





| | | | |
|---|--|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA | NIT. 891.801.240 -1 |  |
| | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57 | |
| | Formato | Versión: 01 | |
| | Plan Institucional De Capacitación | Fecha Versión:04/01/2021 | |

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PAIPA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

| | | | |
|---|--|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA | NIT. 891.801.240 –1 |  |
| | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57 | |
| | Formato | Versión: 01 | |
| | Plan Institucional De Capacitación | Fecha Versión:04/01/2021 | |

CONTENIDO:

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| PROGRAMA DE INDUCCIÓN:..... | 3 |
| FASE 1: | 3 |
| FASE 2: | 3 |
| FASE 3: | 4 |
| FASE 4: | 4 |
| FASE 5: | 5 |
| DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO: | ¡Error! Marcador no definido. |
| BIBLIOGRAFÍA | 6 |

| | | | |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA | NIT. 891.801.240 -1 |  |
| | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57 | |
| | Formato | Versión: 01 | |
| | Plan Institucional De Capacitación | Fecha Versión:04/01/2021 | |

PROGRAMA DE INDUCCIÓN:



Esta propuesta se enfocó en el direccionamiento a los nuevos enfoques del trabajo y el nuevo trabajador, con el fin de direccionarlo para que tenga un desarrollo integral, de igual manera guiar a la gestión de cumplimiento de los objetivos estratégicos, agregando valor a las actividades de desarrollo de sus servidores a través del mejoramiento de las capacidades, para el desarrollo de esta propuesta se hizo de la siguiente manera distribuyéndolo en 5 fases:

FASE 1:

Se realizó una investigación del modelo y la concordancia de la entidad, enmarcando el plan en la Política de Integridad planteada en el MIPG, implementando el sentido de pertenencia desde el momento de la vinculación, de tal manera que el nuevo servidor tenga actividades pedagógicas e informáticas con temas asociados a integridad, generalidades de la entidad, de esta manera generar una familiarización integral con su cargo. Así mismo se realiza el marco legal relacionando la normatividad que hace parte de la GTH, la cual proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas, para finalizar con el diseño de las actividades que se relacionaran en el desarrollo de planes de inducción teniendo en cuenta la planeación estratégica a de la entidad con el enfoque al nuevo servidor o colaborador.

FASE 2:

Se definen los procesos a seguir cuando se realice la inducción a algún nuevo colaborador. La puesta en marcha del plan se realizó después de la contratación de una colaboradora de la entidad, la cual llegó a un cargo de auxiliar de recursos

| | | | |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA | NIT. 891.801.240 -1 |  |
| | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57 | |
| | Formato | Versión: 01 | |
| | Plan Institucional De Capacitación | Fecha Versión:04/01/2021 | |

humanos. Se les realiza el siguiente procedimiento:

Recibimiento al Servidor Público: en un acto formal Se posesionó a los funcionarios nombrados esto en presencia de nivel directivo de la entidad, se hizo entrega de comunicación escrita al nuevo funcionario donde se manifestó la complacencia con su vinculación.

Ubicación del funcionario en la entidad: En esta fase fue dividida en las siguientes:



Informar acerca de la entidad: compartir con sus compañeros las funciones de su cargo consagradas en el manual de funciones y competencias laborales; y el manual de procedimientos. presentación a su misión, visión, directivos, normas que la rigen, planta física. Socializar el Código de Ética y Buen Gobierno.

FASE 3:

Se pretende que el Servidor Público conozca la entidad facilitando su incorporación a la vida institucional, en los siguientes aspectos: Temas de la entidad en general: Misión, Visión, objetivos, Código de Ética, Código de Buen Gobierno, Estructura Organizativa, Mapa de Procesos, Políticas Institucionales, Mapa de Riesgos, Comités Institucionales, Normas de seguridad, Sistemas de Información y Comunicación. Así mismo conociera de los planes y programas institucionales; planes generales, programas y proyectos especiales.

FASE 4:

Se realiza la presentación de los servicios que componen la entidad en beneficio del funcionario programas, reglamentación Empleos de Carrera Administrativa, en provisionalidad y período de prueba, permisos, certificaciones laborales, evaluación del Desempeño la Política salarial y de compensación (primas, prestaciones, entre otros), vacaciones, capacitación y desarrollo: normatividad, reglamentaciones.



| | | | |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA | NIT. 891.801.240 -1 |  |
| | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57 | |
| | Formato | Versión: 01 | |
| | Plan Institucional De Capacitación | Fecha Versión:04/01/2021 | |

FASE 5:

Realizar la especificación de las actividades propias del cargo a ejecutar explicadas en el manual de funciones y competencias laborales y manual de Procedimientos.

Evidencias y evaluación: Se realizó la evaluación de la implementación del plan, con el formato creado para este fin, este conto con el registro de asistencia a las actividades, documento que reposa en el archivo de la entidad al igual que el resultado de la evaluación.

A continuación, se presenta el diagrama de flujo del proceso:

| | | | |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA | NIT. 891.801.240 –1 |  |
| | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57 | |
| | Formato | Versión: 01 | |
| | Plan Institucional De Capacitación | Fecha Versión:04/01/2021 | |

BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA. Actualizada con los Actos Legislativos a 2016 Edición especial preparada por la Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura Centro de Documentación Judicial– CENDOJ Biblioteca Enrique Low Murtra –BELM.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Segunda Edición revisada y actualizada Bogotá, D. C., mayo 30 de 2010.

MARTÍNEZ PUÓN, RAFAEL. Área(s) temática(s). 1. Administración Pública. Año: 2006; Tipo de publicación: Artículo; Journal: Revista Centroamericana de Administración Pública ICAP, Costa Rica; Número: 50-51. Hits: 3430.

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL 2016 – 2019 *“Todos liderando el cambio”*. Tony Wilfred Ávila Hernández Alcalde Municipio de Maní, Casanare.