

**Informe final del Contrato No. 4067 y Aclaratorio No. 001 al Contrato No. CD-DATH-4067-2022 del 08 de Septiembre de 2022 implementación del PIC, en los programas de INDUCCION Y REINDUCCION a los servidores públicos del Distrito.
Fecha: entre el 12 de septiembre y 12 de diciembre del 2022**

PROFESIONAL	Liliana Baena Fabra – Ingeniera de Sistemas Especialista en Gerencia Social, Certificada en Normas Internacionales NTC ISO 9001:2015 Auditora de Calidad, Docente Universitaria
DEPENDENCIA	Talento Humano

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El programa de inducción y el programa de reintroducción de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias buscan facilitar la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de nuestros servidores públicos.

La inducción del funcionario público es el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la institución e integrarse plenamente en su funcionamiento.

La reintroducción está dirigida a actualizar todo lo relacionado con las políticas institucionales y a reorientar su integración a la cultura organizacional de la entidad. Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor público.

OBJETIVO GENERAL

Seguir promoviendo la dinámica organizacional, fortaleciendo el valor en lo público, sentido de pertenencia de la identidad institucional para el buen desempeño del servidor público a través del desarrollo de las actividades de formación y la creación de nuevas habilidades del conocimiento.

METODOLOGIA UTILIZADA

Se utilizó la metodología de la andragogía, la cual se basa desarrollando técnica de enseñanza orientada a las personas adultas. El propósito de ésta es permitir que el funcionario público participe activamente de su aprendizaje y alcance las competencias pertinentes de una manera sencilla y lúdica. En este sentido, los servidores públicos desarrollan sus obligaciones contractuales con mejor facilidad, potencian sus habilidades, profundizan sus conocimientos, el desempeño profesional, laboran con calidad y eficiencia, se apropian de las nuevas tecnologías.

TEMA: INDUCCION AL PERSONAL DE PLANTA

Al ingresar una persona por primer vez a un cargo de carrera administrativa, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, desarrolla un proceso de inducción para hacer sentir bienvenido como funcionario público al ingresante, logrando que la imagen de institucional proyecte; sentido de pertenencia el cual se convierte en un factor fundamental para el funcionario que entra, promoviendo la cultura institucional, la planeación organizacional, seguridad y estabilidad al nuevo talento humano vinculado brindando un clima laboral positivo.

A su vez se sensibiliza y se conecta con los valores institucionales fomentando el valor en lo público la buena imagen corporativa, las buenas prácticas y la aceptación de las normas organizacionales.

Al entrar a la institución se le facilita la información de la representación gráfica de la estructura de la institución en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas.

La inducción involucra a conocer con claridad y fundamentos la misión, visión, los objetivos generales y específicos de la institución, promueve la cultura organizacional, crea disciplina entre funcionario y la institución, disminuye los errores, cumplen con la optimización tiempo, la buena comunicación y la interacción entre equipos de trabajo. Es de allí donde se recupera la legitimidad y la confianza de mantener entre los líderes y el talento humano.

Objetivo General:

Orientar al nuevo funcionario público, buscando la adaptación e integración dentro de la institución, para que asimile con rapidez sus funciones generando desde el inicio la confianza y la pertinencia para la organización.

Objetivos Específicos:

- Socializar al nuevo al funcionario la estructura de la institución para que conozca y se integre con su equipo de trabajo y las demás personas de la organización.
- Brindar apoyo al nuevo funcionario para que comprenda y acepte los valores, normas y sus funciones.
- Facilitar información acerca de los derechos del funcionario.

Estrategias Pedagógicas:

Actividad que se realizan para que el conocimiento pueda ser percibido de forma más efectiva en los servidores públicos, se desarrolla de la siguiente manera:

Se inicia con una dinámica rompe hielo donde se escoge tres tipos de frutas, los cambios se da cuando digamos fui al mercado a comprar (se mencionan las fruta) y luego cuando se diga la palabra AHORA, el servidor público debe intercambiar de puesto de acuerdo a la fruta que mencione el facilitador. Debe quedar una persona de pie y nuevamente se inicia el ciclo de la dinámica hasta más de 8 veces permitiendo que todos los funcionarios participen.

Luego cada uno hace su presentación dando a conocer su nombre, su profesión, el cargo administrativo que tiene y el tiempo de ingreso. Pasan a diligenciar la lista de asistencia de manera virtual a través de código QR

Desarrollo del contenido programado para la inducción: Misión, Visión, Objetivos, entre otros.

Break de receso: se brinda un refrigerio a los participantes de la actividad

Realización de evaluación a los funcionarios públicos: test para evaluar la actividad.

Actividad de retroalimentación al funcionario para desarrollar conclusiones finales y recomendaciones de la actividad.

Realización de evaluación al facilitador por parte del funcionario, a través de un formato construido en la herramienta forms mediante código QR y se culmina agradeciéndole la participación

Marco Teórico / Temas Secundarios

De manera general se les brinda una explicación del marco teórico como soporte de antecedentes de norma en cuanto a lo jurídico:

Antecedente Normativo

- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales. Talento Humano
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. Certificación de Bono Pensional
- Decreto 1299 de 1994 Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. Normas emisión bonos pensionales
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. - Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
- Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos Actuariales. Certificación de Bono Pensional
- Decreto 189 del 26 de enero de 2004 Establece la planta de personal del DAFP Talento Humano
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) Talento Humano
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano
- Decreto 2177 del 29 Establece modificaciones a los criterios de Talento Humano 8 de junio de 2006 asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006 Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación Plan Institucional de Capacitación
- Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007 Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional. Certificación de Bono Pensional
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. Programa de Bienestar
- Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011 Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública Talento Humano

- Resolución 572 de 2012 Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño. Talento Humano
- Resolución 312 del 24 de abril de 2013 Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP. - Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) - Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Resolución 365 del 17 de junio de 2015 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013. - Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
- Ley 1801 del 29 de Se expide el Código Nacional de Policía y Vinculación 9 julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. Convivencia.
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. Programa de Bienestar
- Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015. Programa de Bienestar
- Resolución No. 20161000022145 de 2016 La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados. Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. Talento Humano
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Talento Humano
- MIPG Manual Operativo – Dimensión Talento Humano y Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación Talento Humano
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano. Talento Humano
- Resolución 120 del 20 de febrero de 2017 Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa de Bienestar

- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST) 10
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 Dicta 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. Plan Institucional de Capacitación
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos Plan Institucional de Capacitación
- Sentencia C-527/17 Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. Plan Institucional de Capacitación.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. Programa de Bienestar
- Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017 Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño (EDL) por parte de la CNSC. Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de EDL
- Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Vinculación Discapacidad
- Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017 Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. Planes y programas 11
- Decreto 1273 de 2018 Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social. Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST)
- Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba Evaluación del desempeño
- Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019 Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública. Evaluación del desempeño
- Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019 Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba. Evaluación del Desempeño

- Resolución 002 del 01 de enero de 2021 Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP Vinculación

Nota: Además de las normas mencionadas se encuentran asociada al proceso de Gestión de Talento Humano de la Dirección Administrativa de Talento Humano del Distrito de Cartagena.

Estructura del Proceso de Inducción

En la inducción de manera general debe considerarse los siguientes aspectos:

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Función de la Alcaldía Mayor de Cartagena
- Gabinete Distrital
- Que es el Bienestar Social de la Alcaldía Mayor de Cartagena
- Programa de Bienestar Social Alcaldía Mayor de Cartagena
- Procesos para consultar el micrositio de Bienestar Social de 2022

Misión

Recuperar el poder para las ciudadanas y ciudadanos, mediante la construcción colectiva de la ciudad, respetando y haciendo respetar lo público, preservando sus recursos naturales y su identidad caribe; comprometiendo a la ciudadanía, desde su diversidad, para que respondan con sus obligaciones y esfuerzos, logrando mejorar significativamente las condiciones económicas y sociales de todos y todas los cartageneros y cartageneras.

Visión

Será una ciudad con más seguridad y mejor convivencia, competitiva, productiva y atractiva para la inversión, proyectada hacia el turismo sostenible nacional e internacional, que ha planificado su desarrollo y ordenado su territorio de manera sustentable a largo plazo.

Objetivo

Generar más y mejores oportunidades para las personas, mejorar las condiciones de hábitat y reducir los riesgos de desastres en el Distrito, a fin de disminuir la pobreza y generar espacios de inclusión social, mediante la focalización de la inversión pública en las zonas y grupos poblacionales en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad.

Funciones

- Promover el Desarrollo Humano y la Inclusión Social. Se busca disminuir la brecha social, beneficiando a las familias más necesitadas con la ejecución diferenciada de programas y proyectos de educación, salud, nutrición, cultura, deporte y recreación, vivienda y servicios públicos, con el fin de mejorar las condiciones de vida de todos y todas.
- Mejorar las condiciones de hábitat, sustentabilidad y de riesgos. Se busca desarrollar entornos urbanísticos con vivienda digna y mejores equipamientos en zonas prioritarias del Distrito. En Infraestructura se busca gestionar el riesgo de desastres y asegurar la calidad y cobertura de los servicios públicos domiciliarios. En sustentabilidad, la preservación y protección del patrimonio natural y la rehabilitación de los sistemas en riesgo.
- Fortalecer la Seguridad, la Convivencia, la Participación y el Buen Gobierno. Se pretende fortalecer la seguridad ciudadana, acercar la gestión pública a la ciudadanía y garantizar la transparencia en todos los actos de la Administración Distrital.

Introducción

La Dirección de Talento Humano tiene una participación directa en la implementación del Plan de Desarrollo de la Alcaldía de Cartagena “Salvemos Juntos a Cartagena, por una Cartagena Libre y Resiliente”, debido a que se encuentra inmerso dentro del programa “Cartagena Hacia la Modernidad” y en el programa “Vigilancia de las Playas del Distrito de Cartagena” de la siguiente manera: línea estratégica programa proyecto actividades del proyecto Cartagena inteligente con todos y para todos Cartagena hacia la modernidad Modernización y Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias Realizar y operacionalizar las 5 fases del proceso de modernización y reestructuración administrativa de la Alcaldía de Cartagena.

LÍNEA ESTRATEGICA	PROGRAMA	PROYECTO	ACTIVIDADES DEL PROYECTO
CARTAGENA INTELIGENTE CON TODOS Y PARA TODOS	Cartagena hacia la modernidad	Modernización y Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias	Realizar y operacionalizar las 5 fases del proceso de modernización y reestructuración administrativa de la Alcaldía de Cartagena
CARTAGENA INTELIGENTE CON TODOS Y PARA TODOS	Cartagena hacia la modernidad	Modernización y Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias	Presentar al Concejo Distrital para su aprobación el proyecto de acuerdo de modernización de la Alcaldía de Cartagena
CONVIVENCIA Y SEGURIDAD PARA LA GOBERNABILIDAD	Vigilancia de las playas del distrito de Cartagena	Servidores públicos vinculados en la planta de personal de la administración distrital	65 servidores públicos vinculados como salvavidas en la planta de personal de la administración distrital.

Tabla 2. Metas Productos Fuente: Plan de Desarrollo – Salvemos Juntos a Cartagena.

Gabinete Distrital

Conoce el Gabinete de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias

En esta sección podrás seleccionar y revisar la información de cada integrante.

Alcalde Distrital



William Jorge Dau Chamati
Alcalde Cartagena de Indias

Jefes de Oficina



Myra Elvira Martínez Mancera
Oficina Asesora Jurídica



María Victoria Cifuentes Martínez
Oficina Asesora de Control Disciplinario



Laura Ubaldía Castiblanco
Oficina Asesora de Comunicaciones



María Paula Salazar Becerra
Oficina Asesora de Informática



Fidel Ernesto García Mesa
Escuela de Gobierno y Liderazgo



Fernando Amador Abello Buitrago
Oficina Asesora para la Gestión del Riesgo de Desastres



Cielo María Vilanova Pérez
Plan de Emergencia Social Pedro Romero



Camilo Blanco López
Espacio Público y Movilidad

• Secretarías Distritales



Ana María González Fozero
Secretaría Del Interior



Carlos Alberto La Bota García
Secretaría General



Diana Milena Villalba Vallejo
Secretaría de Hacienda



Franklin Gabriel Amador Hawkins
Planeación Distrital



Luis Villadiego Cárcamo
Secretaría de Infraestructura



Miguel Salgado Padilla
Secretaría de Participación y Desarrollo Social



Digna Acosta Amel
Secretaría de Educación

Conoce el Gabinete de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias

En esta sección podrás seleccionar y revisar la información de cada integrante.

• Alcalde Distrital



William Jorge Dau Chamatt
Alcalde Cartagena de Indias

• Departamentos Administrativos



Janer Galván Carbonó
DATT



María Isabel Lugo Pulecio
Valorización Distrital.

• Otros entes



Luis Enrique Roa Merchán

Distriseguridad



Miguel Moisés Manga Quintana

Cooperación Internacional



Didier de Jesús Torres Zúñiga

Apoyo Logístico



Viviana Londoño Moreno

IDER



Néstor Castro Castañeda

Convivienda



Mauricio Hernández Delgado

Transcribe S.A.



Lisette Patricia Rodelo Camacho

Fondo Territorial de Pensiones



Rafael Cuesta Caro

Escuela Taller



Edgar Arrieta Caraballo

Familias en Acción

Bienestar Social y Estímulos de la Alcaldía Mayor de Cartagena

El Programa de Bienestar Social y Estímulos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral del Servidor Público, así como, la eficacia, la eficiencia. En la dirección de la Dra. María Eugenia García Montes.



Programa de Bienestar Social 2022

Las actividades que se desarrollarán durante el segundo semestre de la vigencia 2022 y que requieren de su manifestación de interés en participar en las mismas, como son:

- Auxilio Educativo (Segundo Semestre)
- Día del Servidor Público.
- Reconocimiento Navideño
- Vacaciones Recreativas
- Día de la Familia.
- Integración de Fin de Año

Los Auxilios que pretenda solicitar en el curso del segundo semestre de la vigencia 2022 y que sean de carácter individual:

- Auxilio Niños en Condición de Discapacidad
- Auxilio de Bodas
- Auxilio Funerario
- Auxilio de Nacimiento
- Auxilio de Monturas

Proceso de consulta en el micrositio de la Alcaldía Mayor de Cartagena

Al encontrarse en la página de la Secretaría General deberá seleccionar la pestaña denominada PROCESOS y finalmente BIENESTAR SOCIAL, la cual corresponde al presente link:

<https://secretariageneral.cartagena.gov.co/index.php/procesos/bienestar-social>

Evaluación:

Al culminar la capacitación se realiza una lluvia de preguntas sobre el tema desarrollado a los funcionarios públicos, a dar la respuesta los funcionarios, se retroalimenta lo expuesto en la capacitación y se despejan dudas sin surgen, al mismo tiempo a través de un formato en forms mediante código QR se evalúa al facilitador con las siguientes preguntas; manejo del conocimiento y la temática, capacidad de comunicación y claridad, contextualización y pertinencia del contenido, amabilidad, empatía asertividad, trato del

facilitador con los participantes de la actividad formativa, cumplimiento de horario para desarrollar la jornada de formación, temas apropiados, nivel de satisfacción de la jornada formativa. Y otros tipos de evidencias como, fotografías, informe de resultados y listas de asistencia de la capacitación.

14 Jornadas de sensibilización y capacitación en inducción

Intervenciones:

- Vigilantes de playas del distrito de Cartagena
- Secretaria de Participación ciudadana y desarrollo social (Adulto Mayor, Formación ciudadana, oficina de asunto para la mujer, infancia, programa de discapacidad, programa juventud. Umata, Despacho de secretaria de participación, Proyectos Productivos



TEMA: REINDUCCION Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Está orientado a todos los funcionarios antiguos consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, dar a conocer los cambios en materia de normatividad, procesos, reglamentos y demás modificaciones importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones y/o obligaciones contractuales.

El Área de Talento Humano coordina con las dependencias responsables de los cambios organizacionales los temas que se van a presentar, y realiza la convocatoria a todos los funcionarios.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG en la orientación de reinducción, en el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual del talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio

de las funciones y las competencias de los servidores públicos. Con el fin de mantener el talento humano comprometido, superar desafíos propuestos, mantener la efectividad, la eficiencia y la eficacia, equipos motivados y satisfechos por su labor, que operen en el marco de alto desempeño, recuperando la legitimidad de lo público y la apuesta en marcha por la lucha contra la corrupción, la confianza entre el estado y los ciudadanos, cumpliendo con los objetivos institucionales.

Objetivo General:

Dinamizar la gestión de las organizaciones públicas para generar bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de la ciudadanía en el marco de la integralidad y la legalidad y la promoción de acciones que contribuyan a la lucha contra la corrupción.

Objetivos Específicos:

- Socializar al nuevo al funcionario la estructura de la institución para que conozca y se Fortalecer la Integridad, transparencia y confianza en el talento humano.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación
- Desarrollar una cultura organizacional sólida.
- Promover la coordinación interinstitucional
- Fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana.

Estrategias androgogica:

Actividad que se realizan para que el conocimiento pueda ser percibido de forma más efectiva en los servidores públicos, se desarrolla de la siguiente manera:

Se inicia con una dinámica rompe hielo donde se escoge tres tipos de frutas, los cambios se da cuando digamos fui al mercado a comprar (se mencionan las fruta) y luego cuando se diga la palabra AHORA, el servidor público debe intercambiar de puesto de acuerdo a la fruta que mencione el facilitador. Debe quedar una persona de pie y nuevamente se inicia el ciclo de la dinámica hasta más de 8 veces permitiendo que todos los funcionarios participen.

Luego cada uno hace su presentación dando a conocer su nombre, su profesión, el cargo administrativo que tiene y el tiempo de ingreso. Pasan a diligenciar la lista de asistencia de manera virtual a través de código QR

Al terminar de diligenciar la lista el funcionarios públicos, se presenta el facilitador brinda el minuto a minuto del cómo se va a desarrollar la jornada de capacitación y da a conocer el contenido de la jornada.

Se entra en materia en ejecutar todo el contenido programado en reintroducción, luego se hace un breva brindándole un refrigerio, se retoma la actividad de la capacitación, se finaliza el contenido programado, se le realiza una evaluación a los funcionarios públicos con lluvias de preguntas, se despejan dudas, se retroalimenta al funcionario y luego pasan a realizar la evaluación del facilitador a través de un formato construido en la herramienta forms mediante código QR y se culmina agradeciéndole la participación

- Intercambio de ideas: Estudio de caso mediante la construcción de un ecosistema de acuerdo a la entidad que representa el servidor público.
- Elaboración del Contexto de la organización – DOFA

Marco Teórico / Temas Secundarios

El marco teórico es la recopilación de antecedentes, investigaciones previas y consideraciones teóricas en las que se sustenta un proyecto de investigación, análisis, hipótesis o experimento, el marco teórico, también llamado marco de referencia o antecedentes normativos, es el soporte teórico, contextual o legal de los conceptos que se utilizaron para el planteamiento del problema en la investigación.

De manera general se les brinda un abreviada explicación del marco teórico como soporte de antecedentes de norma en cuanto a lo jurídico:

- Ley 489 de 1998: Entró a regular el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y definir los principios y reglas básicas de la organización y el funcionamiento administrativo.
- Decreto 4110 de 2004: Adopta la norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública NTCGP1000:2004, expedido por el Decreto 1599 de 2005.
- Decreto 1599 de 2005: Dinamiza las normas de Gestión de Calidad en el interior de las agencias estatales.
- Decreto 4485 de 2009: se actualizó la Norma Técnica de Calidad adoptada a la versión 2009 y se articuló su operatividad con los elementos del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, al fin de facilitar a las entidades su ejecución armónica.
- Decreto 2623 de 2009: Se instauró el Sistema Nacional del Servicio al Ciudadano.
- Decreto 2482 de 2012: Se estableció el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Decreto 943 de 2014: Se ajusta el MECI a las nuevas dinámicas de planeación y gestión y se hace más coherente con MIPG
- Ley 1753: Dispuso la fusión del Sistema de Desarrollo Administrativo y el de Gestión de Calidad y su articulación con el de Control interno

Descripción del Modelo Integral de Planeación y Gestión

MIPG un modelo de gestión orientado a resultados, promueve que las entidades públicas optimicen su trabajo para conseguir sus objetivos institucionales y, en general, los objetivos del Gobierno; MIPG genera capacidades internas en las entidades para que aporten, mediante su gestión, en la creación de valor público.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 tiene como uno de los grandes objetivos, consolidar una Colombia con más bienestar, con menos desigualdad de resultados y con mayor equidad de oportunidades. Esto solo se logra con resultados que satisfagan equitativamente las necesidades ciudadanas, procurando mayor eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, tarea que le corresponde a MIPG.

MIPG se constituye en pieza fundamental para el logro de estos pactos. Pero, ante todo, es la herramienta fundamental con la que cuenta el Gobierno Nacional para el logro del Pacto por un Gobierno Eficiente, el cual tiene como objetivo “mejorar la eficiencia del Estado y de la gestión pública para lograr resultados estratégicos en el mediano y largo plazo, en la calidad de vida de sus ciudadanos y en el desarrollo económico del país. De no hacerlo, no servirá contar con buenos planes y diseños pues éstos no podrán ser implementados, y el Estado no logrará proveer los bienes y servicios públicos que los colombianos necesitan.

Conceptos Para Tener Presente

- Marco de Referencia: conjunto de conceptos, elementos, criterios, que permiten utilizar una situación particular como ejemplo para enfrentar y resolver situaciones similares (Adaptadas de www.rae.es).
- Gestión: acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo (Adaptado de www.rae.es).
- Desempeño: medida en que una entidad actúa conforme a criterios específicos (eficiencia, calidad, oportunidad, entre otros) y obtiene resultados de conformidad con las metas y planes establecidos. (Adaptado de OCDE 2002:29).
- Riesgo: La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos.
- Gestión del Riesgo: Un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la entidad.
- Líneas de Defensa: Esquema de asignación de responsabilidades, adaptada del Modelo de las 3 Líneas de Defensa” del Instituto de Auditores, el cual proporciona

una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados.

- Resultados: productos (bienes y servicios) y sus efectos en el mejoramiento del bienestar de los grupos de valor, como consecuencia de la gestión de la entidad. (Adaptado de OCDE 2002:33).
- Grupos de Valor: individuos u organismos específicos receptores de los resultados de la gestión de la entidad. (Adaptado de OCDE 2002:36).
- Valor público: resultados que un Estado debe alcanzar (observables y medibles) para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales. Estos resultados están asociados a los cambios sociales producidos por la acción gubernamental y por las actividades y productos entregados por cada institución pública (Adaptado de BID, 2015).

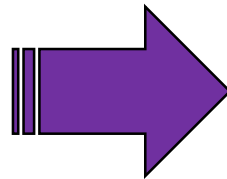
Estructura del Proceso de Reinducción Modelo Integral de Planeación y Gestión

- Introducción
- Cadena de valor
- Que es MIPG
- Beneficios de MIPG
- Como opera MIPG
- Resumen y Evaluación de la Capacitación

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad. Alineados con el Modelo Estándar de Control Interno MECI



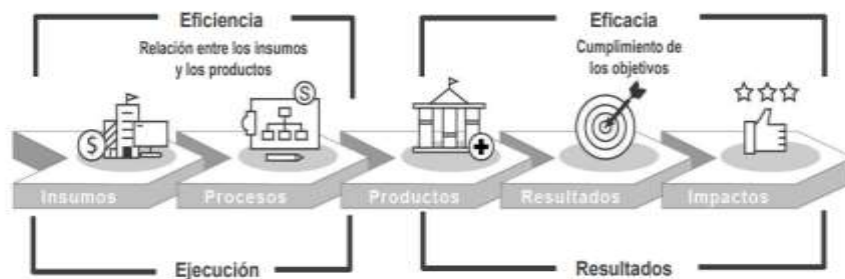
Es así como hoy contamos con un solo **Sistema de Gestión** se articula con el **Sistema de Control Interno**, a través de la actualización de **MIPG**, dentro del cual la estructura del **MECI**

Cadena de Valor

La Cadena de Valor Público (CVP) es fundamentalmente un modelo descriptivo, más que un método prescriptivo. Su potencial primordial radica en posibilitar una expresión simple y rigurosa de lo que es. En tal sentido ayuda más a entender y, en alguna medida, a “descubrir” las políticas y el accionar del sector público, que a determinar su deber ser.

En el proceso de **generación de valor público**, la **cadena de valor** se utiliza como la **herramienta principal para representar el trabajo de las entidades públicas**.
Sus elementos son: insumos, procesos, productos, efectos e impactos.

Cadena de Valor Público



Insumos	Procesos	Productos	Resultados o Efectos	Impactos
Recursos financieros, humanos y materiales empleados para generar los productos.	Actividades realizadas para transformar los insumos en productos.	Bienes y servicios elaborados que requieren la población para satisfacer una demanda o dar respuesta a las causas concretas de un problema.	Cambios en el comportamiento o en el estado de los beneficiarios como consecuencia de recibir los productos (bienes o servicios).	Cambios en las condiciones de vida de la población objetivo. Mayor valor público en términos de bienestar, prosperidad general y calidad de vida de la población.

Que es MIPG

Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio, requiere del fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación si se quiere contar con resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos, generando además un alto valor público.

MIPG se entiende como un:

MARCO DE REFERENCIA QUE LE FACILITA A LAS ENTIDADES PÚBLICAS:



Como opera MIPG:

Modelo integrado de planeación y gestión se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados y en generar los impactos deseados, esto es, la gestión y el desempeño institucional. MIPG tiene una mirada multidimensional de la gestión, lo que significa que la operación de MIPG se desarrolla a través de la puesta en marcha de unas dimensiones que toman como referencia el conocido y clásico ciclo de gestión PHVA Planear – Hacer – Verificar – Actuar y, adicionalmente, incluyen elementos propios de la gestión pública como son todos los referentes a la relación entre el Estado colombiano y los ciudadanos.

Dimensiones de MIPG

1. GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN
3. GESTION DE RESULTADOS CON VALOR
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS
5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
6. GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
7. CONTROL INTERNO



DIMENSIÓN 1 TALENTO HUMANO

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano, que implica alinear las prácticas de talento humano en la entidad.
- Integridad, dirigida a fortalecer una cultura de legalidad y transparencia.

DIMENSIÓN 2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Direccionamiento Estratégico y Planeación MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad. En torno a la satisfacción de las necesidades ciudadanas, las entidades focalizan sus procesos y el uso de sus recursos.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Planeación institucional
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- Compras y Contratación Pública

También se tratan aspectos de otras políticas tales como:

- Integridad
- Participación ciudadana en la gestión pública.

DIMENSIÓN 3 GESTIÓN CON VALOR

Para resultados MIPG facilita que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad. Para esto, pone en marcha los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y contando con el talento humano disponible en la entidad.

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

De la ventanilla hacia adentro:

- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- Gobierno digital
- Seguridad digital
- Defensa jurídica
- Mejora normativa

Relación Estado Ciudadano:

- Racionalización de Trámites
- Participación ciudadana en la gestión pública
- Servicio al Ciudadano
- Gobierno digital
- Integridad

DIMENSIÓN 4 EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.

Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad:

- saber permanentemente el estado de avance de su gestión,
- plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y
- al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la

gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

- Tiempos previstos. Ejemplo: cinco primeros días de cada mes o último día hábil del trimestre.
- Frecuencia. Ejemplo: trimestral, semestral o anual.

DIMENSIÓN 5 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

- Gestión documental
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- Gestión de la información estadística

DIMENSIÓN 6 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La sexta dimensión de MIPG -gestión del conocimiento y la innovación- plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. Esta dimensión también promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos.

Los cuatro ejes de Gestión del conocimiento:

- Eje 1. Generación y producción
- Eje 2. Herramientas de uso y apropiación
- Eje 3. Analítica institucional
- Eje 4. Cultura del compartir y difundir

DIMENSIÓN 7 CONTROL INTERNO

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

Para MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno.

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI En cuanto a la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI, se fundamenta en cinco componentes, a saber:

- 1. Ambiente de Control
- 2. Evaluación del riesgo
- 3. Actividades de control
- 4. Información y comunicación
- 5. Actividades de monitoreo

BENEFICIOS DE MIPG

Fortalecer **MIPG**, se traduce en un incremento de la confianza ciudadana en las entidades públicas y sus servidores, y no solo aumenta la gobernabilidad, sino también la legitimidad de nuestro aparato público

- Mayor productividad organizacional.
- Entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles.
- Mayor bienestar social.
- Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables.



Es una mejor manera de hacer y no más cosas por hacer

- Tiempo**
Reduce planes, reportes, procedimientos, comités y comisiones
- Sencillez**
Adopta un solo instrumento de reporte (FURAG II) que permite evaluar y mejorar la gestión
- Ajustable**
Reconoce las particularidades, capacidad y necesidades de las entidades nacionales y territoriales
- Integralidad**
Promueve la articulación de las políticas y de la planeación y la gestión institucional
- Orientación**
Guía la forma de decisiones de políticas y la gestión institucional hacia metas estratégicas y cumplimiento de objetivos al servicio de los ciudadanos
- Resultados**
Garantiza derechos, soluciona problemas y atiende necesidades ciudadanos

Evaluación:

Al culminar la capacitación se realiza una lluvia de pregunta a los funcionarios públicos del tema transmitido, a dar respuesta se retroalimenta lo expuesto en la capacitación y se despejan dudas sin surgen, al mismo tiempo a través de un formato en forms mediante código QR se evalúa al facilitador con las siguientes preguntas; manejo del conocimiento y la temática, capacidad de comunicación y claridad, contextualización y pertinencia del contenido, amabilidad, empatía asertividad, trato del facilitador con los participantes de la actividad formativa, cumplimiento de horario para desarrollar la jornada de formación, temas apropiados, nivel de satisfacción de la jornada formativa. Y otros tipos de evidencias como, fotografías, informe de resultados y listas de asistencia de la capacitación.

13 Jornadas intervenidas en reinducción

Intervenciones:

- 7 Jornadas Reinducción “Conectando con los valores”
- 4 Jornadas de formación en reinducción MIPG
- 2 Jornadas de formación en reinducción en seguridad y salud en el trabajo

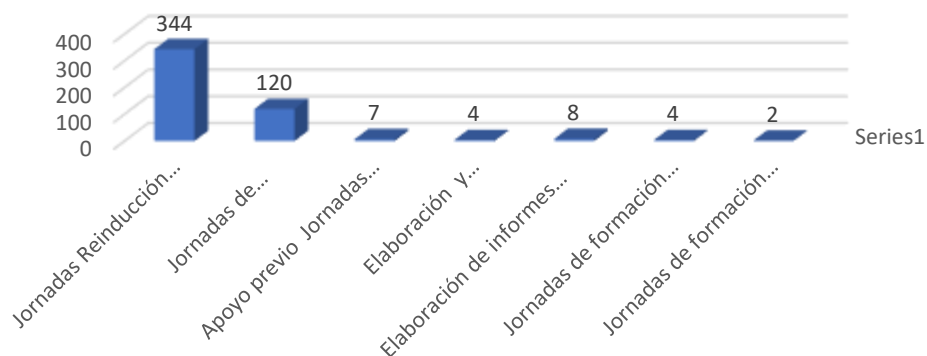




Resultados general de actividades ejecutadas

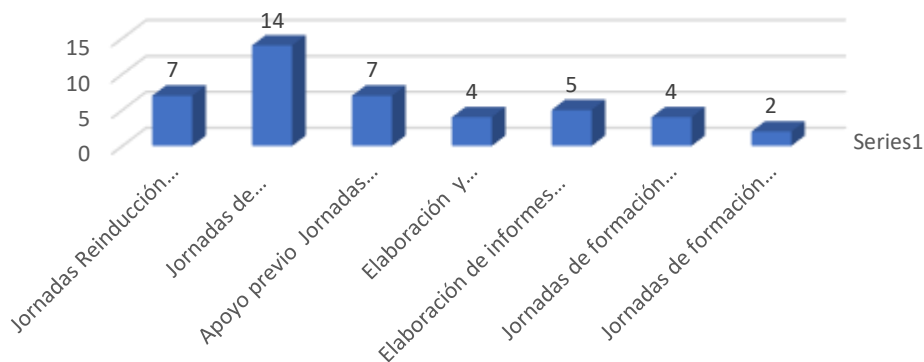
Jornadas de formación en inducción y reinducción por servidores públicos impactados	Servidores Públicos
Jornadas Reinducción "Conectando con los valores"	344
Jornadas de sensibilización en inducción	120
Apoyo previo Jornadas de formación	7
Elaboración y coordinación de desarrollo de contenido escuela virtual	4
Elaboración de informes Parciales de jornadas	8
Jornadas de formación en reinducción MIPG	4
Jornadas de formación en reinducción en seguridad y salud en el trabajo	2
Total	489

Jornadas de formación en inducción y reinducción por servidores públicos impactados



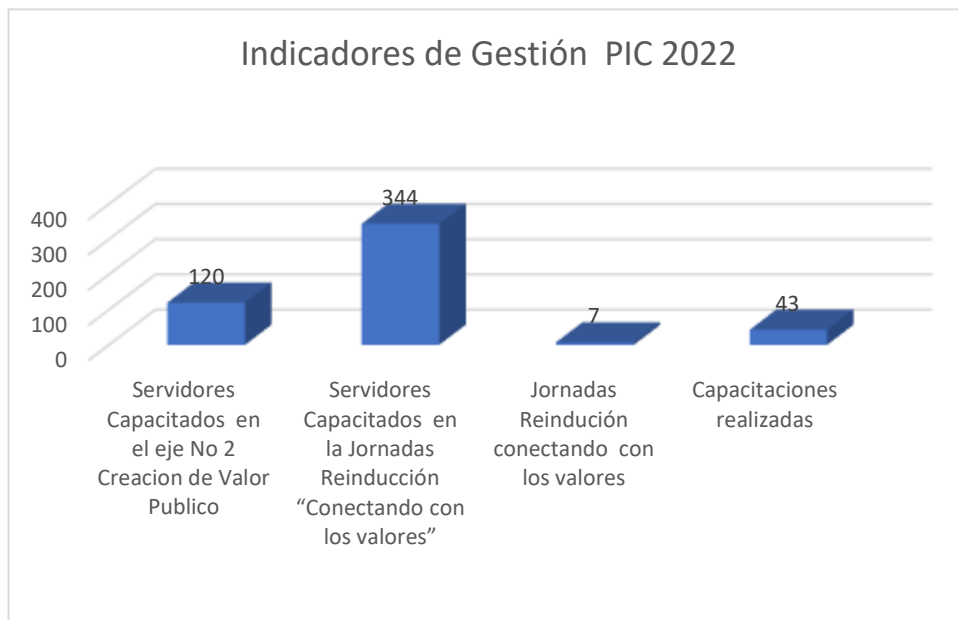
Jornadas de formación por actividades ejecutadas	Actividades Ejecutadas
Jornadas Reinducción "Conectando con los valores"	7
Jornadas de sensibilización en inducción	14
Apoyo previo Jornadas de formación	7
Elaboración y coordinación de desarrollo de contenido escuela virtual	4
Elaboración de informes Parciales de jornadas en inducción y Reinducción	5
Jornadas de formación en reinducción MIPG	4
Jornadas de formación en reinducción en seguridad y salud en el trabajo	2
Total	43

Jornadas de formación en inducción y reinducción por actividades ejecutadas



Indicadores de Gestión

Indicadores de Gestión	Total
Servidores Capacitados en el eje No 2 Creación de Valor Publico	120
Servidores Capacitados en la Jornadas Reinducción "Conectando con los valores"	344
Jornadas Reinducción conectando con los valores	7
Capacitaciones realizadas	43



Evidencias Fotográficas de las jornadas de capacitaciones

Capacitaciones en Inducción



Capacitación en Reinducción





Jornadas Reinducción “Conectando con los valores”



DATH –



Secretaria general



Secretaria de Participación



DATT



Inspectores de policía



DADIS



Apoyo Logístico

Jornadas de formación en reinducción en seguridad y salud en el trabajo



Jornadas de formación en reinducción MIPG



Jornadas de sensibilización en inducción

Unidad de Proyectos Productivos, Umata, Unidad de discapacidad, Oficina asunto para la mujer, Infancia Oficina de juventud Adulto Mayor. Secretaria del Interior, Secretaria de Hacienda, Secretaria General Apoyo Logístico





Elaboración y coordinación de desarrollo de contenido escuela virtual



Bibliografía

- <https://Wikipedia.org/wiki/Método>
- <https://secretariageneral.cartagena.gov.co/index.php/procesos/bienestar-social>
- plan estratégico del talento humano (peth) Vigencia 2022 – 2023
- Manual Operativo de MIPG, al cual se puede acceder a través del enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>
- <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/398739:Guias-de-implementacion-de-laspoliticasmipg>
- https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/generalidades_mipg.pdf.
www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/.