



Gobernación
de Norte de
Santander



INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

E.I.C.E LOTERÍA DE CÚCUTA

2025





INTRODUCCIÓN

La Empresa Industrial y Comercial del Estado Lotería de Cúcuta considera de gran relevancia facilitar la adaptación e integración del nuevo trabajador a la Entidad y a su puesto de trabajo.

Por tal motivo, se ha elaborado este documento que recoge los lineamientos para el desarrollo de las jornadas de Inducción y Reinducción de los servidores públicos y particulares que desempeñan su labor en la Entidad, a fin de promover un equipo de trabajo con un alto sentido de pertenencia y enfocar los esfuerzos hacia el cumplimiento de los requerimientos necesarios para la prestación de servicios de calidad y el mejoramiento continuo dentro de la Lotería de Cúcuta.

MARCO NORMATIVO

- 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.
- Ley 1523 de 2012 por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y capacitación para los servidores públicos.
- Guía de Formación y Capacitación del Servidor Público, Guías para su Formulación. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Externa 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública.



GENERALIDADES

El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7°.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

Es crucial destacar que el programa de inducción y reinducción se lleva a cabo conforme al cronograma establecido para el PIC en cada vigencia. Esta integración asegura una alineación efectiva entre la Inducción y los objetivos más amplios del Plan Institucional de Capacitación, promoviendo así una gestión del conocimiento sólida y coherente en la E.I.C.E. Lotería de Cúcuta.

Inducción

Establece las acciones y parámetros esenciales para fortalecer la gestión del conocimiento en los procedimientos de capacitación. En este contexto, las actividades clave para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción son consideradas elementos integrales del Plan Institucional de Capacitación (PIC).





La inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Los objetivos del programa de inducción son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
➤ Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
➤ 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.
➤ Informarlo acerca de las dependencias, planeación, metas y demás información relacionada con la entidad.
➤ Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores y misión de la entidad.

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.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Table with columns: NO, NOMBRES Y APELLIDOS, TIPO DE DOCUMENTO, GENERO, SEXO, EDAD, POST-CONFLICTO, DISCAPACIDAD, GRUPO ETNICO, CONDICIONES FISICAS, LOCALIDAD. Includes names like LUZ NIDIA ATUESTA MOLINA and FLOR HÉMBEL ROJAS CONTRERAS.

