

MANUAL DE

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

INSTITUCIONAL

2023 -2025

Florencia, Caquetá - Colombia

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 2 de 22

MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

DIRECCIÓN GESTIÓN TALENTO HUMANO


 Universidad de la.
Amazonia
 Vigilada MinEducación

UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA
FLORENCIA, CAQUETÁ, COLOMBIA
2023

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



Certificado
N° SC7087-1



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 3 de 22

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLE.....	5
5. DEFINICIONES.....	5-6
6. NORMATIVIDAD.....	7-8
7. MARCO CONTEXTUAL.....	9
8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA UNIVERSIDAD.....	9
8.1 Reseña Histórica.....	10
8.2 Visión.....	10
8.3 Misión.....	10
9. OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	10-11
10. FUNCIONES.....	12
11. SIMBOLO.....	13
12. HIMNO.....	13-14
13. TIPO DE PROCESO, RIESGOS Y PUNTOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	14
13.1 Procesos.....	14-15
13.2 Riesgos.....	14-15
13.3 Puntos de Control.....	14-15
14. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	15
14.1 Objetivo General.....	15-16
14.2 Objetivos Especificos.....	15-16
15. REGLAS GENERALES.....	16
16. PROGRAMA DE INDUCCIÓN.	17
16.1 Etapas del Proceso de Inducción.....	17
16.1.1 Recibimiento del Funcionario.....	17
16.1.2 Inducción General.....	18
16.1.3 Inducción Específica.....	18
16.2 Ejecución Programa De Inducción.	19
16.3 Evaluación Programa De Inducción.	19
17. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.	19
18. ACTIVIDADES QUE SE DEBEN DESARROLLAR Y RESPONSABLES.....	20
19. CONCLUSIONES	21

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 4 de 22

1. INTRODUCCIÓN

Para el correcto funcionamiento de cualquier entidad, la función de establecer una caracterización del sitio, definir los parámetros de manejo, formas y estándares recae en el talento humano, que imparte y complementa los procesos de inducción, ya que la misma permite el cumplimiento de las metas propuestas, de su misión, visión y los objetivos corporativos. Los procesos de reinducción son llevados a cabo con la finalidad de mantener vigentes los objetivos de la entidad.

En concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, la Universidad de la Amazonia no se queda atrás, la misma es consciente de la necesidad y la importancia del talento humano de calidad, el cual impulsa los objetivos institucionales, por lo tanto, se entiende que desde la vinculación del personal se ha de cumplir con la normatividad en materia de capacitación, en procura de impulsar el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Por lo tanto, este documento presenta el manual que tiene por objeto actualizar el programa de inducción y reinducción de la Universidad de la Amazonia, esto teniendo en cuenta que la Universidad se ha trazado un programa de inducción, que se ajusta a lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y a promocionar el sentido de pertenencia en la entidad.

En tal medida los procesos de apoyo en la Universidad de la Amazonia son los correspondientes a la inducción y reinducción de los funcionarios. Dado que los funcionarios al momento de vincularse deben apropiarse de una serie de competencias afines del claustro educativo; procesos a llevarse a cabo en la inducción, los procesos de reinducción son adelantados siempre con el fin de que los funcionarios continúen ejerciendo y demostrando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Teniendo en cuenta los puntos mencionados, el presente documento propone la actualización del manual de inducción y reinducción de la Universidad de la Amazonia y desarrollará los aspectos importantes a tener en cuenta para poder aportar a los procesos de inducción y

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



Certificado
N° SC7087-1

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 5 de 22

reinducción de la Universidad de la Amazonia, tales como; normatividad, generalidades del direccionamiento de la universidad, marco contextual, objetivos y procesos.

2. OBJETIVO

Facilitar el desarrollo de actividades orientadas a la inducción del funcionario que ingresa a laborar en la Universidad de la Amazonia, y a la reinducción para los funcionarios antiguos con relación a los cambios que se generen en materia organizacional.

3. ALCANCE

El presente manual aplica a todos los funcionarios que ingresan o laboran en la Universidad de la Amazonia, buscando que se adapten e identifiquen con ella.

4. RESPONSABLE

Se encuentra en cabeza de la Dirección Gestión de Talento Humano en conjunto con la Dirección Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deberán designar los funcionarios competentes para su cumplimiento.

5. DEFINICIONES

Para una mayor comprensión y en procura de expresar el objeto del presente programa se establecen las siguientes definiciones:

- **INDUCCIÓN:** Sistema por medio del cual se presenta la empresa a los nuevos funcionarios para ayudarlos a integrarse y a conocer de manera plena el medio de trabajo, la misión, visión y objeto de la misma con el propósito de tener un comienzo productivo y armónico (Concepto 180961, 2014, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública).

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 6 de 22

- **REINDUCCIÓN:** Sistema dirigido a actualizar a todo el personal con relación a la estructura, procedimientos, organigrama, misión, visión y objetivos, con el propósito de reorientar su integración a la cultura organizacional (Concepto 180961, 2014, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **PROGRAMAS 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 (Concepto 144861, 2021, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **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 (Concepto 144861, 2021, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **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 (Concepto 144861, 2021, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública).

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 7 de 22

6. NORMATIVIDAD

A continuación, se relaciona la siguiente normatividad a tener en cuenta en el desarrollo del manual de inducción y reinducción.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 443 del 11 de junio de 1998	<i>Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones". Reglamentada por el Decreto 1572 del 05 de agosto de 1998, derogado por el Decreto 1227 del 21 de abril del 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.</i>
Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998	<i>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</i>
Ley 909 del 23 de septiembre del 2004	<i>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</i>
Ley 1474 del 12 de julio del 2011	<i>Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.</i>
<i>Decreto 103 de 2015</i>	<i>Aplicación del principio de publicidad de la información pública en desarrollo del principio de transparencia.</i>
<i>Decreto 1072 de 2015</i>	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo</i>
<i>Decreto 1083 de 2015</i>	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</i>
<i>Resolución 4927 de 2016</i>	<i>Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 8 de 22

<i>Resolución 4566 de 2016</i>	<i>Por la cual se crea el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones.</i>
<i>Resolución N° 001519 de 2020</i>	<i>Requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos.</i>
<i>Decreto 526 de 2021</i>	<i>Regulación de la firma electrónica del contrato individual de trabajo.</i>
<i>Resolución 4272 de 2021</i>	<i>Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos de altura.</i>
<i>Resolución 1405 de 2021</i>	<i>Por la cual se definen las reglas de operación del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete y se dictan otras disposiciones.</i>
<i>Resolución 0772 de 2021</i>	<i>Por la cual se establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la "Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo -PIVC: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 – 2030"</i>
<i>Resolución 0452 de 2021</i>	<i>Por la cual se establecen medidas para implementar el programa Estado Joven: prácticas laborales en el sector público</i>
<i>Resolución 0257 de 2022</i>	<i>Por la cual se adopta la Política de Seguridad Vial del Ministerio del Trabajo</i>
<i>Resolución 0224 de 2022</i>	<i>Por la cual se compilan los acuerdos de las negociaciones sindicales.</i>

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 9 de 22

7. MARCO CONTEXTUAL

En la ciudad de Florencia, capital del Departamento del Caquetá, se encuentra ubicada la Universidad de la Amazonia. Es una Universidad oficial de orden nacional, cuya misión, visión, políticas, objetivos y funciones, se disponen en procura de contribuir al desarrollo de la región (Universidad de la Amazonia, 2013).

De igual forma, se encuentra en los datos bibliográficos de la Universidad que; la constitución del plan de estudios y organización universitaria se encuentra enmarcada acorde a las disposiciones normativas nacionales e internacionales que posibilita la acreditación, cobertura, el acceso a la población a una educación profesional, a la internacionalización y a la adopción de las nuevas tecnologías educativas, conceptos que se han fijado en la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI aprobada por la UNESCO en octubre de 1998.

En el mismo sentido, la Universidad de la Amazonia ha asumido los retos y compromisos que se fijaron en los estatutos vigentes con el fin de desarrollar programas acordes con la región, a través de la formación de profesionales que apliquen el conocimiento científico, tecnológico y la investigación en la Amazonia.

8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA UNIVERSIDAD

8.1 RESEÑA HISTORICA *Vigilada MinEducación*

Para el año 1971 en la ciudad de Florencia, Caquetá se establece el Instituto Técnico Universitario Surcolombiano (ITUSCO), el cual tenía su sede principal en la ciudad de Neiva, departamento del Huila. La precitada seccional ofertaba cuatro programas académicos a nivel tecnológico, como lo son: Contaduría, Matemáticas, Topografía y Ciencias Sociales (Universidad de la Amazonia, 2013).

Mediante la Ley 13 de 1976 el Instituto Técnico Universitario Surcolombiano (ITUSCO), se transformó en la Universidad Surcolombiana, por lo que ITUSCO Florencia se convierte

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 10 de 22

en seccional, donde sus orientaciones académicas se desarrollan en tres facultades: Ciencias de la Educación, Ciencias Agropecuarias y Ciencias Contables y Económicas.

Fue mediante la Ley 60 del 30 de diciembre de 1982 que se transforma la seccional de la Universidad Sur Colombiana en la Universidad de la Amazonia.

8.2 VISIÓN

En el año 2030, la Universidad de la Amazonia será reconocida nacional e internacionalmente por su alta calidad, acreditada institucionalmente; por su liderazgo en la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento; por su compromiso con el desarrollo sostenible de la Amazonia y la formación integral de sus estudiantes (Acuerdo No. 30 de 2019, aprobado por el Consejo Superior Universitario).

8.3 MISIÓN

La Universidad de la Amazonia es una Institución Estatal de Educación Superior del Orden Nacional, en proceso de mejoramiento continuo para ser reconocida por su alta calidad, el liderazgo de sus docentes, estudiantes y graduados en los sectores público y privado, a través de la investigación, la formación de talento humano, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento a la sociedad, profundizando en todos los ámbitos de la ciencia para contribuir a la formación integral de los estudiantes y el desarrollo sostenible de la Amazonia (Acuerdo Superior No. 30 de 2019).

9. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Se han establecido en procura de lograr el cumplimiento de la visión y misión institucional los siguientes:

- Formar los recursos humanos, técnicos, científicos y culturales indispensables para el desarrollo socioeconómico, político y cultural de la región amazónica.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 11 de 22

- Promover el conocimiento y la reafirmación de los valores de la nacionalidad colombiana, la expansión de las áreas de creación y goce de la cultura, y la conservación del patrimonio cultural del país.
- Fomentar la investigación con énfasis en el área amazónica, con miras a desarrollar el conocimiento científico, tecnológico y cultural, prioritariamente en aquellos campos del saber que posibiliten la transformación sustentable de los diversos sistemas naturales y culturales de su área de influencia.
- Desarrollar procesos de concertación y cooperación institucional que permitan intercambiar información, concertar acuerdos y entendimientos operativos y realizar esfuerzos de acciones armónicas de la respectiva cuenca amazónica.
- Establecer mecanismos operativos que redunden en la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y la cultura ecológicas, para la conservación y la utilización de los recursos de la Amazonia.
- Promover la formación y consolidación de las comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel nacional e internacional.
- Propender por la integración de las poblaciones amazónicas al proceso nacional de desarrollo, preservando sus valores culturales y sociales, particularmente los de la población indígena como elemento social de la Amazonia.
- Producir conocimientos en el ámbito de lo educativo, y desarrollar procesos de innovación educativa.
- Contribuir al logro de mayores niveles de calidad educativa del país.
- Propiciar el desarrollo científico y tecnológico en las áreas de su competencia.
- Contribuir a la formación de ciudadanos a partir de una pedagogía y una práctica de la Constitución Política.
- Contribuir al desarrollo de la identidad del profesional de la Universidad de la Amazonia y a su valoración en el contexto social.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 12 de 22

- Servir de medio para planear el equilibrio ecológico de la región y la preservación de las especies, a fin de que sirva como epicentro de consulta y coordinación para las entidades estatales y particulares que tengan a su cargo dichas funciones.

10. FUNCIONES

Para el logro de los objetivos, la Universidad de la Amazonia se ha fijado el cumplimiento de las funciones, encaminadas a la Docencia, la Investigación y la Extensión, las cuales son:

- Ofrecer programas académicos de pregrado y postgrado, entendidos como el conjunto de experiencias de aprendizaje estructuradas, para el desempeño eficaz de ocupaciones que permitan el ejercicio cualificado de una profesión o disciplina.
- Fomentar la investigación y la creatividad, orientadas hacia la sistematización, producción, aplicación y difusión del conocimiento con el objeto de promover el desarrollo integral de la región.
- Ofrecer programas de extensión, dirigidos al estudio y solución de las necesidades y problemas de la comunidad a través del desarrollo de planes y programas de actualización y cualificación en la dirección, orientación y evaluación de los sistemas de producción y bienestar colectivo y el adecuado aprovechamiento de sus recursos.
- Adelantar programas de bienestar universitario, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico - afectivo, espiritual y social de la comunidad universitaria.

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 13 de 22

11. SIMBOLO



Está conformado por las dos iniciales U y A, entrelazadas y con movimiento dinámico para indicar que la Universidad avanza con la Amazonía y formando a su vez el cuerpo de un tucán que se convierte en pájaro insignia de la región amazónica, mirando a la derecha, que simboliza hacia adelante en el sentido convencional de la escritura.

El significado de los colores es el siguiente:

- Verde: Simboliza la selva y la riqueza de nuestro emporio,
- Rojo: Simboliza la sangre, la vida y el dinamismo, es a la vez el color del amor y la pasión que deben animar a la institución para su avance en la Amazonía.

12. HIMNO

Letra: Jaime Enrique Velásquez

Música: Orlando Perdomo Escandón

Coro

Alma mater de la amazonia

Pregonera de ciencia y saber

Desde este rincón de la Patria El futuro

lo forjas con fe.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 14 de 22

Estrofa 1

Seriedad, calidad, democracia
Equidad y justicia social,
El respeto y un gran compromiso Encaminan
tu noble ideal.

Estrofa 2

Tus docentes, con gran misticismo,
Empeñados en dar lo mejor
Son la guía de inquietos estudiantes Que se
forjan con gran pundonor.

Coro

Estrofa 3

Peregrinan tus aulas sagradas
Plurales hijos desde esta nación
Juventud cuyo credo es el himno De sembrar
una tierra mejor.

Estrofa 4

Con el sol que ilumina la selva
En sus aguas reflejan verdor
La enseñanza que deja el ancestro la
proyectas con gran devoción.

13. TIPO DE PROCESO, RIESGOS Y PUNTOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

13.1 PROCESO: De Apoyo

Subproceso: Gestión del Talento Humano

13.2 RIESGOS

- No planear y ejecutar los programas de reinducción en el término legal.
- Inasistencia de los funcionarios a las capacitaciones programadas.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 15 de 22

- Elaborar el plan de inducción o reinducción que no responda a las necesidades reales del cargo.

13.3 PUNTOS DE CONTROL

- Dejar registro de los programas de inducción y reinducción realizados.
- Cumplir con las metas propuestas en los programas de inducción y reinducción.
- Definir al iniciar el año lectivo los programas de capacitación y formación, así como las actividades de reinducción.
- Registro y Control de la asistencia a los programas de inducción y reinducción, así como la constancia en las hojas de vida de los funcionarios partícipes.
- Elaboración de los programas de inducción y reinducción, basados en las orientaciones de la entidad y la necesidad del cargo que se demanda.
- Evaluar el impacto y cumplimiento con el desarrollo de la inducción en los funcionarios recientemente vinculados, de acuerdo con los tiempos fijados para tal fin.

14. OBJETIVOS DEL PROCESO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

14.1 Objetivo General

Efectuar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de Inducción y Reinducción en la Universidad, con el propósito de fortalecer los procedimientos y la mejora continua en la Institución.

14.2 Objetivos Específicos

- Integrar al funcionario a los valores y propósitos institucionales.
- Instruir a los funcionarios nuevos sobre las responsabilidades individuales, derechos y deberes.
- Crear sentido de pertenencia al funcionario con la institución.
- Familiarizar al funcionario con la misión, visión y objetivos de la entidad y con su estructura organizacional.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 16 de 22

- Realizar los estudios jurídicos a la luz de la normatividad, jurisprudencia y doctrina en relación con los principios de la función pública.
- Llevar a cabo orientaciones, charlas y capacitaciones sobre Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el código general disciplinario y demás normas que la modifiquen.
- Ejercitar acciones que lleven al acercamiento del funcionario con sus compañeros y equipo de trabajo.

15. REGLAS GENERALES

Para que el trabajo sea asistido y dirigido de forma plena a lo que se orienta, la entidad tiene las siguientes obligaciones:

1. Recibir al funcionario y ubicarlo en su área de trabajo, en donde se le debe comunicar la misión, visión, objetivos y filosofía institucional.
2. Proveer el espacio físico donde va a estar ubicado el funcionario y suministrar los elementos y equipos necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales.
3. Exponer de forma amplia la naturaleza de la entidad, es decir, informar la misión, visión, objetivos, funciones, filosofía, normas que la rigen, directivos, planta del personal, conocimiento de la planta física y demás que configuren el direccionamiento y cultura organizacional de la Universidad.
4. Instruir al funcionario en la ejecución de su trabajo entregando la información sobre procesos que se encuentren activos en la oficina a encargarse, sobre los respectivos procesos, procedimientos y formatos relacionados con las funciones del cargo.
5. Bosquejar los programas de inducción y reinducción en lo que se refiere a la normativa vigente.

El funcionario que orienta la capacitación tiene las siguientes obligaciones con relación a la formación:

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 17 de 22

- a) Guiar a todos los funcionarios en los programas de reinducción cuando se generen cambios al interior de la entidad y se ha de incluir la actualización a las normas de inhabilidades e incompatibilidades, normatividad de manejo de la oficina, con miras a siempre estar acorde a la moral administrativa.
- b) Controlar la debida asistencia y aplicación en los programas de inducción y reinducción.

16. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

16.1 Etapas del Proceso de Inducción

Aplicación del manual de inducción y reinducción que facilita el proceso de integración a la cultura organizacional. Para los funcionarios que ingresan a la Universidad, se ha de realizar un proceso de inducción distinto dependiendo el cargo o función a realizar, el cual será de la siguiente forma:

16.1.1 Recibimiento del funcionario

Inicia con la entrega de una carta de Bienvenida con el objetivo de presentar la Institución en la que se va a desarrollar de forma cercana y positiva. El recibimiento tiene lugar en la dependencia en la cual, el funcionario va empezar a desarrollar sus actividades, destacando su importancia dentro de la institución, así como la responsabilidad que contrae frente a la entidad y con la sociedad, de acuerdo a las funciones de su cargo, por lo tanto, se ha de: 1) Posesionar a los funcionarios nombrados en un acto formal con presencia de las directivas de la Entidad, o en el caso de contrato individual de trabajo se le indicará al empleado el momento de la firma del contrato, la dependencia a la cual fue asignado y las obligaciones que debe cumplir.

16.1.2 Inducción General

Información general de la institución, con los siguientes aspectos básicos:

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 18 de 22

- a) Historia de la Universidad.
- b) Misión, visión, objetivos.
- c) Código de buen gobierno.
- d) Estructura Organizacional
- e) Normas de seguridad.
- f) Principales servicios que presta la entidad, según su misión.
- g) Normas que rigen la entidad.
- h) Instalaciones Físicas.

1. Planes y Programas Institucionales.

- a) Sistema de planeación.
- b) Políticas y planes generales.
- c) Programas y proyectos especiales.
- d) Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

2. Prestaciones y Servicios al Personal.

- a) Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones, entre otros).
- b) Vacaciones.
- c) Capacitación y desarrollo: normatividad, reglamentaciones, programas.
- d) Reglamento de trabajo
- e) Trámites de procesos internos (Solicitud de permisos, solicitud de certificaciones laborales, evaluación del desempeño, reporte de accidentes e incidentes laborales)
- f) Solicitud de elementos de protección, en caso de que se necesiten.
- g) Solicitud del carné.

16.1.3 Inducción Específica

Está relacionada con dar a conocer y explicar las funciones del cargo, de acuerdo con el manual de funciones y las competencias laborales, la cual, puede realizarse de manera *Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía* presencial o virtual, y está enmarcada en los siguientes documentos:

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 19 de 22

- Manual de funciones y competencias laborales.
- Objetivos del área de trabajo.
- Ubicación del puesto de trabajo
- Factores de riesgo
- Procedimientos y registros del proceso.

16.2 Ejecución Programa de Inducción

El funcionario nuevo tiene el deber de asistir a la capacitación que se imparte en el programa de inducción (según la normatividad vigente para el cargo en concreto) en donde se reviste la función al jefe de personal o quien haga sus veces, de garantizar que se ejecute la misma y programar o reprogramar las actividades que cumplan tal fin.

16.3 Evaluación Programa de Inducción

Culminada la etapa inductiva al funcionario nuevo, se llevará a cabo la correspondiente evaluación, en donde se busca conocer el grado de recepción y comprensión de lo expuesto en el programa, en el mismo sentido si se encuentran fallas, poder reforzar las mismas.

17. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Programa dirigido a reorientar la integración de todo el personal a la cultura organizacional a actualizarse sobre los objetivos, misión, visión y las propuestas presentadas; programa para ser impartido con una vigencia no superior de dos años. En el mismo sentido, se ha de actualizar al personal en los procesos sobre normas de inhabilidades e incompatibilidades.

Las actividades de reinducción se establecen en el Plan de Capacitación Institucional, en donde se deben definir los siguientes temas:

- Análisis, revisión, renovación y el afianzamiento de los valores que se deben prestar en el servicio público.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 20 de 22

- Los logros alcanzados por el Plan de Desarrollo Institucional actual y las políticas vigentes dentro de la administración.
- Actualización de los cambios generados en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.
- Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo – COPASST (objetivo, funciones, nombre de los representantes).
- Comité de convivencia laboral (objetivos, funciones, nombre de los representantes).

Los empleados deben asistir a los programas de reinducción como lo estipula el Plan de Capacitación, la asistencia quedará establecida en el formato de control de asistencia.

18. ACTIVIDADES QUE SE DEBEN DESARROLLAR Y RESPONSABLES

No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
1	Entregar Carta de Bienvenida al nuevo funcionario.	Dirección Gestión de Talento Humano
2	Programar la inducción al nuevo funcionario o colaborador, la cual puede ser de forma presencial o virtual. En caso de ser virtual es necesario socializar con el nuevo funcionario sobre la forma de acceder y consultar la información disponible en el aplicativo misional CHAIRA y la página web Institucional www.uniamazonia.edu.co	Dirección Gestión de Talento Humano
3	Diligenciamiento y aplicación de formato acta de entrenamiento en puestos de trabajo FO-A-TH-01-13 .	Jefe y/o Coordinador de área
4	Informar las funciones a desempeñar en el cargo que ha de desempeñar.	Jefe Inmediato
5	Presentar al nuevo profesional o funcionario la planta del personal y la planta física de la entidad.	Dirección Gestión de Talento Humano
5	Explicar y asesorar al funcionario nuevo sobre temas relacionados con la Universidad, tales como: El código de buen gobierno, evaluación del desempeño, deberes, derechos, prohibiciones y sanciones, políticas del área de trabajo, normas, seguridad social y salud en el trabajo, retiro del servicio público, delitos contra la administración pública.	Dirección Gestión de Talento Humano Dirección Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



Certificado
N° SC7087-1



	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 21 de 22

6	Evaluar el grado de entendimiento por parte del nuevo funcionario de los temas expuestos en la inducción, para lograr reforzar los temas que no fueron comprendidos.	Dirección Gestión de Talento Humano
7	En el caso de la reinducción, coordinar y socializar con los servidores públicos sobre la forma de acceder y consultar la información disponible en el aplicativo misional CHAIRA y página web Institucional www.uniamazonia.edu.co	Dirección Gestión de Talento Humano Departamento de Tecnologías de la Información
8	Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados como mínimo cada dos (2) años, o antes, cuando la Institución enfrente cambios significativos en sus procesos.	Dirección Gestión de Talento Humano



Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá

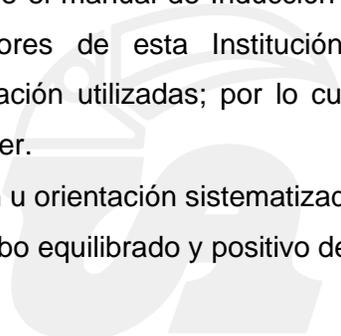


Certificado
N° SC7087-1

	FORMATO PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN			
	CÓDIGO: FO-A-TH-01-11	VERSIÓN: 2	FECHA: 30-01-2023	PÁGINA: 22 de 22

19. CONCLUSIONES

- Los procesos de inducción y reinducción son herramientas indispensables en la Institución para garantizar que todo el personal genere un mayor sentido de pertenencia.
- La Ley 1567 de 1998 determina la obligación que tiene el empleador de incluir dentro de los planes de capacitación institucional los procesos de inducción y reinducción.
- El programa de inducción y reinducción Institucional busca facilitar la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de nuestros colaboradores.
- Es necesario resaltar que el manual de Inducción y Reinducción Institucional será para uso de los colaboradores de esta Institución de Educación Superior bajo las modalidades de contratación utilizadas; por lo cual, se redactó utilizando un lenguaje sencillo y fácil de entender.
- Un proceso de Inducción u orientación sistematizado y con calidad humana, puede ser la base que marque el rumbo equilibrado y positivo de un hombre cambiante.


 Universidad de la.
Amazonia
 Vigilada MinEducación

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Leila Isabel González Sálazar	Nombre: Wilder Orlando Meneses Gómez	Nombre: Leila Isabel González Sálazar
Cargo: Jefe Dirección Gestión del Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario DAC	Cargo: Jefe Dirección Gestión del Talento Humano
Fecha: 25 de enero de 2023	Fecha: 30 de enero de 2023	Fecha: 30 de enero de 2023

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá

