PERSONERÍA
DE SILVANIA

# PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025


**DIANA MARGARITA CORDOBA PINZON**
**Personera Municipal de Silvania**

**JAVIER EDUARDO GUTIERREZ GONZALEZ**
**Secretario de la Personería de Silvania**


**Silvania - Cundinamarca**
**Enero de 2025**

# PLAN DE CAPACITACIÓN PERSONERÍA DE SILVANIA 2025

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

La Ley 909 de 2004 establece en su Artículo 36 como primer objetivo de la capacitación a los servidores "la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Decreto 1567 de 1998 establece en su Artículo 3 literal c "Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"

El Decreto 1567 de 1998 establece en su Artículo 14. "Finalidades del sistema de estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes: a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados; b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados; c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades y d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados"

El Decreto 1567 de 1998 establece Artículo 21. "Finalidad de los programas de bienestar social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño"

La ley 734 de 2002 en su Artículo 33 establece**.** Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

4. 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.

La Capacitación en la administración pública es una herramienta que permite mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines y las metas, el cumplimiento de la misión, visión como políticas institucionales y planes estratégicos, así como garantizar la

instalación cierta y duradera de competencias y capacidades especificas en los empleados públicos y en las entidades.

Por lo anterior, es necesario implementar el Plan de Capacitación, estímulos, programas de bienestar e incentivos para la vigencia 2025 de la Personería Municipal de SILVANIA.

La capacitación de los servidores públicos de la Personería Municipal de SILVANIA, se desarrollará a través de las áreas misional, técnica y de gestión, fundamentada en las modalidades corporativa y específica.

La corporativa, se implementará a través de programas de inducción, reinducción y desarrollo humano.

La modalidad específica busca la adquisición y actualización de los conocimientos requeridos para la ejecución del proceso asignado al área de gestión y de los procedimientos individuales de los servidores públicos adscritos a la misma. Las anteriores modalidades de capacitación podrán desarrollarse a través de:

a. Capacitación basada en cursos, seminarios, simposios, foros, conferencias, congresos y talleres de aplicación práctica.

b. Capacitación basada en experiencias, como asesorías, entrenamiento en el puesto de trabajo y proyectos especiales que emprenda la Personería Municipal de Silvania.

c. Capacitación basada en pasantías, visitas institucionales que permitan intercambiar experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos.

d. Diplomados

Anualmente se diagnosticará las necesidades de capacitación y elaborará el Plan Institucional de Capacitación, teniendo presente los siguientes parámetros:

- ✓ La Misión, la Visión y los Objetivos Institucionales
- ✓ La Política y Objetivos
- ✓ Los Valores, Compromisos y Políticas Éticas.
- ✓ Los resultados del proceso de evaluación del personal y calificación de servicios.
- ✓ El Plan Estratégico

Las Áreas y modalidades de la capacitación.

Áreas. Para efectos de organizar la capacitación, el diagnóstico de las necesidades y los planes y programas de la entidad, se organizarán teniendo en cuenta dos Áreas funcionales:

1. Misional o Técnica: Integran esta dirección, los servidores públicos cuyo compromiso, es la responsabilidad de generar los productos o servicios que constituyen la razón de ser de la Entidad, en ella se integran el personal del nivel directivo.

2. De gestión o Administrativa. Esta dirección está constituida por los servidores públicos, cuya responsabilidad transversal o de apoyo, es la de generar los productos o servicios que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Personería para su adecuado funcionamiento, se incluyen aquí los funcionarios del nivel técnico o asistencial, que cumplen labores de apoyo.

Modalidades: La capacitación que se impartirá en la Personería de Silvania tendrá las siguientes modalidades.

**1. Corporativa**: Pretende orientar el desarrollo de la cultura organizacional y la formación humana del servidor público de la Personería Municipal.

Formación humana del servidor público de la Personería Municipal.

**2. De Inducción**: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Sus objetivos con respecto al empleado son:

a. Iniciar su integración valores, compromisos y políticas éticas de la Personería Municipal fortaleciendo en especial su formación ética.
b. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado y en especial de la Personería Municipal en general.
c. Instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y del Plan Estratégico de la Personería Municipal.
d. Instruirlo acerca de las funciones de su cargo, así como de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Personería Municipal.

**3. De Reinducción**: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en alguno de los asuntos que hacen parte de sus objetivos. Sus objetivos con respecto al empleado son:

a. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y en especial de la Personería Municipal, así como de sus funciones.

b. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión, visión y objetivos institucionales.

c. Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de principios éticos y valores institucionales de la Personería Municipal.

d. Fortalecer el sentido de pertenencia a la Personería Municipal.
e. Poner en conocimiento las normas y decisiones sobre la prevención y extinción de las prácticas corruptas.

**4. Específica**: Esta dirigida a la adquisición y actualización de los conocimientos requeridos para la ejecución del proceso (s) asignado (s) a un área de gestión, así como a la ejecución de los procedimientos individuales de los servidores públicos adscritos al área o dirección respectiva.

El sistema de estímulos estará conformado por el conjunto interrelacionado de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción,

desarrollo y bienestar de los empleados de la Personería Municipal de Silvania, en el desempeño de su labor para cumplir efectivamente con los resultados institucionales.

Para el presente año se continuará con las capacitaciones relacionadas con el Modelo Estándar de Control Interno y tablas de retención documental, teniendo en cuenta la nueva normatividad expedida, en aras de actualizar los conocimientos y los procesos al interior de la personería y de organizar en debido forma los archivos de la personería.

Adicionalmente se requiere capacitación en la Plataforma del SECOP II y las nuevas normas sobre contratación estatal, así mismo se realizará capacitación en la normatividad nueva que sea aplicable a las funciones de la Personería.

La Personería Municipal de Silvania cuenta con una planta de personal conformada por:

| NIVEL | CANTIDAD | CODIGO | CARGO |
|---|---|---|---|
| Directivo | 01 | 015 grado 01 | Personero Municipal |
| Asistencial | 01 | 440 grado 7 | Secretario |

**PLAN DE CAPACITACION 2024 DETALLADO**

| FECHA | TEMA | ORGANIZADOR | DESCRIPCION |
|---|---|---|---|
| Febrero | Plataforma del SECOP II | Administrador de la Plataforma | Capacitación |
| Mayo y Junio | Normatividad aplicable a las funciones de la personería | Escuela Superior de Administración Pública (Esap) | Curso |
| Agosto | Actualización en el Modelo Estándar de Control Interno y tablas de retención documental | Escuela Superior de Administración Pública (Esap) | Capacitación |
| Octubre | Derechos Humanos | Procuraduría General de la Nación | Capacitación |
| Noviembre | Derecho Civil | Entidad Privada | Capacitación |

Las capacitaciones pueden variar y deben de ir enfocadas entre otros a:

- ✓ Actualización normativa
- ✓ Direccionamiento Estratégico.
- ✓ Control Interno
- ✓ Mejoramiento Continuo
- ✓ Desarrollo humano
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Gestión administrativa y Pública

- ✓ Administración infraestructura tecnológica
- ✓ Gestión interinstitucional
- ✓ Gestión jurídica

La Personeria cuenta con el rubro de capacitación que se encuentra creado en el presupuesto, sin embargo, teniendo en cuenta que el recurso es escaso, se tratará de cumplir llevando a cabo convenios con diferentes entidades del orden Nacional; Departamental y Local como la Escuela Superior de Administración Pública, la Procuraduría General de la nación, la Contraloría General de la Republica, Unidad para la atención y reparación Integral a las víctimas, entre otros.

**DIANA MARGARITA CORDOBA PINZON**
Personera Municipal
Silvania Cundinamarca

# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El término de Bienestar Social hace referencia al estado de satisfacción del empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su buen desempeño, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Teniendo en cuenta que la planta de personal de la Personería de Silvania es reducida al igual que su presupuesto, los programas de bienestar social serán gestionados a través de entidades gubernamentales, públicas o con entidades privadas de que tengan convenios con el sector público para ofrecer diferentes tipos de programas de bienestar a los funcionarios públicos. De la misma manera se buscará gestionar y ejecutar los programas a través de la Administración Municipal de Silvania.

## OBJETIVO GENERAL

Velar por un ambiente laboral adecuado donde los funcionarios de la personería municipal de Silvania y gocen de una apropiada armonía con sus compañeros y su familia, reflejándose en sus actividades diarias y permitiendo incrementar el sentido de pertenencia con la entidad.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Aplicar y desarrollar las capacidades personales, lo cual supone de condiciones que faciliten la autonomía, la creatividad y la iniciativa estimulando la identificación y la satisfacción del usuario.
- ✓ Armonizar la vida laboral con otros sectores de la vida personal como lo son familia, la recreación, la cultura, el deporte, la expresión artística y la vida comunitaria.
- ✓ Reducir los niveles de estrés de actividades lúdicas, recreativas, culturales y de integración local y regional en aras de armonizar el crecimiento y desarrollo personal.

## BENEFICIARIOS

Los programas de Bienestar Social tienen derecho todos los servidores públicos de la entidad.

## DIAGNÓSTICO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

La Personera Municipal de Silvania realizo un análisis de todas las variables que son importantes para obtener la conformación necesaria en el planteamiento de los programas de bienestar social, estímulos e incentivos.

La Personería Municipal de Silvania cuenta con una planta de personal conformada por:

| NIVEL | CANTIDAD | CODIGO | CARGO |
|---|---|---|---|
| Directivo | 1 | 015 grado 01 | Personero Municipal |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Asistencial | 1 | 440 grado 7 | Secretario |

Los empleados manifiestan contar con un estado general de Salud Bueno, están afiliados a la EPS FAMISANAR, pero solo usan los servicios cuando se requieran.

La Personería Municipal de Silvania tiene a sus empleados afiliados al Sistema de Administración de Riesgos Profesionales en ARP POSITIVA S.A., pero igualmente no han participado en campañas o actividades realizadas directamente por la ARP y a la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio**;** para lo cual se sugiere solicitar cualquier servicio adicional que ofrezcan estas entidades.

**ESTRATEGIAS**

Gestionar ante la Administración Municipal de Silvania el apoyo económico y acompañamiento para desarrollar las siguientes actividades.

- ✓ Gestionar ante la Administradora de Riesgos Profesionales, para que desarrolle ante la Personería Municipal de Silvania programas preventivos de Salud Ocupacional, análisis de riesgos físicos, ergonomía, y temas relacionados con la salud de los empleados. Igualmente, ante las EPS que cotizan los empleados para que desarrollen jornadas de promoción y prevención en Salud donde se beneficien los empleados y familias.

- ✓ Gestionar ante la caja de compensación familiar a la cual se hacen los aportes la Personería Municipal de Silvania para que haga presencia con incentivos de diferentes índoles o subsidios o actividades de recreación y esparcimiento.

- ✓ Cumplir con el Plan Vacacional anual que se cumpla en la fecha determinada.

Dado los resultados de las gestiones que se deben hacer en el primer y segundo semestre del 2024 ante la ARP, las EPS, y la Caja de Compensación se proponen actividades como:

- ✓ Una jornada de capacitación en Salud Ocupacional desarrollada por la Administradora de Riesgos Profesionales.

- ✓ Una jornada de integración, recreación, deporte, cultura y esparcimiento desarrollada por la Caja de Compensación Familiar.

**INCENTIVOS Y ESTIMULOS**

Las finalidades del sistema de estímulos:

Garantizar que el talento Humano pueda desarrollarse de tal manera, que genere bienestar a las personas que laboran en la entidad, pueda derivarse una gestión a escala Humana de la Personería.

Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Elevar el nivel de la ética humanista de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Personería Municipal.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Proporcionar un programa flexible de incentivos, que permita construir un estilo en la vida laboral de las personas, que permita un buen desempeño productivo y humano de los empleados de la Personería Municipal.

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión, para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados públicos de la Personería Municipal.

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, se orientarán así:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño, se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Son destinatarios del Sistema de Incentivos, los siguientes:

- ➢ Funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial

- ➢ Funcionarios de libre nombramiento y remoción que no pertenezcan a los niveles directivo y asesor

El programa de bienestar social para los funcionarios de la Personería Municipal de la realización de una jornada de integración lúdica, para los empleados de la entidad según concertación con los empleados de la entidad.

Los recursos a ejecutar por parte de la Personería, para los diferentes programas de capacitación, bienestar social e incentivo de que trata, están supeditados a la apropiación presupuestal que se destine para tal efecto y al presupuesto de ingresos reales de la institución.

Como resultados del análisis de la información suministrada y analizada para incentivos y estímulos se estipulo lo siguiente:

El día del cumpleaños de cada uno de los funcionarios de la Personería Municipal de Silvania se hará una pequeña celebración.

Celebración de algunas fechas especiales:

Día de la mujer, secretario, entre otras.

**EVALUACIÓN**

El Comité de Capacitación y Bienestar Social será el encargado de hacerle el seguimiento a lo programado en el Plan de Bienestar Social y Estímulos, desde su formulación hasta se ejecución.

**EJECUTOR**

El ejecutor del presente Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Personería Municipal de Silvania, está a cargo de la Personera Municipal.

**DIANA MARGARITA CORDOBA PINZON**
Personera Municipal
Silvania - Cundinamarca