

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "Por la dignidad de tus derechos"	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

Figura 10. Sistema nacional de capacitación y sus componentes*



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.

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

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLAS RIOS GONZALEZ	RECIBIDO POR: _____	11
		DÍA MES AÑO -HORA	

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la Dignidad de sus Derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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.

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 ☐ Es un costo ☐ Sin dirección estratégica ☐ Destigada de objetivos ☐ Ocupación del tiempo ☐ Espontaneidad ☐ Sólo es adiestramiento para un puesto ☐ Castigo	☐ Es una inversión ☐ Con orientación estratégica ☐ Atada a objetivos de aprendizaje ☐ Educación ☐ Plan de carrera ☐ Preparación para movilidad ☐ Polivalencia ☐ Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, con base a Costa, 2016

TEMÁTICAS A TRABAJAR:

1. Trabajo en equipo
2. Valores éticos
3. Seguridad y salud ocupacional
4. Sistemas (Excel, Works)
5. Archivo
6. Manejo del estrés
7. Gestión del tiempo
8. Organización institucional
9. Plan anticorrupción y atención al ciudadano
10. Archivo
11. Lenguaje claro
12. Código general disciplinario
13. Secoop II
14. Recurso Humano SIGEP
15. Gestión pública de Talento Humano

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLAS RIOS GONZALEZ	RECIBIDO POR: _____	12
		DIA MES AÑO -HORA	

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la dignidad de sus derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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.
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.

18. **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.

19. **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:

1. 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.

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLAS RIOS GONZALEZ	RECIBIDO POR: _____ DIA MES AÑO -HORA	13
---------------	----------------------------------	--	----

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "POR LA DIGNIDAD DE SUS DERECHOS"	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

2. 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.

3. 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.

4. 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).

Evaluación. La secretaria general y talento humano deberá realizar mínimo una evaluación trimestral de los planes de capacitación y bienestar social, que se hayan ejecutado, teniendo en cuenta los lineamientos señalados en el procedimiento de formulación de indicadores para el seguimiento y evaluación de la gestión institucional, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad y MIPG

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 párrafo 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 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 servicios 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.

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLAS RIOS GONZALEZ	RECIBIDO POR:	14
		DIA MES AÑO -HORA	

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la igualdad de sus derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

El Personero 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 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"**.

La Personería Municipal de Dosquebradas, es consiente 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.

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.

ELABORO: MGMN	REVISO: NICOLAS RÍOS GONZALEZ	RECIBIDO POR: _____ DÍA _____ MES _____ AÑO _____ -HORA _____	15
---------------	-------------------------------	--	----

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la Dignidad de tus Derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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.

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 apoyará 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

ELABORO: MGMN 	REVISÓ: NICOLAS RIOS GONZALEZ 	RECIBIDO POR: _____ DÍA _____ MES _____ AÑO _____ -HORA _____	16 
---	---	--	--

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELÉFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la dignidad de tus derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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)

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.

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLAS ROS GONZALEZ	RECIBIDO POR: _____	17
		DIA MES AÑO -HORA	

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la Dignidad de tus Derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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 PERSONERÍA 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.
3. Divulgar entre todos los servidores(as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

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 2023 propende siempre por mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el 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

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLÁS RÍOS GONZÁLEZ	RECIBIDO POR: _____ DÍA _____ MES _____ AÑO _____ -HORA _____
---------------	-------------------------------	--

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la Dignidad de tus Derechos"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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.

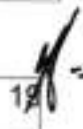
El propósito es propiciar espacio de servidores felices, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de que controla razonablemente su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los restos que impone diariamente la existencia.

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.

LÍNEAS DE ACCIÓN. Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2023 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

ELABORO: MGMN 	REVISÓ: NICOLÁS RÍOS GONZÁLEZ 	RECIBIDO POR: 
		DÍA MES AÑO -HORA

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com

 PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS <i>"Por la dignidad de las personas"</i>	CODIGO	FT-GDOF-001
	FECHA	ABRIL -2009
	VERSION	01
	PAGINAS	01 DE 01

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

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	Con el objetivo de	Todo(a) servidor(a)	En ejercicio del

ELABORO: MGMN	REVISÓ: NICOLAS RIOS GONZALEZ	RECIBIDO POR: _____	20
		DIA MES AÑO -HORA	

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3228460 FAX 3228254

personeriadosquebradas@gmail.com