
	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
FUERZA AÉREA COLOMBIANA



JEFATURA POTENCIAL HUMANO
DICIEMBRE -2019

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU- PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

INTRODUCCIÓN

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN


La Fuerza Aérea Colombiana, en el mantenimiento del dominio del espacio aéreo y conducción de operaciones aéreas, ha evidenciado que el exitoso alcance de los fines del estado para los cuales fue creada, tiene como pilar fundamental, la correcta gestión humana a través de un Modelo de Gestión Integral por procesos, que promueva a su capital Humano competente y éticamente comprometido con el mejoramiento continuo y el desarrollo tecnológico de la Institución.

Por esta razón, la Jefatura Potencial Humano implementa y crea el plan de inducción y reinducción, con el fin de promover los niveles de excelencia de los funcionarios y equipos de trabajo, mediante el cumplimiento de políticas establecidas, de manera que exista un marco definido y claro para que se promueva la calidad como un factor constante en cada funcionario miembro de la institución.

En la actualidad, es debido reconocer que por la evolución de las organizaciones, es necesario motivar y cultivar en la cultura organizacional el logro de resultados más allá de las expectativas, sin embargo estos elementos de éxito, se manifiestan mediante la adecuada gestión Humana, encaminada a aplicar y reconocer adecuadamente esfuerzos por resultados alcanzados y buenas practicas, toda vez que entre más cohesionado, comprometido y satisfecho esté un trabajador con su empleo, más productivo y comprometido será con los objetivos de la Fuerza, lo cual se verá reflejado no solamente en su ambiente laboral sino en su sentido de pertenencia hacia la institución.


Este plan innovara y permitirá al funcionario conocer y crear sus propias alternativas que le permitan conocer y profesionalizarse en su cargo, mediante un sistema medible de reconocimiento de metas, y está enfocado en buscar un mayor compromiso ante los retos que diariamente presenta la Fuerza Aérea Colombiana, y que en ellos, vea un desarrollo propio e incremente sus habilidades en su área de conocimiento y pueda generar cambios en su desempeño, creencias organizacionales, motivaciones laborales que conlleven a una producción

El reto se aplicará mediante diferente tipo de incentivos, en donde organizacionalmente la Fuerza pueda enmarcar el desempeño del trabajador y enfocarlo en un área específica de conocimiento como aliado del cumplimiento de la misión institucional.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU- PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO	5
MARCO CONCEPTUAL.....	9
PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	11
FASES PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	12
CONTENIDOS GENERALES INDUCCIÓN	12
RESPONSABILIDADES Y TIEMPOS DE EJECUCIÓN.....	15
EJECUCIÓN.....	16
EVALUACIÓN.....	17
CONTENIDOS GENERALES.....	18
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	18
FASES PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	19
EVALUACIÓN.....	20
CONTENIDOS GENERALES.....	20
RESPONSABLES Y TIEMPOS DE EJECUCIÓN.....	20
MATERIAL DE APOYO.....	20
DOCUMENTOS DE RELACIONADOS.....	21
CONTROL DE DOCUMENTOS E HISTORIAL DE CAMBIOS.....	21


	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

OBJETIVO GENERAL.

El programa de inducción y reinducción de la Fuerza Aérea Colombiana tiene como finalidad familiarizar y mantener capacitado de manera constante al personal Militar y Civil de la Fuerza respecto a normas, planes, lineamientos, disposiciones legales que regulan el funcionamiento de la organización y conocimientos mínimos que cada funcionario debe tener sobre el funcionamiento propio de la Fuerza, con el fin de lograr una eficiencia y eficacia tanto en el cumplimiento de sus funciones, como en el cumplimiento de su rol según corresponda dentro de la organización según su grado y cargo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Promover y motivar el debido y oportuno cumplimiento de la normatividad vigente, así como las políticas del alto mando de la Fuerza.
2. Fortalecer la integración a la cultura institucional, identidad y sentido de pertenencia.
3. Contribuir al mejoramiento de los procesos institucionales por parte de los funcionarios que componen cada uno de los procesos.
4. Instruir, familiarizar, actualizar e informar al funcionario sobre normas del estado aplicables al cumplimiento de sus funciones.
5. Fortalecer el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales, así como afianzar la formación ética y sistema de valores deseado por la Fuerza Aérea a nivel de sus funcionarios.
6. Orientar de manera constante a los miembros de la Fuerza sobre el cumplimiento de sus funciones, como parte fundamental para el cumplimiento de las metas institucionales.
7. Detectar necesidades institucionales mediante la evaluación de las funciones del cargo y los roles desempeñados por sus funcionarios.


	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

ALCANCE


El programa de inducción se encuentra dirigido al personal Militar y Civil de la FAC, que desempeñe funciones específicas durante su tiempo de permanencia como miembro activo de la Fuerza.

MARCO NORMATIVO


Artículo / Norma	Descripción
Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991.	Establece como principio mínimo fundamental la garantía de la capacitación de los trabajadores.
Artículo 64 Ley 190 de 1995.	<i>“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, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley. La Escuela Superior de Administración Pública regulará el contenido curricular, preparará el respectivo material didáctico y ofrecerá a las diversas entidades públicas los cursos y programas dispuestos en este artículo. En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo.”</i>
Ley 909 de 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Numeral 3 del Artículo 33 de la Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único.	Señala como derecho de los servidores públicos “recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”
Numeral 40 del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002.	Señala como deberes de los servidores públicos: “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”
Decreto 1567 de 1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 7. Programas de inducción y reinducción.
CAPÍTULO II Inducción y Reinducción Artículos 7 y 8 del Decreto Nacional 1567 de 1998.	Establece que los programas de inducción y reinducción son procesos de formación y capacitación.
Artículo 35 del Decreto Nacional 1227 de 2005.	Establece que “el período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo”.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020


Parágrafo del Artículo 73 del Decreto Nacional 1227 de 2005.	Establece que “los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Expresa el <i>ARTÍCULO 1°. Objeto. Actualizar los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se encuentran en el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público” del 24 de abril de 2017, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.</i>
Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017. DAFP – ESAP.	<p>Establece lo siguiente:</p> <p>5.3.1.4 Las entidades tendrán la obligación de diseñar y aplicar un programa de inducción en su núcleo específico, para todos los servidores públicos que se vinculen. Dicho programa contará con un plan curricular que contenga los temas señalados por la Ley 190 de 1995 en su artículo 64 y el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 7 y su intensidad horaria será de mínimo 60 horas, que se complementarán con el proceso virtual de inducción adelantado por la ESAP (núcleo común). Los servidores deberán cursar el programa de inducción (núcleo común y núcleo específico) durante los tres (3) primeros meses contados a partir de la fecha de nombramiento en el cargo.</p> <p>5.4.1.7 La ESAP actualizará los currículos para la inducción y reinducción en gestión del talento humano, las cuales ofrecerá en forma virtual o presencial. Para definir los contenidos de dicho programa, se apoyará en la Función Pública, sin perjuicio de que alguna otra institución pública, privada, sin ánimo de lucro o de carácter gremial exprese interés en la ejecución de esta actividad. Además, elaborará un programa de inducción dirigido a las Comisiones de Personal, para lo cual solicitará apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Función Pública.</p> <p>5.4.1.9 Es responsabilidad de cada entidad pública nacional y territorial vincular al programa de inducción con base en los currículos diseñados por la ESAP, a todos los servidores públicos en un término no mayor a un mes contado a partir de la posesión o firma del contrato de trabajo.</p>
Decreto Nacional 2609 de 2012 (disposiciones en materia de Gestión Documental para	El Artículo 14. Plan de Capacitación establece que <i>“las entidades públicas y las privadas que cumplan funciones públicas, deberán incluir en sus planes anuales de capacitación.</i>

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

todas las Entidades del Estado).	<p><i>los recursos necesarios para capacitar en el alcance y desarrollo del PGD, a los funcionarios de los diferentes niveles de la entidad”.</i></p> <p><i>En el anexo de este Decreto el numeral 4. “programas específicos” establece en el numeral g) el Plan Institucional de Capacitación.</i></p>
Artículo 11 del Decreto Nacional 1443 de 2014.	<p>Establece los requisitos asociados a la Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. En el Parágrafo 2 especifica que “El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.</p>
Circular Externa 100 -10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública	<p>Establece los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004 y, deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes y en la presente Circular”. - “El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”. - “Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”.
Nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para	Introduce los principios de probidad e integridad del servidor público, bienestar y desarrollo de los servidores, productividad y

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. DAFP y ESAP 2017.	<p>trabajo en equipo, investigación, innovación y desarrollo y, reconocimiento de la labor del servidor público.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer como fin la profesionalización y desarrollo del servidor público como principal dinamizador de la mejora continua en la gestión pública colombiana. • Determina como propósitos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento. ✓ Establecer estrategias que faciliten a las entidades públicas la optimización de recursos y ✓ la maximización del impacto de la capacitación. ✓ Desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional.
Decreto Nacional 894 de 2017 <i>“por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”</i>	<p>El Artículo 1º modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Nacional 1567 de 1998 el cual quedará así:</p> <p><i>“g) Profesionalización del Servidor Público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”</i></p>
Circular 100.4-2018.	Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

MARCO CONCEPTUAL

Periodo de Prueba. (Artículo 2.2.6.24. del Decreto 1083 de 2015). Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. ***El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 35).***


Programas de Inducción y reintucción (Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998). 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 (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

a. **Programa de Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Fuerza Aérea durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, 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.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Fuerza Aérea y de las funciones de su dependencia, al igual que 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 la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia con la Fuerza Aérea Colombiana; (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

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 reintucción 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

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

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. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998.
3. Literal A del Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998.
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. (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

Puesto de Trabajo: Espacio que ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo con la cual se recibe por ella un salario o sueldo específico.⁵

Servidor público. “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Funcionario público - Clasificación. “Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos.

La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública.”

(Corte Constitucional Sentencia C-681/03. 06/08/03. M.P. Ligia Galvis Ortiz).

PROGRAMA DE INDUCCIÓN


El Literal A del Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece 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**” (resaltado fuera de texto).

De esta forma, **la inducción responde a la necesidad de integrar a la cultura organizacional y a su quehacer institucional dentro de la Fuerza Aérea, y en general a todos los servidores públicos que se vinculan en la Entidad**, ya que tiene relación directa con los procedimientos dentro de la Fuerza para el desarrollo de sus funciones específicas del cargo así como el periodo de prueba de quienes se vinculan por ingreso al escalafón o ingresan como funcionarios no uniformados, de acuerdo a lo que establece la norma aplicada, “*el aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período*” (Presidencia de la República de Colombia, 1998), lo cual significa que **como parte de las evidencias del desarrollo del período de prueba se debe incluir tanto la asistencia como la evaluación de la inducción realizada**.

Ahora bien, los objetivos de dicho programa están definidos en la misma norma, así:

1. *“Iniciar su integración al sistema 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 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 la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.*
5. *Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad”* (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

Mencionados objetivos, deben tenerse presentes para determinar su nivel de cumplimiento al finalizar el proceso de inducción para cada uno de los miembros de la fuerza a los que aplique, es importante considerar la población objetivo y el tipo de funciones a desempeñar, en especial cuando se trata del tema de Seguridad y Salud para el Trabajo.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

FASES DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN.

La inducción o socialización consiste en un proceso de adaptación gradual por medio del cual las personas entienden e interiorizan los comportamientos, el lenguaje, los valores, las dinámicas de poder, los reglamentos, procedimientos y demás aspectos relevantes de la realidad organizacional y la dinámica operacional de la Fuerza Aérea Colombiana.


Estas socializaciones facilitan la comprensión del individuo de cada uno de los procesos, de manera que se integren y logren un beneficio mutuo. En este sentido el proceso de inducción se podría representar de la siguiente manera:

- **El Pre ingreso** se trata de nivelación de expectativas, ya que el aspirante a Oficial o Suboficial, o postulante para el personal Civil puede evaluar, si desde la información que le brindan sobre la Fuerza Aérea Colombiana, sus valores, comportamiento y desempeño, encuadra o no con la organización y por su parte la Fuerza lleva a cabo el proceso de selección de los candidatos que considera pueden acoplarse, por sus competencias, habilidades, condiciones profesionales, perfil académico, y psicofísico a la cultura y rendimiento de la organización.
- **El Ingreso:** comienza con la notificación de la vinculación del servidor público y continua con el proceso de adaptación, el cual será para el personal Militar, liderado por las Escuelas de Formación de la Fuerza Aérea Colombiana, y para el personal Civil, directamente con la inducción genérica a la organización y al puesto de trabajo según su perfil de ingreso a la Fuerza Aérea Colombiana.
- **La Interiorización:** es el resultado del proceso de desempeño de acuerdo a la adaptación y régimen de disciplina que encamina y forma al funcionario en el caso de las escuelas de formación, y consiste en esa consolidación de comportamientos, lenguaje, valores, buenas prácticas, entre otros, hasta volverlos parte de sí y de esa manera alcanzar el comportamiento esperado, para el personal Civil, con la especialización en prácticas de su cargo y la manera en la que la institución castrense dinamiza los procesos.
- **El Comportamiento Esperado,** hace referencia al conjunto de conductas observables y medibles que se espera manifieste el servidor una vez su proceso de inducción ha finalizado, las cuales son evaluadas anualmente mediante la calificación anual del folio de vida.

INDUCCIÓN GENÉRICA

La inducción genérica se puede llevar a la práctica a través de metodologías presenciales o virtuales, o una combinación de las dos, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. **Inducción presencial tradicional:** La inducción de personal se puede hacer de manera presencial en un recinto y con capacitadores entrenados para abarcar los diferentes temas de la misma. En este caso será necesario que los funcionarios de nuevo ingreso asistan y participen en la sesión o sesiones completas de inducción, para ello tendrán que firmar los listados de asistencia correspondiente y hacer la evaluación entregada por el capacitador.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

2. **Inducción en línea:** La inducción del personal podrá realizarse en línea para aquellas entidades que cuentan con una plataforma y objetos virtuales de aprendizaje (OVA), o que pueden tener acceso a los mismos a través de convenios u otro tipo de estrategias, que le permiten hacer un proceso de transmisión de información de manera masiva.

CONTENIDOS GENERALES INDUCCIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo de este tipo de inducción, se propone el siguiente contenido:

Introducción:

- ✓ Fuerza Aérea Colombiana
- ✓ Historia
- ✓ Símbolos, parches, emblemas propios de la UMA.
- ✓ Manual de Doctrina Básica Aérea y Espacial MADBA Vigente (Personal Operativo)
- ✓ Estructura del Sector al que hace parte dentro de la Fuerza.

Estructura


- ✓ Estructura Organizacional –Organigrama FAC

Direccionamiento Estratégico.

- ✓ Misión y Visión FAC.
- ✓ Principios y Valores.
- ✓ Mapa de Procesos
- ✓ Objetivos y metas Institucionales.
- ✓ Planes de Acción y Proyectos

Sistema de Gestión.

- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- ✓ Sistema de Control Interno (SCI).
- ✓ Sistema Aranda
- ✓ Sistema Integrado Administración Logística (SIAL)
- ✓ ORFEO
- ✓ Suite Visión Empresarial (SVE)
- ✓ Principales herramientas de los sistemas de gestión (Manual de procedimientos, indicadores, mapa de riesgos).

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU- PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

Derechos y Deberes

- ✓ Decreto ley 1862
- ✓ Código Disciplinario Único – Ley 734 de 2002.
- ✓ Estatuto Anticorrupción – Ley 1474 de 2011
- ✓ Horario laboral.
- ✓ Evaluación Folios de vida personal militar.
- ✓ Manual de Uniformes
- ✓ Evaluación de la Gestión - Empleados Provisionales,

Desarrollo Administrativo en el ejercicio de la Función Pública

- ✓ Situaciones Administrativas
- ✓ Prestaciones Sociales
- ✓ Derechos Salariales
- ✓ Aporte caja Honor
- ✓ Nómina
- ✓ Reconocimiento de subsidios

Gestión Humana

- ✓ Equipo de Trabajo
- ✓ Programas de Bienestar, Plan de Capacitación y Plan de Incentivos
- ✓ Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Ética pública e integridad


- ✓ Código de ética
- ✓ Manual de uniformes
- ✓ Plan estratégico Institucional
- ✓ Conflicto de Intereses

Proceso de Comunicaciones

- ✓ Tramite de documentos internos, externos uso de sistemas y aplicativos

Políticas informáticas

- ✓ Manejo y clasificación de la información.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020


Seguridad

- ✓ Políticas de seguridad de la Fuerza
- ✓ Uso de uniformes
- ✓ Seguridad personal y recomendaciones de seguridad para el personal soltero, casado.

RESPONSABILIDADES Y TIEMPOS DE EJECUCIÓN

Los Departamentos de Personal y Departamentos de Desarrollo Humano de cada Unidad, en la etapa de planeación de la inducción realizarán las siguientes acciones:

Actividad	Evidencia	Fechas de ejecución	Responsable
Definir agenda para la jornada de inducción*	Correo Outlook u Oficio firmado por el Jefe DEDHU/DEPER	Mayo y Noviembre	Jefe DEDHU/DEPER
<p>Solicitar a las áreas responsables la información requerida para la inducción así:</p> <p>Plataforma estratégica FAC (misión, visión, objetivos, mapa de procesos, estructura organizacional).</p> <p>MIPG, principios, valores, Reseña aplicativos de uso general (Orfeo, SIATH, Aranda)</p> <p>Condiciones específicas de la Unidad (régimen interno, trámites: ficheros, gestión de usuarios para acceso a aplicativos), planes institucionales (SST, bienestar) presentaciones dependencias de la Unidad.</p> <p>Se requiere tener en cuenta la Circular 100.4-2018 emitida por Función Pública, que establece que todos los servidores públicos deberán tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales” del curso virtual</p>	Correo Outlook u Oficio firmado por el Jefe DEDHU/DEPER	Mayo y Noviembre	Jefe DEDHU/DEPER


	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

sobre MIPG disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/cu-rso-mipg			
Consolidar la información requerida para la inducción	Acta asistencia	Junio y Diciembre	Jefe DEDHU/DEPER
Definir y gestionar el lugar donde se ejecutará la jornada de inducción	Correo outlook	Junio y Diciembre	Jefe DEDHU/DEPER
Citar al personal objetivo a la jornada de inducción	Oficios / correo electrónico	Enero y Julio	Jefe DEDHU/DEPER

EJECUCIÓN

Los DEDHU/DEPER de cada unidad, en la etapa de planeación de la inducción realizarán mínimo las siguientes acciones, estas deben quedar definidos desde este documento para aplicación estandarizada por parte de las Unidades, si existen responsables diferentes a los DEPER y DEDHU, se deben indicar los responsables.

Actividad	Evidencia	Fechas de ejecución
Realizar registro de asistencia y verificación respecto al personal que debe recibir la inducción.	Formato Acta General, Formato listado asistencia	Enero y Julio
Aplicar formato/evaluación sobre los temas abordados de acuerdo a formato vigente	Formatos diligenciados	Enero y Julio
Envío al personal asistente de la información presentada durante la jornada	Correo electrónico	Enero y Julio
Para el caso del personal que no asiste a la jornada, informar al jefe inmediato, quien deberá proporcionarle la correspondiente inducción y dejar constancia en acta.	Oficio Acta	Febrero y Agosto


	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

Para el personal que ingrese o sea trasladado en un momento diferente a enero y julio, el jefe inmediato proporcionará la correspondiente inducción y dejará constancia en acta.	Acta enviada al DEPER / DEDHU	Cada vez que se requiera
Para la realización de inducción en el cargo, el jefe inmediato garantizará su ejecución realizándola directamente o delegando al personal idóneo para efectuarla, dejando constancia en acta, debe incluir como mínimo, la presentación del proceso en el cual participa, misión y capacidades de la dependencia, funciones, normatividad, procedimientos y otros documentos asociados a las funciones del cargo, aplicativos o sistemas de información, gestión de usuarios y contraseñas	Acta – hará parte del archivo de gestión del jefe inmediato.	Cada vez que se requiera

EVALUACIÓN

Los DEPER y DEDHU ejecutan las siguientes actividades en el orden que se relaciona de la siguiente manera:

Actividad	Evidencia	Fechas de ejecución	Responsable
Elaborar acta de la jornada, donde se registren las temáticas abordadas.	Acta	Enero y Julio o una vez se presente el funcionario y se le realice la inducción.	Jefe DEDHU/DEPER
Evaluación de los temas vistos	Examen inducción /formato	Una vez se realice la inducción.	Comandante Directo
Análisis de formatos de evaluación inducción	Examen inducción	Una vez se realice la evaluación de la inducción.	Jefe DEDHU/DEPER

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

Definición de acciones respecto a las observaciones y recomendaciones	Informe	Febrero y Agosto	Jefe DEDHU/DEPER
-----------------------------------------------------------------------	---------	------------------	------------------

. CONTENIDOS GENERALES

El nivel central definirá los contenidos obligatorios mínimos que deben ser abordados en la inducción, los cuales deben contener como mínimo:


- ✓ Plataforma estratégica FAC (misión, visión, objetivos, mapa de procesos, estructura organizacional)
- ✓ MIPG, principios, valores aplicables, responsabilidades relacionadas con el cumplimiento de
- ✓ Reseña aplicativos de uso general (Orfeo, SIATH, Aranda).
- ✓ Condiciones específicas de la Unidad (régimen interno, trámites: ficheros, gestión de usuarios para acceso a aplicativo)
- ✓ Planes institucionales: se deben socializar todos los planes vigentes que apliquen para el cumplimiento normativo de la institución, tanto internos como externos.
- ✓ Presentaciones dependencias de la Unidad.
- ✓ Instrucciones particulares respecto a la ubicación de la unidad, procedimientos, situaciones especiales y aspectos a tener en cuenta.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El Literal B del Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece 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**”* (resaltado fuera de texto) (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

Dichos objetivos difieren de los establecidos para la inducción, como lo establece la norma precitada:

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.*

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

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.” (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

Por lo anterior, de conformidad de acuerdo a lo establecido en la norma citada, la reinducción se debe impartir cada vez que se presenten cambios organizacionales y en el contexto interno y externo, que afecten o modifiquen el desarrollo de las actividades de la Fuerza Aérea Colombiana.

De esta manera cada uno de los comandantes a su nivel, velará por dar a conocer a su personal la normatividad y aplicación de normas vigentes.


No obstante, de no presentarse una necesidad de reinducción en razón a este tipo de cambios, “los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años...”, “...e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Presidencia de la República de Colombia, 1998)

FASES PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El plan de reinducción tendrá las siguientes actividades a cargo de Jefe DEPLA / SEPLA, quien enviará la información al DEDHU/DEPER de la UMA para que sean socializados los cambios de la siguiente manera:

Actividad	Evidencia	Fechas de ejecución
Enviar los cambios normativos internos y externos, cambios institucionales y estratégicos asociados al proceso y que requieran ser de conocimiento del personal.	Oficio	En el momento que ocurra el cambio generado a nivel central que motive la reinducción.
Socializar los cambios ordenados a nivel central, consolidar las actas de reinducción y enviar evidencia de cumplimiento a la Jefatura Relaciones Laborales para su control y archivo en la hoja de vida del funcionario	Formato Acta General y formato inducción y reinducción vigente.	En el momento que ocurra el cambio generado a nivel central que motive la reinducción.

EVALUACIÓN

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

La evaluación de la inducción y reinducción se realizará una vez se dé cumplimiento a lo establecido para cada programa.

Esta evaluación tendrá como puntaje mínimo 80% del contenido total de lo visto en la inducción, y se anexará al formato de inducción.

El examen se realizará de selección múltiple con única respuesta, en caso de no aprobar, se realizará nuevamente la inducción y/o reinducción hasta que se apruebe el puntaje total requerido, lo cual será evidencia de comprensión de los temas allí expuestos.

CONTENIDOS GENERALES

El nivel central definirá los contenidos obligatorios mínimos que deben ser abordados en la inducción. Se requiere tener en cuenta que los contenidos estarán asociados a los cambios institucionales, estratégicos, así como normativos (internos y externos) que afecten el desempeño institucional.


RESPONSABILIDADES Y TIEMPOS DE EJECUCIÓN

Los responsables de realizar la inducción del personal serán los DEPER y DEDHU, a nivel central y otras dependencias, la cual tendrá un plazo de ejecución de 15 días hábiles una vez el funcionario realiza su presentación en la UMA.

Para el caso de la reinducción, el DEPLA / SEPLA de la UMA, enviará al DEDHU / DEPER de la UMA la información requerida para difusión por el nivel central, actividad que tendrá un plazo de 45 días hábiles, una vez se emite el cambio.

MATERIAL DE APOYO

El nivel central definirá y consolidará el material de apoyo a presentar respecto al programa de reinducción, el cual será consolidado por los DEPLA / SEPLA de la UMA. Respecto al programa de inducción, el nivel central definirá las temáticas y cada DEPER o DEDHU consolidará el material de apoyo para la ejecución del programa.

	FUERZA AÉREA COLOMBIANA	Código:	GH-JEPHU-PG-001
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Versión N°:	01
		Vigencia:	2020

DOCUMENTOS RELACIONADOS

CÓDIGO	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
DE-AYUGE-FR-021	Formato acta general	Formato para el registro detallado del desarrollo de actividades
DE-SEMEP-FR-006	Formato listado de asistencia	Formato para registrar el personal asistente en las reuniones
GH-JEPHU-FR-023	Formato para la inducción del personal en la FAC	Formato para llevar a cabo la inducción del personal FAC.

CONTROL DE DOCUMENTO E HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
01		Primera publicación	My. Héctor Mauricio Malagón Ospina Especialista Operacional Proyección Talento Humano Especialistas de Vuelo- ART.	CR. Oscar Mauricio Arenas Rodríguez Jefe Potencial Humano	CR. Oscar Mauricio Arenas Rodríguez Jefe Potencial Humano