



Alcaldía Municipal

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CAUCA
MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO
NIT 891.500.269-2

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
DESARROLLO INSTITUCIONAL

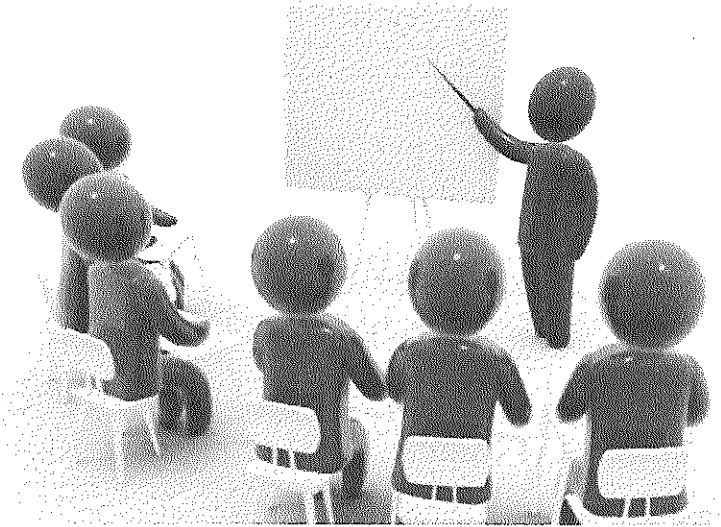


PLAN INSTITUCIONAL

CÓDIGO: F6-MC-PL-1060

VERSIÓN: 4

FECHA: 10-01-2024



PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION, VIGENCIA 2024.



Alcaldía Municipal

Departamento
Administrativo de
Desarrollo
Institucional





 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS

- Generales
- Específicos



III. MARCO LEGAL O NORMATIVO

IV. ALCANCE

V. METAS

VI. ESTRATEGIAS

VII. SEGUIMIENTO



 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024

I. INTRODUCCIÓN

En el Plan de Inducción y Reinducción se establecen acciones pertinentes para que se apropien los conceptos fundamentales, estatutarios y reglamentarios para desempeñar el cargo como lo establecen los manuales y procedimientos de la entidad, y que sigue los lineamientos del Procedimiento de Inducción y Reinducción Código TH-PC50-1050.

De acuerdo a la ley estatutaria y reglamentaria para la función pública las entidades públicas tienen la obligación de adelantar proceso de inducción y reinducción a los servidores públicos. Es deber de la entidad realizar dicha inducción a fin que el servidor público que ingresa a la entidad pueda desempeñar sus funciones acordes, con la misionalidad de la entidad.

Este proceso de Inducción y Reinducción será tenido en cuenta como uno de los componentes a considerar dentro de la evaluación de los compromisos comportamentales de los servidores públicos.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 4</p>
				<p>FECHA: 10-01-2024</p>



II. OBJETIVOS

a. General:

Implementar el procedimiento de inducción y reinducción a los servidores y funcionarios públicos que ingresan a ser parte de la planta de personal de la Alcaldía de Santander de Quilichao, además a quienes por cualquier modalidad de ingreso sean susceptibles del mismo.

b. Específicos:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizar al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Proporcionar información acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Coordinar los procesos de incorporación a la planta de personal: EDL, A22, Examen de Salud Ocupacional y los documentos pertinentes.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 4</p>
				<p>FECHA: 10-01-2024</p>

III. MARCO LEGAL O NORMATIVO

El empleo público está regulado desde la Constitución Política de Colombia, Leyes de la República y Decretos Reglamentarios, de la misma manera que los procesos de inducción, reinducción y de capacitación que garanticen la adecuada prestación a los ciudadanos. Este contexto normativo es el siguiente:

La 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 5 de agosto de 1998. Expedido por la Presidencia de la República. "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". Capítulo 11 Inducción y Reinducción.

Decreto 2539 de 22 de julio de 2005. Expedido por la Presidencia de la República. "Por el cual se establecen las competencias laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005".



Decreto 4665 de 2007. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. "Por la cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Servidores Públicos"

En el art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 la define como una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera;
2. Ascender en la carrera;
3. Conceder becas o comisiones de estudio;





 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <p>Alcaldía Municipal</p>	 <p>Modelo Integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024

4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
5. Planificar la capacitación y la formación;
6. Determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo el artículo 40 de la Ley ibidem determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, en los cuales entre otros temas se contemplan las diferentes clases de evaluaciones y calificaciones. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2022).

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

IV. ALCANCE

Inicia con la recepción de los actos protocolarios de posesión, en segundo momento continúa con las capacitaciones ya establecidas en el Plan Institucional de Inducción y Reinducción las cuales deben ser certificadas por los capacitadores y por el DADI una vez sean realizados los talleres de manera presencial o virtual y finaliza con el cumplimiento de todos los aspectos relacionados con la incorporación a la planta entre otros requisitos.

La inducción está dirigida a todo el personal nuevo que ingrese a la entidad y se realizará por grupos de trabajo de acuerdo a la capacidad del espacio disponible. La Reinducción está dirigida a todo el personal de la entidad y se realizará una jornada cada año o cada vez que se produzcan cambios en la Administración Municipal.

V. METAS



- a. 100% del personal que ingresa a laborar en la Administración Municipal certificados en el Proceso de inducción en las diferentes temáticas establecidas.
- b. 100% del personal vinculado a la Administración Municipal certificados en el proceso de reinducción en las jornadas establecidas.

VI. ESTRATEGIAS

ACTIVIDADES DE INDUCCION:

A continuación, se describe el contenido del programa y la explicación detallada de sus respectivas fases de ejecución.

Temáticas	Dependencia Responsable
Programas de bienestar Plan Institucional de capacitación Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Evaluación de desempeño	Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Alcaldía Municipal	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024
PLAN INSTITUCIONAL		



Boletines internos y externos, página web, intranet, redes sociales, entre otras	Oficina Asesora de Comunicaciones – DADI
Socialización de la Política De Atención Al Ciudadano, Plan Anticorrupción	DADI
Proceso de archivo y sistema de gestión documental. Normas archivísticas Instrumentos archivísticos: (PGD, TRD, FUID) y formatos de gestión documental.	Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional – Gestión documental
Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Sistema de Gestión de Calidad	Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Capacitación en MGA, presupuesto y contratación	Secretaría de Planeación, Departamento de Hacienda – Oficina Jurídica

ACTIVIDADES DE REINDUCCION:

En la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao 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.

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, se incluirán obligatoriamente un 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. 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 conforme a los lineamientos dispuestos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión teniendo en cuenta la estrategia de integridad de la entidad.

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024


4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención en la ocurrencia de posibles actos de 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.

VII. SEGUIMIENTO

Evaluación y seguimiento del plan:

El Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional - DADI adelantará el seguimiento de las actividades contempladas en el presente plan mediante el formato diseñado para tal fin y la Oficina de Control Interno realizará la evaluación y verificación del cumplimiento de servidores públicos en el plan de inducción.


VIKY JARIMA FRANCO SOLARTE
 Directora Departamento Administrativo
 De Desarrollo Institucional

Redactor/Transcriptor: Lizeth Caicedo Balanta. 
 Serie Sub serie documental: Plan de Inducción y Reinducción.