

Marco Normativo

El primer paso desde el punto de vista conceptual para abordar las temáticas de inducción y reinducción es analizar y comprender el alcance y objetivos de cada una de ellas, establecidos en la normatividad, y así poder darles el peso necesario en la planeación institucional y en el desarrollo de los respectivos procesos y procedimientos de la Entidad.

El Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece que los programas de inducción y reinducción son procesos de formación y capacitación, y por tal motivo hacen parte del Plan Institucional de Capacitación - PIC -. En este sentido, su formulación debe responder al diagnóstico de las necesidades de la entidad, que incluye tanto las problemáticas que se presenten, como las perspectivas de cambio y orientaciones para la adaptación de la entidad a su entorno (análisis de contexto estratégico y gestión de riesgos), elementos que constituyen la base para la toma de decisiones de la entidad tanto para la gestión del talento humano como frente a su planeación institucional.

Teniendo en cuenta el Artículo 1 del Decreto Nacional 1567 de 1998, el campo de aplicación del sistema nacional de capacitación (que incluye la inducción y la reinducción) son "los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998". Dicha Ley fue derogada por la 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", la cual establece que "hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos de período fijo; d) Empleos temporales" (Artículo 1 de la Ley 909 de 2004).

Sin embargo, con la evolución de la gestión pública y la normatividad, se encuentran sustentos que amplían la población objetivo de la inducción y la reinducción, debido a necesidades como garantizar la prestación de un servicio de calidad y prevenir la materialización de riesgos que afectan negativamente a usuarios y demás partes interesadas.

Por otro lado, en el Parágrafo 2 del Artículo 11 del Decreto Nacional 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se 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” (resaltado fuera de texto) (Presidencia de la República de Colombia, 2014). Lo anterior implica que para este tema la totalidad de los colaboradores de la entidad son la población objetivo en materia de inducción.

Finalmente, el Decreto 894 de 2017 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, establece:

Artículo 1o.: Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 el cual quedará así: “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.”

