa de inducción y entrenamiento que integre la prevención y control de los factores de riesgo profesionales con la calidad, costos y producción.
3. Describir los aspectos principales a tener en cuenta en un plan de entrenamiento.
4. Describir el proceso de seguimiento y Evaluación para determinar el nivel de apropiación del contexto y dinámica institucional por parte del personal que recibe la inducción general.
5. Unificar estrategias metodológicas de evaluación de inducción y reinducción.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 9 de 11

4. PLAN DE INDUCCION

PLAN DE INDUCCIÓN PERSONALIZADA- INICIACIÓN EN EL TRABAJO		
Primer día	<p>INDUCCIÓN PERSONALIZADA- INICIACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO</p> <p>Esta inducción es la que se realiza en el momento de entregarle el puesto de trabajo al profesional y se le debe direccionar la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Del Responsable del Talento Humano <ol style="list-style-type: none"> 2. Bienvenida 3. Resumen de productos y servicios de la institución. 4. Recorrido por las instalaciones 5. Presentarlo con el personal de su departamento 1. Descripción del trabajo, deberes y normas, Rutina diaria del empleado <ol style="list-style-type: none"> 2. Relaciones de trabajo 3. Uso de equipo y herramientas 4. Seguridad industrial en su puesto 5. Normas de grupo 6. Sensibilidad organizacional 7. misión 2. Del empleado <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir con puntualidad y disponibilidad 2. Preguntar dudas 3. Responder con sinceridad 4. Sensibilidad organizacional 5. Sentido de pertenencia 6. visión 	
PLAN DE INDUCCION GENERAL		
Día 1.	<p>INDUCCIÓN GENERAL</p> <p>Horizonte Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia • Naturaleza Jurídica • Misión • Visión • Estructura Organizacional 	Equipo bienestar institucional

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 10 de 11

	<p>Proyecto Educativo Institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Académico Pedagógico. • Modelo pedagógico • Syllabus • Autoevaluación. • Investigación 	Docentes del grupo interno de trabajo
	<p>Sistemas de gestión estratégica del talento humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Interno de Trabajo. • Deberes y derechos del servidor público. • Código de integridad <p>Bienestar Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política • Objetivos • Ejes de bienestar • Plan de Bienestar Social • Proyectos • Estímulos e Incentivos 	Talento humano
Día 2	<p>Planeación Estratégica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Desarrollo- Avances, modificaciones etc. • MIPG- socialización. • Como elaborar un POA y formato. • Como elaborar un informe de gestión y formato. <p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - Política de prevención de alcohol tabaco y drogas - Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial - Derechos y deberes en seguridad y salud en el trabajo - Copasst (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo) - Comité de Convivencia laboral - Peligros y riesgos presentes en los lugares de trabajo - Actos y condiciones inseguras - Evaluaciones médicas ocupacionales 	Planeación y Programas de SST

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 11 de 11

	- Plan de Gestión del Riesgo y de Desastres	
Día 3	Inducción General Del Sistema Integrado De Gestión (SIGC) <ul style="list-style-type: none"> • Generalidades de un Sistema de Gestión de la Calidad • Misión • Visión • Estructura del Plan de Desarrollo Institucional • Política y objetivos de la calidad • Mapa de procesos Institucional • Componentes del SIG 	Equipo SIGC
Día 4	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos. Docente, general y estudiantil • Manual de funciones y competencias comportamentales • Obligaciones contractuales (contratistas de apoyo a la gestión) • Presentación grupo de trabajo 	Vicerrectores


5. ALCANCE

La inducción general aplica para todo el personal docente, administrativo y contratista de apoyo a la gestión nuevo en la institución, la reinducción aplica para el personal que se encuentra activo al momento del desarrollo de la actividad.

6. META

1. Lograr la adaptación del personal nuevo a la dinámica de gestión institucional.
2. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional del personal del ITP.
3. Lograr el 100% de participación.

7. BIBLIOGRAFÍA

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	SGETH-001
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION EMPLEADOS	Página 12 de 12

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.5

Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html?r>

https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Documentos%20MJD/Codigo_integridad_Funcion_publica.pdf