

Resolución N 038
27 de mayo de 2016

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL
DE ITAGÜÍ - ADELI**

LA GERENTE GENERAL DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ITAGÜÍ / ADELÍ En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial de las conferidas en el artículo 90 de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1989 y el numeral 18 del artículo 9 y artículo 10 del Decreto municipal Nro.1309 de 2012, el acuerdo 001 del 24 de enero del 2013 Y.

CONSIDERANDO

- A. Que La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, es una entidad descentralizada, creada por el Decreto Municipal 1416 de 2011 y transformada mediante el Decreto Municipal 1309 de 2012, en Empresa Industrial y Comercial del Estado del nivel municipal; cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. Su régimen presupuestal y de personal es el de las entidades de esta clase que se rige por las reglas del derecho privado, salvo las excepciones consagradas expresamente en la Constitución Política, la ley y demás disposiciones reglamentarias.
- B. Que el capítulo II del Decreto Ley 1567 de 1998, exige a las entidades públicas a adoptar programas de Inducción y Reinducción para todos sus empleados.
- C. Que el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece programas de inducción y reinducción, señala que 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 nuevo o antiguo 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, integrador, práctico y participativo.

D. Que el artículo 64 de la ley 190 de 1995 “Establece que todas las entidades públicas tendrán, además del programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, uno de actualización cada dos años”, denominado Reinducción.

RESUELVE

Artículo Primero: Adoptar e implementar el programa de inducción y re inducción 2016 en la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI.

Artículo segundo: Establecer las directrices para realizar las actividades de inducción y Reinducción a todo el personal que ingresa a la entidad y a reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos y adoptar el programa de Inducción y Reinducción, para Agencia de Desarrollo Local de Itagüí –Adeli.

1. OBJETIVO.

Facilitar la adaptación e integración de los empleados a la entidad y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, En pro de la búsqueda de los mecanismos que coadyuven al desarrollo y aprovechamiento del potencial de los funcionarios tanto nuevos como antiguos, por ello se ha diseñado el presente Programa de Inducción/Reinducción, con el objeto de mantener informados a los empleados, sobre las actividades a las que se dedica la Agencia, los beneficios que brinda y presta, derechos y deberes; con el fin de lograr la identificación del funcionario con la organización y proporcionar a su vez al recién llegado y al ya existente, las bases para una adaptación e integración con su grupo de colaboradores y con el desempeño en sí; y de ésta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.

2. ALCANCE.

La Inducción y Reinducción es una propuesta que está orientada a ofrecer una herramienta que le permita a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí- ADELÍ, lograr que sus empleados se adapten y se identifiquen con la institución ya que el proceso de gestión del talento humana no termina con la vinculación del personal, sino por el contrario, constituye el inicio de uno de los más grandes retos de cualquier organización: Comprometer el personal con la política institucional, así como la filosofía, principios y valores que la caracterizan; para mantener los elevados estándares de calidad de servicios y para formar y conservar funcionarios eficientes,

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí –CAMI-.

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

www.adeli.gov.co

altamente motivados, estimulados y capacitados. Debe ser aplicada a todos los empleados, a fin de aprovechar tan importante técnica para la mejor administración de su Recurso Humano y se brinda mediante un programa corporativo que se le entrega al funcionario

nuevo que ingresa a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí- ADELÍ, por medio físico y por correo electrónico y de la misma manera se actuará con los funcionarios antiguos.

3. DEFINICIONES.

3.1 INDUCCIÓN

Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

3.2 REINDUCCIÓN

Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios de carácter organizacional, técnico, normativo, o del cargo desempeñado.

3.3 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y al conocimiento de su rutina laboral.

La inducción se llevará a cabo al ingreso de nuevos funcionarios a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí, con ésta se busca facilitarle el proceso de integración a la cultura organizacional.

Al personal que ingresa a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí, se le realiza el proceso de inducción dependiendo del cargo así:

Recibimiento al Servidor Público: En esta fase se pretenden utilizar como estrategias las siguientes:

- Posesionar a los funcionarios nombrados en un acto formal con presencia del nivel directivo de la Entidad.
- Dirigir comunicación escrita al nuevo funcionario donde se manifieste la complacencia de la Entidad con su vinculación.

Estas estrategias permitirán significar la importancia que para la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí tiene su vinculación, así como la responsabilidad que asume frente a ésta y la comunidad, en su calidad de Servidor Público.

Ubicación del funcionario en la Entidad: En esta fase se pretenden utilizar como estrategias las siguientes:

- Informar acerca de la Entidad: Misión, visión, directivos, normas que la rigen, planta física.

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí -CAMI-

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

www.adeli.gov.co

- Socializar el Código de Ética, las funciones de su cargo consagradas en el manual de funciones y competencias laborales.
- Presentar al nuevo funcionario a sus compañeros de labores.

Con estas estrategias se pretende que el servidor Público nuevo conozca la entidad a la que ingreso, facilitando su incorporación a la vida Institucional. Adicionalmente se le informa sobre:

- a. Temas relacionados con la entidad en general:** Misión, Visión, objetivos, Código de Ética, estructura organizativa, mapa de procesos, reglamento interno de trabajo, mapa de Riesgos, comités institucionales, normas de seguridad en el trabajo (COPASSO).
- b. Planes y programas institucionales:** Plan de capacitación y bienestar laboral, el Plan Anticorrupción y normas internas de la entidad.
- c. Prestaciones y servicios al personal:** Política salarial y de compensación (primas, prestaciones, entre otros), vacaciones, capacitación, socialización de normatividad, reglamentaciones, programas, Permisos y certificaciones laborales.
- d. Actividades propias del cargo a ejecutar:** En esta fase se da a conocer el Manual de funciones y competencias laborales y el código disciplinario único (Ley 734 del 2002.).

El empleado tiene la obligación de Introyectar y asimilar el programa de inducción que es entregado de manera física y digital, según lo establecido por el director operativo o su delegado, quienes tienen la responsabilidad de supervisar que se cumpla a cabalidad.

3.4 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos a nivel organizativo, técnico o normativo que se produzca en la entidad. 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.

La Reinducción Institucional, se hará cada dos años, según lo establece el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por medio del cual crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Las actividades de reinducción se planifican en el Plan Institucional de Capacitación y bienestar laboral, en el cual se pueden definir los siguientes temas:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí.

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí –CAMI–

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

www.adeli.gov.co

- Redefinición de la visión institucional si lo fuere necesario, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos.
- Determinación y actualización de Indicadores de Gestión, Mapa de Riesgo, Políticas de Operación y Controles.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores éticos que han de sustentar la atención y prestación del servicio público a la ciudadanía.

El empleado tiene la obligación de asistir a los programas de Reinducción según lo establecido en el Plan institucional de Capacitación y Bienestar Laboral, la asistencia a estas quedará consignada en el formato Control de Asistencia.

Artículo tercero: implementar el programa de Inducción y Reinducción abarcará las siguientes etapas:

- a. Inducción General: Se inicia desde el momento en que el nuevo funcionario ingresa y se procederá a la transmisión de conocimiento de carácter global acerca de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI y la ambientación en el espacio Institucional; el programa deberá implementarse inmediatamente se oficializa la vinculación (firma del contrato o acta de posesión en el cargo).
- b. Inducción y/o Reinducción Especifica: Comprende la recepción del nuevo y/o antiguo funcionario en su área de trabajo, el proceso de socialización y presentación de los jefes y compañeros, así como toda la información sobre objetivos, tareas y funciones relacionadas a su desempeño y demás responsabilidades que correspondan.

Artículo cuarto: establecer los criterios a tener en cuenta durante la inducción serán:

- a. **Inmediato:** La inducción se debe realizar tan pronto el funcionario se vincule a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-Adelí.
- b. **Completo:** El programa de Inducción/Reinducción se suministrará al funcionario nuevo y/o antiguo, toda la información necesaria y actualizada que debe conocer sobre la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – Adelí.

Artículo quinto: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

PAULA ANDREA PÉREZ ARROYAVE
Gerente General

P María Elsi Duque Jiménez, Asesora
R/: Beatriz Arteaga/ técnico.

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí –CAMI-

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

www.adeli.gov.co

