



**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y
REINDUCCIÓN**

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CANAL CAPITAL

2024





PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

OBJETIVO 3

ALCANCE 3

DEFINICIONES 3

 1.1 Inducción 3

 1.2 Reinducción 3

MARCO NORMATIVO 4

PROPÓSITO DE LA INDUCCIÓN 5

PLAN DE INDUCCIÓN 5

ASPECTOS TEMÁTICOS DE LA JORNADA DE INDUCCIÓN: 6

 TEMAS GENERALES DE LA ENTIDAD 6

 PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES 6

 ATENCIÓN AL CIUDADANO 6

 PRESTACIONES Y SERVICIOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS 7

 ENTREGA DE DOCUMENTOS DEL CARGO POR PARTE DE RECURSOS HUMANOS..... 7

INDUCCIÓN PUESTO DE TRABAJO 8

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN 8

 EVALUACIONES DEL PROCESO..... 9



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

INTRODUCCIÓN

La implementación del programa de Inducción y Reinducción de del área de Recursos Humanos del Canal, permite dar la primera orientación de manera adecuada para el desempeño de los servidores públicos; lo cual contribuye al mejoramiento continuo de la eficiencia, eficacia y efectividad individual e institucional.

OBJETIVO

Establecer las directrices que orienten la Inducción de los servidores públicos que ingresan al **Canal y Reinducción** para reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos y a los cambios producidos en el Distrito o en el Canal.

ALCANCE

Estas directrices aplican para todas las áreas involucradas en las actividades de Inducción y Reinducción, con el acompañamiento del área de Recursos Humanos.

DEFINICIONES

1.1 Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los dos 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.

1.2 Programa 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



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

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.

MARCO NORMATIVO

- Constitución política de Colombia. Artículo 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... la capacitación, el adiestramiento...”
- Decreto 1567 de 1998. Expedido por la Presidencia de la República, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación (sic) y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. Capítulo II Inducción y Reinducción.
- Directiva 008 de 2005. Expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. “Formación en los puestos de trabajo”.
- Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
 - a. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Circular 036 de 2008. Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. “Por medio de la cual se entrega la guía para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación”.
- El Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

PROPÓSITO DE LA INDUCCIÓN

- Conocer el cargo y su entorno más cercano.
- Reconocer la estructura orgánica y jerárquica del Canal, así como su direccionamiento estratégico.
- Generar sentido de pertenencia institucional.
- Afirmar el concepto de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación del plan estratégico, así como de los proyectos o programas misionales vigentes y próximos a desarrollar.
- Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.
- 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.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Consiste en mostrarle al nuevo Servidor Público los principales aspectos del Canal, los cuales le servirán para el normal desarrollo de las funciones asignadas.

Para esta Actividad se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

- Todo Servidor Público que ingrese al Canal participará en las jornadas de inducción institucional e inducción al cargo, estas sesiones se programarán de acuerdo con el rol y al nivel del cargo.
- El área de Recursos Humanos coordinará la jornada de inducción institucional con los nuevos funcionarios.
- Cada Área será responsable de realizar la inducción al cargo de los nuevos funcionarios que se vinculen a éstas.



**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y
REINDUCCIÓN**

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

- Cada área deberá reportar en el formato la realización de la inducción al cargo a sus nuevos Servidores Públicos.
- La inducción al cargo se realizará antes de terminar el periodo de prueba.

ASPECTOS TEMÁTICOS DE LA JORNADA DE INDUCCIÓN:

TEMAS GENERALES DE LA ENTIDAD

- Misión, Visión e historia del Canal.
- Estructura administrativa del Canal – Organigrama.
- Manual de Convivencia laboral y valores institucionales.
- Políticas y programas en materia de salud ocupacional.
- Normas que rigen al Canal.
- Instalaciones.
- Aspectos jurídicos.
- Sistemas de Información y comunicación.
- Tablas de retención y archivo.

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

- Plataforma Estratégica
- Gestión por procesos y mapa de procesos
- Procedimientos y documentos de los procesos
- Herramientas de gestión y control
- Políticas institucionales
- Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

ATENCIÓN AL CIUDADANO

- ¿Qué es el SDQS?
- Tipos de peticiones y tiempo de respuesta

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.



**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y
REINDUCCIÓN**

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

- Sanciones
- Funciones del defensor del ciudadano

PRESTACIONES Y SERVICIOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Política Salarial y de compensación (primas, prestaciones, entre otros)
- Vacaciones
- Capacitación y desarrollo
- Horario
- Diferentes situaciones administrativas
- Inventarios, reparaciones y parqueadero

ENTREGA DE DOCUMENTOS DEL CARGO POR PARTE DE RECURSOS HUMANOS

- Manual de funciones del cargo
- Informe Final entregado por el anterior Servidor
- Carné institucional
- Certificación ARL
- Contrato Laboral
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código único Disciplinario - Ley 734 de 2002
- Cartilla de Inhabilidades
- Manual de convivencia Laboral
- Resolución Código de integridad
- Manual de Inducción Empleados públicos y trabajadores oficiales
- Video de inducción
- Protocolo de Bioseguridad
- Guía de conflicto de interés.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

INDUCCIÓN PUESTO DE TRABAJO

Consiste en facilitarle al nuevo funcionario su adaptación al puesto de trabajo, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación física, manejo de elementos y equipos, información específica, procedimientos y tareas, entre otros aspectos propios del cargo.

Al Jefe Inmediato le corresponde:

- Informar a la respectiva área la llegada del nuevo Servidor Público y delegar a un miembro del grupo como “acompañante” quien orientará en todo el proceso de adaptación al nuevo trabajador y le hará entrega del puesto (presentación del grupo, procesos y procedimientos en los que se espera va a participar, informes de gestión, ejecución del presupuesto, entre otros.)
- Así mismo, es necesario precisar con el nuevo trabajador, su ámbito de acción y las responsabilidades de su papel en la dependencia en la cual va a estar, con el fin de evitar una posible extralimitación de funciones.

Para facilitar y evidenciar esta inducción se dejará constancia diligenciando el formato de actividades de inducción y entrenamiento CÓDIGO: AGTH-FT-032, que servirá como herramienta orientadora en esta importante actividad.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Está dirigido a todos los funcionarios antiguos de la Entidad y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones.

La reinducción es un proceso que se realizará cada dos años, o cada que ocurran los cambios mencionados anteriormente.



**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y
REINDUCCIÓN**

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

El área de Recursos Humanos coordinará con las dependencias responsables de los cambios organizacionales los temas que se van a presentar y realiza la respectiva convocatoria a todos los trabajadores.

Objetivos específicos:

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 servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

EVALUACIONES DEL PROCESO

- Formato AGTH-FT-001 Evaluación de la inducción y la reinducción de acuerdo al caso.
- Formato AGTH – FT – 067 Temario de la inducción institucional
- Formato AGTH – FT -067 Evaluación de la inducción en el puesto de trabajo.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

CODIGO: AGTH-PR-001

VERSIÓN: 10

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Cronograma para el 2024

CRONOGRAMA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INDUCCIONES (Ingresos)												
INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO												
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN												
GESTIÓN DOCUMENTAL												
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN												
TEMAS DE INVENTARIOS												
ATENCIÓN AL CIUDADANO - PQRS												
REINDUCCIÓN GENERAL												

Nota: este cronograma puede variar de acuerdo a nuevos procedimientos, políticas o planes tanto en el Canal como en el Distrito o el mismo plan de Capacitación.

Proyectó: Sandra Paola Montilla Morales – Profesional de Recursos Humanos.