

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i></p>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	1 de 24

**RESOLUCION NÚMERO 154-2023
 DICIEMBRE 29-2023**

"POR MEDIO POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES PARA LA VIGENCIA 2024"

PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS – RISARALDA, en uso de sus facultades legales, especialmente las contenidas en el artículo 168 de la ley 136 de 1994 y las que les confiere la ley 909 del 2004, el decreto 1227 del 2005 y el plan nacional de capacitaciones y,

CONSIDERANDO

1. Que las políticas y los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social, Incentivos, Seguridad y Salud Ocupacional, deben guardar concordancia con los lineamientos que imparta el Gobierno Nacional y Distrital, con la asignación presupuestal determinada para la correspondiente vigencia y deben estar orientadas por las políticas generales, como es la formulación de los planes, programas y subprogramas correspondientes a la capacitación, bienestar social e incentivos de los servidores.
2. Que los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central la visión y la misión de la Personería Municipal de Dosquebradas frente al desarrollo integral del servidor, buscando que éste crezca armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
3. Que los servidores/as de la Personería Municipal de Dosquebradas, podrán beneficiarse de los planes, programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones legales establecidas.
4. Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, señalan los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y educación superior.
5. Que los programas y subprogramas que se adelanten en la entidad, en desarrollo de los planes anuales, deberá dárseles la divulgación y publicidad necesarias en el ámbito de la Secretaría General y comunicarse con la suficiente antelación al personal beneficiario por esta misma dependencia.
6. Que para la ejecución del Plan Anual de Capacitación, Bienestar Social, Incentivos, Seguridad y Salud Ocupacional, se tendrá en cuenta lo establecido en los procedimientos definidos en el marco del Sistema Integrado de Gestión (MIPG), como son el de Administración del Plan de Bienestar, Administración del Plan de Incentivos y Administración del Programa de Salud Ocupacional, así:
7. Que la secretaria General de la Personería Municipal de Dosquebradas y de Talento Humano, durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, solicitará a los servidores/as beneficiarios/as de las actividades de capacitación y bienestar para la vigencia

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	2 de 24

8. Que para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se tendrá en cuenta las propuestas de los planes de capacitación que algunas dependencias formulan para la vigencia, y que incluyen como beneficiarios/as servidores/as de la Entidad y la Secretaria General y Talento Humano de la entidad será la encargada de integrar y depurar los requerimientos de capacitación y bienestar social, en función del logro de los objetivos institucionales y presentar cada trimestre el avance y necesidades de los funcionarios en estas áreas (Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud Ocupacional; y Plan de Incentivos).

9. Que conforme a lo previsto en el decreto ley 1567 de 198, artículos 13 y 14, se crea los programas de Bienestar Social que hace parte del Sistema de Estímulos para los empleados de orden nacional, departamental y territorial y lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, los programas de bienestar Social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

10. Que le artículo 33 de la ley 734 de 2002, consagra como derechos de todo servidor público: "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones".

11. Que el decreto 2065-2013. Artículo 1. Día nacional del servidor público. "Declárese el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidores público". En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia. La adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

12. Que de acuerdo al artículo 1 del decreto 894 del 28 de mayo de 2017, "todos los funcionarios 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".

13. Que la Personera Municipal de Dosquebradas, como el responsable del cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad, debe contribuir y procurar que el proceso de bienestar de los funcionarios no este aislado y se involucre y haga parte de la gestión institucional, como la implementación del MIPG, herramienta para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el Talento Humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idóneo, motivado.

14. Que la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos, mediante un buen desarrollo de bienestar, motivando y mejorando el clima organizacional de acuerdo con lo establecido en el decreto 1567 de 1998.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día Mes Año Hora
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	3 de 24

15. Que el decreto 760 de 2005, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los programas de Incentivos y define los programas de Bienestar Social como "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del desempeño, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleo con el servicio de la entidad en la cual labora".

Por lo antes considerado, la Personera Municipal de Dosquebradas Risaralda,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Aprobar y Adoptar el plan **DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS** para la Personería Municipal de Dosquebradas, vigencia 2024, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir del primero (01) de enero del 2024.

PUBLIQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


MANUELITA TORO PATIÑO
 Personera Municipal

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i></p>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	4 de 24

PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

Vigencia 2024

INTRODUCCION.

La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público, es decir, valor compartido por todos. Para lograrlo, los procesos de innovación pública se enfocan en abordar desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, al explorar y probar alternativas para aprender con la mayor eficiencia posible hasta encontrar soluciones efectivas que puedan escalarse.

El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal.

Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión). Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401185
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	5 de 24

En este documento, la Personería Municipal de Dosquebradas presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación de sus funcionarios para el **periodo 2024**, planteando el lineamiento estratégico de la capacitación de la entidad, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

COMPONENTE ESTRATÉGICO.

VISION. La Personería Municipal de Dosquebradas contará con funcionarios con pertinencia y capaces de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

OBJETIVO GENERAL. Establecer los lineamientos que formulen sus planes y programas de capacitación institucional para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva

OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Establecer orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.

Determinar e identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.

Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas

Formular el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la Personería Municipal de Dosquebradas, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación que mejore el entorno laboral. De esta manera se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores (as) la motivación y calidez humana en la presentación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personenadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	6 de 24

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores (as) públicos (as) de la Entidad.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar

ANÁLISIS NORMATIVO. El análisis normativo es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan, así como para las entidades que generan una oferta institucional pública o interna de capacitación para los servidores públicos de la personería municipal de Dosquebradas.

Este análisis aclara conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, se debe entender que la ley y las normas ofrecen límites a la gestión, por lo tanto, son marcos de referencia y, dentro de estos marcos, la gestión orientada por la innovación y una buena planeación debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los servidores como para las entidades.

LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO. Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
2. Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece: "...Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."
3. Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos... para los empleados del Estado.
4. Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	7 de 24

5. **Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002** en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

6. **Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, que establece:** "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

7. **Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, que establece:** "... Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. **Deportivos, recreativos y vacacionales.**

70.2 **Artísticos y culturales.**

70.3. **Promoción y prevención de la salud.**

70.4. **Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades** que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. **Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro,** los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1° Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...

Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.8. "...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades...

Ley 1857 del 26 de julio de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	8 de 24

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", Artículo 5o. "Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta"

Figura 10. Sistema nacional de capacitación y sus componentes⁹



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí, la necesidad de fijar una política en la materia. Para la gestión pública orientada a resultados adoptada en el marco del Estado colombiano ha sido un factor elemental el desarrollo y renovación de la capacidad institucional, tanto a nivel constitucional como a nivel legal y normativo. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintana Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	9 de 24

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con la entidad tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

Los funcionarios de la entidad y la capacitación de contratistas por prestación de servicios, de acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión institucional, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

VISION TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISION DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es un costo <input type="checkbox"/> Sin dirección estratégica <input type="checkbox"/> Desligada de objetivos <input type="checkbox"/> Ocupación del tiempo <input type="checkbox"/> Espontaneidad <input type="checkbox"/> Sólo es adiestramiento para un puesto <input type="checkbox"/> Castigo 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es una inversión <input type="checkbox"/> Con orientación estratégica <input type="checkbox"/> Atada a objetivos de aprendizaje <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Plan de carrera <input type="checkbox"/> Preparación para movilidad <input type="checkbox"/> Polivalencia <input type="checkbox"/> Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, con base a Cuarta, 2019.

TEMÁTICAS A TRABAJAR:

1. TEMAS PENALES, VICTIMAS, UNIDAD DE VICTIMAS, ATENCIÓN Y ASISTENCIA
2. PROCESOS DISCIPLINARIOS

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	10 de 24

3. PROCESAL CONSTITUCIONAL
4. AUDITORIAS INTERNAS
5. SECOOP II
6. LEY DE ARCHIVO
7. ATENCION AL CIUDADANO
8. LEY 1098 CODIGO INFANCIA Y ADOLESCENCIA
9. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
10. MANEJO DEL ESTRÉS
11. GESTIÓN DEL TIEMPO
12. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL
13. PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO
14. ARCHIVO
15. LENGUAJE CLARO
16. CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO
17. SECOOP II
18. RECURSO HUMANO SIGEP
19. GESTIÓN PÚBLICA DE TALENTO HUMANO

DESARROLLO

La Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Las políticas y los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social, Incentivos, y Seguridad y Salud Ocupacional, deberán guardar concordancia con los lineamientos que impartan el Gobierno Nacional y Distrital, con la asignación presupuestal determinada para la correspondiente vigencia, y estarán orientados por las siguientes políticas generales:

1. La formulación de los planes, programas y subprogramas correspondientes a la capacitación, bienestar social e incentivos de los servidores, partirá de la acción conjunta entre éstos y la Entidad, que inicia con la definición de las necesidades, la propuesta de los planes, la ejecución, evaluación y seguimiento de los mismos.
2. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central la visión y la misión de la Personería Municipal de Dosquebradas frente al desarrollo integral del servidor, buscando que éste crezca armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.

PROYECTO: María Glina Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Anévalo Quintana Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	11 de 24

3. Los servidores/as de la Personería Municipal de Dosquebradas, podrán beneficiarse de los planes, programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones legales establecidas.

16. **Divulgación:** A los programas y subprogramas que se adelanten en la entidad, en desarrollo de los planes anuales, deberá dárseles la divulgación y publicidad necesarias en el ámbito de la Secretaría General y comunicarse con la suficiente antelación al personal beneficiario por esta misma dependencia.

17. **Programación:** Para la ejecución del Plan Anual de Capacitación, Bienestar Social, Incentivos, Seguridad y Salud Ocupacional, se tendrá en cuenta lo establecido en los procedimientos definidos en el marco del Sistema Integrado de Gestión (MIPG), como son el de Administración del Plan de Bienestar, Administración del Plan de Incentivos y Administración del Programa de Salud Ocupacional, así:

- La secretaria General de la Personería Municipal de Dosquebradas y de Talento Humano, durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, solicitará a los servidores/as beneficiarios/as de las actividades de capacitación y bienestar, diligenciar los formatos correspondientes a las necesidades de Capacitación y Bienestar.
- Se realizará la actualización de la Matriz de Riesgos y Peligros de la Entidad, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales de la Entidad, como plataforma para la formulación del Subprograma de Seguridad y Salud Ocupacional, con el apoyo de la profesional en seguridad y salud en el trabajo.
- Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se tendrá en cuenta las propuestas de los planes de capacitación que algunas dependencias formulan para la vigencia, y que incluyen como beneficiarios/as servidores/as de la Entidad.
- La secretaria general y Talento Humano de la entidad será la encargada de integrar y depurar los requerimientos de capacitación y bienestar social, en función del logro de los objetivos institucionales y presentar cada trimestre el avance y necesidades de los funcionarios en estas áreas (Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud Ocupacional; y Plan de Incentivos).

Conforme a lo previsto en el decreto ley 1567 de 198, artículos 13 y 14, se crea los programas de Bienestar Social que hace parte del Sistema de Estímulos para los empleados de orden nacional, departamental y territorial.

De acuerdo a lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, los programas de bienestar Social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El artículo 33 de la ley 734 de 2002, consagra como derechos de todo servidor público: "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintana Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	12 de 24

familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones”.

El decreto 2065-2013. Artículo 1. Día nacional del servidor público. “Declárese el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público”. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

La Personera Municipal de Dosquebradas, como el responsable del cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad, debe contribuir al rendimiento, procurando que el proceso de bienestar de los funcionarios no este aislado y se involucre y haga parte de la gestión institucional.

La implementación del MIPG, representa una herramienta para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el Talento Humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idóneo, motivado. La capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos, mediante un buen desarrollo de bienestar, motivando y mejorando el clima organizacional de acuerdo con lo establecido en el decreto 1567 de 1998.

El decreto 760 de 2005, regula el Sistema de Estimulos, los programas de Bienestar Social y los programas de Incentivos y define los programas de Bienestar Social como **“Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del desempeño, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleo con el servicio de la entidad en la cual labora”.**

La Personería Municipal de Dosquebradas, es consciente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos.

PROYECTO: Marta Gima Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
---	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	13 de 24

Convencidos que el talento humano de la Personería Municipal de Dosquebradas, es su activo más importante, la Secretaría General y Talento Humano a través del presente plan buscará fidelizar a sus servidores públicos con acciones que promuevan el mejor **SER, ESTAR y HACER**, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.

ALCANCE. En este plan se contemplarán todas las necesidades de todos los funcionarios de la Personería Municipal de Dosquebradas.

DEFINICIONES

APTITUD. Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar la labor.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL. Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

FORMACION. Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros servidores públicos.

CAPACITACION. Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función pública.

EDUCACIÓN FORMAL. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye en los procesos definidos como capacitación. Se imparte en establecimientos educativos aprobados, con sus ciclos y currículos, adjudica grados y títulos, tiene carácter intencional, planificado y regulado. Perteneciente a este tipo de educación básica, secundaria, vocacional y superior, pregrados y posgrados (ley 115/94). La Personería Municipal de Dosquebradas apoyará la financiación hasta el 50% de la Educación formal.

EDUCACIÓN INFORMAL. Es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera de la educación formal e informal. Es un proceso proveniente de medios no estructurados. La Personería Municipal de Dosquebradas apoyará la financiación hasta el 100% de la Educación informal.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	14 de 24

EDUCACIÓN NO FORMAL. Se ofrece con el fin de complementar conocimientos en aspectos laborales sin sujeción a grados (ley 115/94). La Personería Municipal de Dosquebradas apoyara la financiación hasta el 100% de la Educación informal.

BIENESTAR. Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los funcionarios en activo, cuyo objeto es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del funcionario al puesto de trabajo que desempeña y optar por otro.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Estos se organizan a partir de las iniciativas de los funcionarios, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan en el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo debe de elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, además lograr un verdadero compromiso con la entidad.

SISTEMA DE ESTIMULO. Es el conjunto interrelacionado y coherente de política, planes, disposiciones legales, y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Los programas de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa y se desarrollan con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

INCENTIVOS. Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. El Personero Municipal de Dosquebradas adoptará un programa de incentivos Pecuniarios y no pecuniarios, que se otorgan a:

- Mejor empleado de carrera administrativa de la entidad
- Mejor empleado de carrera de nivel jerárquico
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción
- Mejor dependencia

Estos incentivos con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral u los relacionados con base en la gestión realizada y las dependencias por su atención al usuario y eficiencia en los procesos que realiza.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS)

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i></p>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	15 de 24

1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Personería Municipal de Dosquebradas.
2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
3. Con el registro de asistencia el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma.
4. Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad.
5. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.
6. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así: Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes Actuaciones indebidas (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden) Generación de un mal ambiente.
7. Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.
8. Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas del numeral 6. será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la entidad, durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL Y RECURSO HUMANO DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS.

1. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.
2. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El presente Plan está dirigido a todos los servidores (as) públicos (as) de la entidad, y en algunos casos se hará extensivo a las familias de aquéllos, elaborado a partir de los resultados de la encuesta de percepción realizada cada año a los funcionarios, de igual manera teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado para dichos efectos, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 propende siempre por mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	16 de 24

servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as).

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS. Los servidores públicos de la Personería Municipal de Dosquebradas, son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen unas fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, unas aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando.

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

RELACIONES INTERPERSONALES. Se fortalecerá el bienestar laboral, con estrategias encaminadas a un ambiente saludable, para que de esta manera se puedan tener relaciones más productivas, duraderas y exitosas a la hora de relacionarse, no solo en el trabajo sino en cualquier ambiente en donde se encuentre, desarrollando amistades que fortalezcan el estado emocional y logrando las metas específicas de cada persona.

Las relaciones interpersonales se relacionan estrechamente con el propio sentimiento de felicidad y satisfacción personal con la propia realidad de cada cual.

El propósito es propiciar espacio de servidores felices, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de que controla razonablemente su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los restos que impone diariamente la existencia.

PROPÓSITO DE VIDA. Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto y se piense en los propósitos de vida. La felicidad de nuestros servidores (as) es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno. En la entidad buscamos la felicidad de los funcionarios a partir del momento en que se sienten a gusto con quienes son, con las personas que comparten su vida, con las cosas que tienen y con la tarea que realizan cada día. Esos planes de acción individuales son el mapa que conducirá al logro de las metas, sueños y aspiraciones, queremos servidores (as) que vivan plenamente.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintana Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	17 de 24

LÍNEAS DE ACCIÓN. Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, dentro del: **SER - HACER Y ESTAR**

Las acciones realizadas mantienen constante coordinación interinstitucional y la utilización adecuada de los recursos asignados por parte de la entidad y de los organismos de protección social, además de realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

SER			
ATENCION INTEGRAL	Coordinar con la Caja de Compensación Familiar "COMFAMILIAR" y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias, en todo lo relacionado con los servicios, en las áreas de capacitación, turismo, recreación, subsidios, entre otros.		
ACTIVIDADES	Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad. Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar "COMFAMILIAR"	Jornada tributaria para servidores(as).	Feria de Vivienda FERIA de entidades operadoras
PREPARACIÓN A LOS PRE-PENSIONADOS	Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3. Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud		
ACTIVIDAD SUGERIDAS	Taller de vida para pre pensionado	Asesoría en pensión para pre pensionado	
TARJETAS VIRTUALES	POR CUMPLEAÑOS	POR FECHAS ESPECIALES	AVISOS DE FALLECIMIENTO
	Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucramos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.	Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) públicos(as) en fechas especiales o conmemorativas	la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo, y entendiendo que las entidades el segundo hogar de cada servidor(a) en donde se establecen lazos de hermandad, en la muerte de un familiar de alguno de nuestros servidores se comunicará a través de los medios internos los datos pertinentes para facilitar el acompañamiento en este momento de los compañeros de trabajo
PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno		REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	
		RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____	



**PERSONERÍA MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS**

*"Visible para el renacer de la honra y
la dignidad de los dosquebradenses"*

CODIGO FT-GDOF-001

FECHA ABRIL -2009

VERSION 01

PAGINAS 18 de 24

ESTAR

VALERA DE SALARIO EMOCIONAL	DIA DE DESCANSO DIA DE CUMPLEAÑOS	JORNADA ESPECIAL MUJERES EMBARAZADAS	TRES (03) DIAS DE MATRIMONIO	PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS O DE SUS HIJOS MENORES
	Un día de descanso por una única vez en el año, y durante la vigencia del presente plan, para que el servidor(a) disfrute su día de cumpleaños. Este beneficio se puede solicitar el día del cumpleaños o después del mismo	Con el objetivo de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto, las servidoras en este estado que así lo requieran, podrán establecer con sus jefes inmediatos un horario flexible especial en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral	Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración	En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad
	PERMISO PARA ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES DE LOS HIJOS (AS)	INCENTIVO DEL USO DE LA BICICLETA	JORNADA LABORAL SEMESTRAL	TARDE DE JUEGO
	La entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso	Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Personería, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así: a Los servidores(as) recibirán uno (01) día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.	Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia.	Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar los lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar
	TIEMPO PRECIADO CON LOS BEBES	OTRAS FECHAS	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	EVENTO DE CLIMA Y CULTURA
	Se concede a las servidoras públicas	La Personería Municipal de Dosquebradas podrá	Son actividades de integración por	Semana de la Salud.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña
Control Interno

REVISÓ: Steven Arévalo Quintana
Secretario General

RECIBIDO POR: _____

Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___



**PERSONERÍA MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS**

*"Visible para el renacer de la honra y
la dignidad de los dosquebradenses"*

CODIGO	FT-GDOF-001
FECHA	ABRIL -2009
VERSION	01
PAGINAS	19 de 24

	<p>de la entidad en una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo(a) cumpla su primer año de vida, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras</p>	<p>ofrecer flexibilidad temporal dentro de la jornada laboral, para otras fechas que se requieran.</p>	<p>dependencias en las que se busque rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir, siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios</p>	<p>Compensatoria semana santa. Novenas navideñas Jornadas especiales de trabajo mes de diciembre Pollas mundialistas Día del Servidor Público. Día de la mujer Día del hombre Día de la familia Día de la secretaria</p>
	<p>ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS</p>	<p>TIEMPO COMPENSADO</p>	<p>SERVICIO DE CAFETERIA</p>	
	<p>El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los servidores (as) públicos (as) de la entidad, así como en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de</p>	<p>El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Personería Municipal de Dosquebradas, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no</p>	<p>Se mantendrá habilitado un espacio de cafetería y una persona que esté pendiente de este servicio. para que los servidores puedan contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral</p>	

PROYECTO: Marta Gima Manrique Noreña
Control Interno

REVISÓ: Steven Arévalo Quintero
Secretario General

RECIBIDO POR: _____

Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___



**PERSONERÍA MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS**

*"Visible para el renacer de la honra y
la dignidad de los dosquebradenses"*

CODIGO FT-GDOF-001

FECHA ABRIL -2009

VERSION 01

PAGINAS 20 de 24

comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar

afectación en la prestación del servicio. La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del funcionario.

HACER

INCENTIVOS	FINANCIACION DE EDUCACIÓN FORMAL DE PREGRADO Y POSTGRADO.	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN INFORMAL Y NO FORMAL.	DIA DEL EMPLEADO PUBLICO
Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los	Apoyo con la financiación hasta el 50% de los costos de los estudios de educación formal de las áreas técnicas, tecnológicas y profesionales tanto en pregrado como en posgrado. Por año a los empleados de la entidad. No se otorgará el presente beneficio para el pago de derechos de grado, de tesis, transporte y manutención.	Capacitaciones en aras de mejorar el desempeño laboral de los empleados. Se financiará el 100% de la matrícula de los cursos, seminarios, simposios, etc.	Realizar reconocimiento en ceremonia especial a los empleados públicos que cumplan, tiempo de servicios, según la siguiente escala: 1-a-5 años de servicio. Mención de honor con copia a la hoja de vida. 6-a-10 años de servicio. Resolución de reconocimiento y placa De 11 años en adelante. Día compensatorio remunerado

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña
Control Interno

REVISÓ: Steven Arévalo Quintana
Secretario General

RECIBIDO POR: _____

Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	21 de 24

servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo			
--	--	--	--

FINANCIACION DE EDUCACIÓN FORMAL DE PREGRADO Y POSTGRADO, será beneficiados Empleados de carrera administrativa, elegidos por periodo y empleados de libre nombramiento y remoción que acrediten su vinculación con la entidad como mínimo un año de servicio.

Cuando un empleado ha recibido ayuda económica para estudio y se retira sin justa causa deberá rembolsar todos los dineros a la Personería Municipal de Dosquebradas.

Al terminar cada Periodo de estudio, el empleado deberá presentar certificado de aprobación, a la Personería Municipal de Dosquebradas.

Las ayudas se deberán por valor hasta el 50% correspondiente al costo de un año de estudio de pregrado y o el posgrado para la vigencia.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN INFORMAL Y NO FORMAL. Son beneficiados Los empleados públicos de la entidad y deben de aportar una vez terminada las diferentes capacitaciones el certificado otorgado por la institución o entidad facilitadora.

NOTA. Los programas de capacitación se podrán adelantar en el país o en el exterior, con las instituciones como universidades públicas, privadas, escuela superior de administración pública ESAP, el SENA y todas aquellas organizaciones que su objeto legal y social es impartir conocimiento.

SIMBÓLICOS

Son personales de motivación primaria y subjetiva, a fin de que el servidor (a) se sienta identificado y a gusto, tanto con las tareas que desempeña como con las personas con las que trabaja, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Se relacionan algunos de ellos:

- Premios y galardones, tales como placas, insignias, certificados
- Honores tal como nombrar a alguien servidor o voluntario del mes/año o nominándolo a recibir honores fuera de la organización,

PROYECTO: María Gilda Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i></p>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	22 de 24

- Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la entidad.
- Las demás que tenga a bien determinar la Personería Municipal de Dosquebradas.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS

Resultado de la Evaluación de Desempeño de cada vigencia y cada jefe con personal a cargo postulará los servidores (as) merecedoras del reconocimiento, según nivel jerárquico al que pertenezcan: asesor, profesional, técnico y asistencial.

La Dirección de Talento Humano verificará que las personas postuladas cumplan con los siguientes requisitos:

1. No tener investigaciones disciplinarias.
2. Evaluación de desempeño en nivel sobresaliente.
3. Cumplimiento y participación en las actividades de la entidad.
4. Cumplimiento del horario laboral.

A través de los medios de comunicación internos de la entidad y luego de verificados los requisitos, se publicarán los nombres de los servidores (as), con el objetivo de abrirlas votaciones por los candidatos merecedores de este reconocimiento por su labor

PLAN ÉTICO DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS:

La ética del servidor público, responde a dos aspectos fundamentales: una obligación de carácter moral que es propia del individuo, es decir, la conciencia que debe tener el servidor de que sus actos debe adecuarlos a normas de conducta identificados con aspectos de responsabilidad, cumplimiento y honestidad.

El segundo aspecto se refiere a la amenaza que conlleva la aplicación de sanciones para el evento de que en el ejercicio de su cargo violente o se aparte de las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias que lo hagan acreedor a una sanción que puede ser de diversos tipos.

En cumplimiento de sus funciones y deberes el servidor público está obligado a desarrollar su actividad con apego a las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias; y, por principio, debe orientar su actuación aplicando principios de cumplimiento, honestidad y responsabilidad; ejercer su cargo, funciones o actividades con estricto apego a la normatividad que rige la administración.

La ética en el servicio público, está directamente relacionada con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos, tales individuos deben actuar conforme a un patrón ético,

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	23 de 24

mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad. Dentro del componente del Código de Integridad de la entidad, según **EL MODELO INTEGRAL DE PLANEACION Y GESTION – MIPG** y el **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS** los funcionarios adscritos a la entidad, debe propender y cumplir con las siguientes acciones, según el código de integridad:

HONESTIDAD	"ACTUO SIEMPRE CON FUNDAMENTO A LA VERDAD, CUMPLIENDO MIS DEBERES CON TRANSPARENCIA Y RECTITUD, Y SIEMPRE EN FAVOR DEL INTERES GENERAL"
RESPECTO	RECONOZCO, VALORO Y TRATO DE MANERA DIGNA A TODAS LAS PERSONAS, CON SUS VIRTUDES Y DEFECTOS, SIN IMPORTAR SU LABOR, SU PROCEDENCIA, TITULOS O CUALQUIER OTRA CONDICION.
COMPROMISO	SOY CONCIENTE DE LA IMPORTANCIA DE MI ROL COMO SERVIDOR PUBLICO Y ESTOY EN DISPOSICION PERMANENTE PARA COMPRENDER Y RESOLVER LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON LAS QUE ME RELACIONO EN MIS LABORES COTIDIANAS BUSCANDO SIEMPRE EL BIENESTAR GENERAL.
DILIGENCIA	CUMPLO CON LOS DEBERES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ASIGNADAS A MI CARGO DE LA MEJOR MANERA POSIBLE CON ATENCION PRONTITUD, DESTREZA Y EFICIENCIA PARA ASI OPTIMIZAR LOS RECURSOS DEL ESTADO
JUSTICIA	ACTUO CON IMPARCIALIDAD GARANTIZANDO LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON EQUIDAD, IGUALDAD, Y SIN DISCRIMINACION
TRANSPARENCIA	ES LA DISPOSICIÓN DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS, HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS BAJO PARÁMETROS ÉTICOS, QUE GARANTICEN EL SEGUIMIENTO Y EL CONTROL POR PARTE DE LAS DEMÁS INSTITUCIONES PÚBLICAS, POR LA COMUNIDAD Y LA CIUDADANÍA EN PARTICULAR, EN CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS FUNCIONES.

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Visible para el renacer de la honra y la dignidad de los dosquebradenses"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	24 de 24

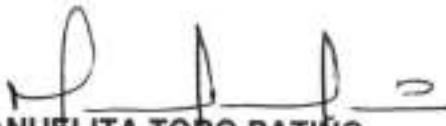
PRESUPUESTO. El área Financiera de la Personería Municipal de Dosquebradas efectuará las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en esta resolución, previo visto bueno (VoBo) Del Personero Municipal de Dosquebradas.

- Los recursos que disponga la Personería para el sistema de capacitación, incentivos y bienestar social deben atender a las necesidades de los funcionarios y según al plan establecido por el Personero Municipal. Estos incentivos y el bienestar social no constituyen salarios.
- Se excluyen como beneficiarios de la presente resolución a los contratistas que desempeñen labores dentro de la Personería Municipal de Dosquebradas.
- Se atenderán los diferentes eventos de los siguientes rubros, según la necesidad del momento.

RUBRO	DENOMINACION	VALOR
2001	BIENESTAR SOCIAL	\$ 14.000.000.00
2002	CAPACITACION	\$ 14.000.000.00
2007	RESTAURANTE Y CAFETERIA	\$ 5.000.000.00
2015	IMPRESOS Y PUBLICACIONES	\$ 5.000.000.00
2021	VIATICOS Y GASTOS DE VIAJE	\$ 15.000.000.00
	TOTAL	\$ 48.000.000.00

Todo lo relacionado con las autorizaciones que se requiera para acceder al "PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS" será liderado por la Personera Municipal y por quien delegue.

La coordinación, ejecución y control de los planes relacionados en esta resolución estarán a cargo del Secretario General- Talento Humano, con el apoyo de la Financiera de la Personería Municipal de Dosquebradas.


MANUELITA TORO PATIÑO
 Personera Municipal

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Steven Arévalo Quintero Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
--	---	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co