



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN 2022**



**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



**JUAN CARLOS TAMAYO SALAS**  
Alcalde Municipal

**ANGELICA YULISA OSORIO CUELLAR**  
Secretaria de Gobierno y General

**DIEGO FERNANDO GUZMAN ZARTA**  
Secretario de Planeación e Infraestructura

**EFREY BOCALEGRA ORTIZ**  
Secretario de Hacienda

**SANDRA LILIANA GAMBOA MORENO**  
Secretaria de Desarrollo Social

**MARISBEL ISELA CERVANTES HERNANDEZ**  
Secretaria de Desarrollo Económico

**JOSE WILFRAN GIRON RIAÑO**  
Jefe Oficina de Control Interno

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. DEFINICIONES
3. JUSTIFICACION
4. MARCO NORMATIVO
5. OBJETIVOS
  - 5.1 OBJETIVO GENERAL
  - 5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. MARCO FILOSOFICO
  - 6.1 VISION
  - 6.2 MISION
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
  - 7.1 BENEFICIARIOS
  - 7.2 INDETIFICACIÓN DE PROBLEMA
  - 7.3 PROPOSITO
  - 7.4 DESCRIPCIÓN
8. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS
  - 8.1 BENEFICIARIOS
  - 8.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA
  - 8.3 INCENTIVOS Y ESTÍMULOS
  - 8.4 UBICACIÓN
9. RECURSOS
  - 9.1 RECURSOS HUMANOS
  - 9.2 RECURSOS FISICOS
  - 9.3 RECURSOS MATERIALES
10. PRESUPUESTO
11. EJECUTOR
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
13. PLAN DE CAPACITACIÓN
  - 13.1 MARCO NORMATIVO

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



14. OBJETIVOS
- 14.1. OBJETIVO GENERAL
- 14.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
15. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
16. LINEAMIENTO CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS
- 16.1. CONCEPTUALES
- 16.2. PEDAGÓGICOS
17. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACIÓN
18. BENEFICIARIOS
19. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
20. CRONOGRAMA
21. PRESUPUESTO

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



## 1. INTRODUCCIÓN

Las directrices nacionales con base al mejoramiento del entorno laboral y la calidad del servicio del funcionario público, a través del programa de Gestión del Talento Humano orientado a la modernización de la Nueva Gestión Pública en temas de bienestar del talento humano, cuyo fin es dinamizar y fortalecer la función administrativa, integrando su talento humano como el corazón de la Administración Municipal y base fundamental de los procesos misionales, metas y objetivos institucionales.

La Alcaldía de El Espinal bajo la dirección Administrativa de Talento Humano, presenta El Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, encaminado a mejorar la calidad del entorno laboral, el desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos forjando el valor de lo público.

Adaptándose a los diferentes cambios laborales causados durante la pandemia del coronavirus COVID-19, como es la adaptación de procesos de virtualidad en procesos de capacitación y de integración, buscando el equilibrio en lo laboral, familiar, personal y al mejoramiento del entorno laboral.

Según la normatividad el Plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005, se encamina en “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de motivación, satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Implementando la normatividad; La Alcaldía Municipal del Espinal, en su Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022; realizara actividades de integración, deporte, capacitación a los servidores públicos, incentivos, a los funcionarios con mayor resultado en la evaluación de desempeño laboral de la vigencia 2021.

La Alcaldía Municipal del Espinal, encamina su plan de Bienestar Social e Incentivos mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral, para el desarrollo armónico e integral del empleado, en pro del buen funcionamiento institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, pero al mismo tiempo bajo la motivación de formación y capacitación del funcionario público y un adecuado clima organizacional.



## 2. DEFINICIONES

**Eficiencia:** Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. Maximizar los resultados con el mejor uso de los recursos.

**Eficacia:** Hace referencia a la capacidad para lograr lo que se propone con respecto a los objetivos y metas

**Incentivos Pecuniario:** Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo  
**Evaluación de Desempeño:** Instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.

**Sentido de Pertenencia:** Es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo.

**Servidores Públicos:** Son todos aquellos ejercen funciones públicas; quienes están vinculados al Estado para el cumplimiento de tareas estatales y los particulares en vestidos de la autoridad del Estado para desempeñar funciones públicas de manera transitoria en los casos previstos por la ley (C.P., arts. 118, 123, 210, y 267).

**Recurso humano:** personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

**Bienestar:** Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.



### 3. JUSTIFICACION

La Alcaldía Municipal de El Espinal – Tolima, elabora el Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2022, conforme a las Políticas Nacionales del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y bajo el lineamiento del Programa Nacional de Bienestar “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022; liderado por la dirección Administrativa de Talento Humano.

### 4. MARCO NORMATIVO

4.1. Decreto Ley 1567 de 1998.Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Articulo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

4.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que 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 desarrolle la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.



Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La calidad de vida laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

- 4.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019). En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- 4.4. Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.



### 3. Promoción y prevención de la salud.

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.

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

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## 5. OBJETIVOS

### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2022, con el fin de mejorar el entorno laboral, la motivación personal y el desarrollo integral de los funcionarios públicos, orientado en la eficiencia, eficacia e idoneidad del servidor público de acuerdo a la Misión, Visión, los objetivos y el fortalecimiento institucional.

### 5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Cubrir con la totalidad de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Espinal Tolima, según sus necesidades de motivación y superación del entorno laboral.
- ✓ Mejorar el desempeño de los funcionarios públicos, mediante incentivos, capacitaciones, actividades lúdicas, artísticas orientadas a optimizar la comunicación e integración de los funcionarios de todas las dependencias de la Alcaldía Municipal de Espinal Tolima.
- ✓ Focalizar sugerencias de acuerdo a las necesidades de capacitación y recreación, según el proceso de reorganización administrativa que se está llevando a cabo, con el fin de optimizar los objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2020 - 2023.

## 6. MARCO FILOSÓFICO

### Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## 6.1 MISIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, busca que la Alcaldía Municipal de El Espinal - Tolima brinde a sus funcionarios, mejorar el clima organizacional y laboral a través de incentivos, capacitaciones y actividades lúdicas, el desarrollo integral de los servidores, generando el valor de lo público y orientado a cumplir las metas y objetivos institucionales.

## 6.2 VISIÓN

La Alcaldía Municipal de El Espinal Tolima, con la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se enfoca en la humanización administrativa y en los lineamientos de la nueva gestión pública, siendo el talento humano el corazón institucional, por ende, se visiona que para el 2023, la administración municipal sea pionera en los procesos de Bienestar Social de los funcionarios de la administración municipal.

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



## 7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

### 7.1 BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la Alcaldía municipal de El Espinal y su núcleo familiar.

### 7.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Administración Municipal vigencia 2020-2023, desarrolla el Plan de Bienestar Social, de acuerdo a las necesidades que se observan, el entorno laboral, a la falta de relaciones interpersonales y comunicación asertiva entre los funcionarios de la administración municipal, como también busca que mediante los programas de bienestar enfrenten de una manera armónica los cambios laborales que se ven sujetos por causa de la Pandemia COVID 19.

Se hace necesario fortalecer conocimiento Institucional, mediante los procesos de inducción y re inducción; Gestión del Desempeño de acuerdo a los objetivos pactados según los objetivos institucionales entre los secretarios, los funcionarios de carrera y de libre nombramiento de remoción con el fin de mejorar la evaluación del desempeño institucional; Capacitaciones se realizarán capacitaciones de acuerdo a las necesidades primordiales y el cumplimiento de MIPG ,para el fortalecimiento e implementación del mismo mediante políticas de responsabilidad administrativa direccionado a La creación del valor público; El clima organizacional y Cambio Cultural en esta categoría se van a realizar actividades lúdicas deportivas, de integración y capacitación en busca de armonizar el entorno laboral bajo los parámetros de compañerismo, comunicación asertiva, cordialidad e integración institucional; Los valores del servidor público se socializaran mediante el Código de Integralidad con el fin de fortalecer valores personales e institucionales.

Teniendo en cuenta las rutas de creación de Valor Público, La Administración Municipal 2020-2023, le apostara a subir los índices de las rutas de felicidad, ruta de crecimiento, ruta del servicio, ruta de calidad, ruta de análisis de datos, mediante Planes, estrategias y actividades para mejorar el clima organizacional y laboral, el desarrollo integral de los funcionarios generando un ambiente familiar de compromiso y sentido de pertenecía institucional.



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



### 7.3 PROPÓSITO

Realizar el Plan de Bienestar Social e incentivos, dirigido a mejorar el clima organizacional y laboral, mediante la participación activa de todos los servidores públicos, basado en estrategias y actividades de capacitación, lúdico y deportes, con el fin de optimizar los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios y así cumplir con los objetivos institucionales y el fortalecimiento institucional.

### 7.4 DESCRIPCIONES

El plan de Bienestar Social en la vigencia 2022 se realizará en el área Recreativa y Cultural de acuerdo al diagnóstico del año anterior en aras de lograr el fortalecimiento institucional y el desarrollo integral de sus servidores públicos. Con base en la encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar del año 2021 realizada a los funcionarios de la administración Municipal.

- ✓ Eventos Deportivos y Recreacionales
- ✓ Eventos culturales y de integración

La Administración Municipal y la Dirección Administrativa de Talento Humano para la vigencia 2022, busca espacios de la integración institucional, con el fin de mejorar el clima laboral, con base al marco del COVID -19, La Administración Municipal cumpliendo con los protocolos de Bioseguridad programa las siguientes actividades.

CRONOGRAMA DEPORTIVO		
ACTIVIDADES	FECHA	LUGAR
Encuentros Femenino y Masculino de microfútbol	Semestre A	Coliseo La Magdalena
Ciclo ruta	Semestre A	Alcaldía-caimanera
TARDE DE DESAFIOS Y JUEGOS DE MESA		
ACTIVIDADES	FECHA	LUGAR
Tardes De Juegos Tradicionales	Semestre B	Coliseo de Balcanes

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



**ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN**



La Administración Municipal y la Dirección Administrativa de Talento Humano para la vigencia 2022, busca espacios de la integración institucional, con el fin de mejorar el clima labor por tal motivo tiene las siguientes actividades programadas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Día de la mujer			X									
Día del Hombre			X									
Actividad código integridad				X				X				
Día de la secretaria				X								
Día de la Familia					X				X			
Ciclo ruta							X					
Los Servidores Públicos tienen Talento					X							
Día del Servidor Publico						X						
Día del Abuelo								X				
Día de la Salud									X			
Taller manualidad navideña										X		
Día Dulce										X		
Taller de cocina navideña								X				
Novena de Aguinaldos												X
Día de la Integración Institucional- Reconocimientos a los servidores Públicos de Carrera y LNR.												X

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) - [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## 8. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

El Plan de Incentivos y Estímulos de la Administración Municipal de El Espinal para la vigencia 2022, se establece de acuerdo a las Políticas Nacionales del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022, donde estipula reconocimientos a los funcionarios públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción de superior desempeño Laboral de acuerdo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y a los resultados de la Evaluación de desempeño.

### 8.1 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de los incentivos no pecuniarios de la administración municipal serán todos los empleados de carrera de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo y asistencial, así como los de libre nombramiento y remoción.

### 8.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

El componente de motivación y estímulo de los funcionarios públicos de la administración municipal contribuye para el adecuado entorno laboral y hace parte fundamental para el buen desarrollo y fortalecimiento institucional.

### 8.3 INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Incentivos no pecuniarios para los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

- ✓ Vacaciones Escolares. Los padres y madres de familia con hijos en edad escolar, podrán disfrutar de un día de descanso al año. Adicional a las vacaciones legales, tomado en la época de vacaciones escolares de los menores, en el receso de clases comprendido en la última semana de vacaciones en el mes de julio o en el receso del mes de octubre, previa concertación con su Jefe Inmediato y presentando un documento soporte que certifique que está activo en la institución educativa.
- ✓ Con el propósito que los servidores de la administración Municipal compartan con su familia el día de su cumpleaños, se concederá a los funcionarios un (1) día libre,

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



**ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN**



La Dirección Administrativa de Talento Humano notificará al funcionario de acuerdo con la fecha de cumpleaños. Cabe resaltar que este día si no es hábil se concederá al día siguiente y a su vez este no se puede trasladar y/o cambiar. Así mismo, se entregará un Souvenir con motivo a esta fecha.

- ✓ Graduación. Se concede media jornada laboral al servidor público, que reciba su título en cualquier modalidad de formación educativa dentro del municipio y si se gradúa fuera del municipio, se concederá un día, por consiguiente, debe presentar soporte de la institución de fecha de grado.
- ✓ Celebración del día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos.
- ✓ Día de la familia son dos (2) actividades una por cada semestre y se establece de la siguiente manera: 1.- funcionario soltero una persona adicional y los funcionarios con familia (conyuge e hijos menores de 18 años)
- ✓ Institucionalizar día de la bicicleta
- ✓ El Día de la Integración Institucional se hará reconocimientos a los servidores Públicos de acuerdo con las siguientes apreciaciones:
  1. Los cinco mejores servidores Públicos de carrera Administrativa de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño laboral según los porcentajes arrojados en la plataforma de la CNSC. Mediante los siguientes parámetros.

PARAMETROS	COMPORTAMENTAL	FUNCIONAL
	Aprendizaje continuo, competencias actualizadas en función en las actividades de la administración-(compromiso de asistencia en temas de capacitación)en todos los niveles	De las actividades concertadas la que mayor puntuación se le asigne, se debe cumplir al 100%, sin tener en cuenta el sumatorio total de la concertación.

#### **8.4 UBICACIÓN**

La exaltación de los funcionarios Públicos y los estímulos de los que se hacen acreedores serán entregados en las instalaciones de la Alcaldía Municipal.

#### **Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## 9. RECURSOS

El financiamiento para los Planes de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, fue aprobada y está dentro del presupuesto para la presente anualidad.

**9.1 RECURSOS HUMANOS:** Para la realización de las actividades que están definidas en este manual, se realizaran con la planta global de la alcaldía y para lograr su éxito, se dividirá las funciones según las actividades.

**9.2 RECURSOS FISICOS:** En la ejecución de las actividades Área Recreativa y deportiva se utilizará la planta física de la administración municipal, que mediante cronograma se establecen las fechas de realización.

**9.3 RECURSOS MATERIALES:** Se dispondrá de los materiales de acuerdo a lo requerido en la actividad.

## 10. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la administración municipal de El Espinal para la implementación de los programas de bienestar social e incentivos está dentro del rubro que se llama "SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES", con una asignación presupuestal de CIENTO TREINTA MILLONES (\$130.000.000) MCTE para la vigencia 2022.

## 11. EJECUTOR

El ejecutor de los planes en mención es la Alcaldía Municipal de El Espinal, a través de la Secretaría de Gobierno y General y la Dirección Administrativa de Talento Humano.

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) - [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los planes de Bienestar Social e Incentivos de la administración municipal, son sujetos a seguimiento y evaluación de acuerdo a los requerimientos de los servidores públicos de la entidad, los cuales son parte fundamental para la orientación y diseño de los Planes de Bienestar e Incentivos. Conforme a las directrices y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con base a la participación activa de los servidores públicos en la construcción del plan de Bienestar Social e Incentivo y Capacitación 2022.

De igual forma se realizará seguimiento, en el mes de julio y evaluación en el mes de diciembre.

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Página Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



## 13. PLAN DE CAPACITACION

### 13.1 MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - " Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, 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 una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa Decreto No. 4665 de noviembre 29 de 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias. Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal.

Decreto 1227 de abril 211 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.



Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...."

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. — Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.



## 14. OBJETIVOS

### 14.1 OBEJTIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento institucional de acuerdo a las capacidades, destrezas, habilidades, conocimientos y competencias de los servidores públicos de la alcaldía municipal de El Espinal.

### 14.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Capacitar a la mayoría de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de El Espinal.
- ✓ Fortalecer los valores del servidor público y enaltecer el desempeño laborar.
- ✓ Contribuir con la formación y capacitación de los funcionarios públicos, en pro del objetivo institucional y el fortalecimiento de sus metas laborales.
- ✓ Mejorar la calidad de la prestación del servicio, con funcionarios aptos e idóneos según los procesos demandados por los usuarios.

## 15. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente



realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

## 16. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 16.1 CONCEPTUALES

**La profesionalización del empleo público:** "es una condición necesaria. Es decir, que se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia"

**Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está



determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

## 16.2 PEDAGÓGICOS

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

## 17. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Administración Municipal de El Espinal – Tolima, según directrices y lineamientos nacionales implementa el Plan Institucional de Capacitación con el fin de contribuir el fortalecimiento institucional por medio de la planeación, seguimiento, control y evaluación de las actividades de formación y capacitación programadas para los servidores de la entidad, con forme a los temas de capacitación para la ampliación de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas según los objetivos misionales y la visión de la institucional.

La Inducción y reinducción es Metodología que da a conocer el entorno laboral o lugar de trabajo donde desarrollan sus funciones y actividades los funcionarios públicos de la entidad, a la hora de ser vinculados, con el fin de fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios públicos con la Entidad. Siendo el capital humano el corazón y la cara visible de la administración, mediante un desarrollo armónico bajo el valor de lo público, el crecimiento institucional y la calidad del servicio público de la Administración Municipal de El Espinal.

El Programa Institucional de Capacitación de la Administración Municipal adelanta, proceso de reorganización administrativa, por tal motivo las capacitaciones se orientarán en el fortalecimiento de la reorganización en marcha y bajo el Marco del COVID-19, las capacitaciones se orientarán presencial o virtualmente , las cuales con antelación se informará a los funcionarios, por correo electrónico, memorando internos y WhatsApp, utilizando plataformas digitales, los temas a capacitar en la vigencia 2022 son:



- Transformación Digital
  - Curso virtual de lenguaje claro de la Red Nacional de Lenguaje claro.
  - capacitaciones para el fortalecimiento en atención y servicio al ciudadano
  - Datos abiertos y Big Data
  - capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 11 de la Ley 1437 de 2011
  - Mecanismos alternativos de Solución de conflictos
- MIPG: Gestión y Evaluación de Resultados

## 18. BENEFICIARIOS

Dirigido a los empleados de carrera, libre nombramiento y remoción, de periodo (corregidor y control interno) tienen derecho de recibir cualquier tipo de programa de capacitación, sin embargo la alcaldía buscando el mejorar el conocimiento y la prestación del servicio de sus funcionarios por tal motivo extiende las capacitaciones a los de provisionalidad y a los contratistas siempre y cuando no se vea afectado el presupuesto municipal, por tal motivo se realizaran capacitaciones con el Sena y la ESAP para poder cubrir en capacitaciones el 100% de la planta Global de la Alcaldía Municipal de El Espinal.

## 19. IDENTIFICACIÓN DE NESECIDADES DE CAPACITACIÓN

Con base a las solicitudes de los servidores públicos de la alcaldía, se hace necesario fortalecer la gestión del desempeño de acuerdo a los objetivos pactados según los objetivos institucionales entre los secretarios, los funcionarios de carrera y de libre nombramiento de remoción con el fin de mejorar la evaluación del desempeño institucionales; realizaran capacitaciones de acuerdo a las necesidades primordiales y el cumplimiento de MIPG, para el fortalecimiento e implementación del mismo bajo la responsabilidad administrativa; direccionado a La creación del valor público; el clima organizacional, La Administración Municipal implementara el siguiente cronograma de capacitaciones para la vigencia 2022.donde se tendrá en cuenta el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, El SENA entre otros.



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



## 20. CRONOGRAMA

### PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN 2022

No	TIPO	EJE	COMPE-TENCIAS	TEMA	POBLACIÓN OBJETIVO	OBJETIVO	No. de personas capacitadas
1	Curso Virtual o presencial	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	1. Capacidad de gestión de la información. 2. Conocimientos de informática.	Transformación digital	Servidores Públicos y Contratistas	Impulsar el activismo positivo digital por medio del reconocimiento de características propias del liderazgo positivo digital y la utilidad de Internet y las TIC para la innovación para la transformación digital.	112
	Curso Virtual o presencial	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	1. Capacidad de gestión y comunicación del conocimiento	Curso virtual de lenguaje claro de la Red Nacional de Lenguaje claro	Servidores Públicos y Contratistas	Busca mejorar la comunicación con los ciudadanos y la atención del servicio	112
	Curso Virtual o presencial	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	. Capacidad de gestión y comunicación del conocimiento	capacitaciones para el fortalecimiento en atención y servicio al ciudadano	Servidores Públicos y Contratistas	Fortalecer la atención y el servicio al ciudadano mediante las capacitaciones	112
2	Curso Virtual o presencial	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	1. Capacidad de gestión de la información. 2. Conocimientos de informática.	Datos Abiertos y Big Data	Servidores Públicos y Contratistas	Conocer los elementos básicos y herramientas disponibles de Datos Abiertos para realizar los procesos de apertura, calidad y uso de datos de manera correcta y oportuna	112
3	Curso Virtual o presencial	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	1. Capacidad de organización y planificación	Mecanismos alternativos de Solución de conflictos	Servidores Públicos y Contratistas	Otorgar herramientas en el dominio de las destrezas en el pensamiento para que las personas puedan definir y relacionar o interferir y relacionar en su ámbito laboral	112
5	Curso Virtual o presencial	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO, LA TRANSPARENCIA Y CONFLICTO DE INTERESES	1. Capacidad de incentivar la transparencia y el valor de lo público teniendo en cuenta el conflicto de intereses	capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 11 de la Ley 1437 de 2011	Servidores Públicos y Contratistas	Impartir conocimiento de acuerdo al valor público la transparencia y los conflictos de intereses en la administración Municipal de acuerdo a la norma.	112
7	Curso Virtual o presencial	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	1. Capacidad de organización y planificación. 2. Motivación por la calidad	MIPG: Gestión y Evaluación de Resultados	Servidores Públicos y Contratistas	Conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del Estado	112

Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Pagina Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..



ALCALDIA MUNICIPAL DE EL ESPINAL TOLIMA  
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y  
CAPACITACIÓN



Al final de la vigencia del Plan de Capacitación, se aplicará una encuesta a los funcionarios públicos para determinar los logros obtenidos, de acuerdo a las capacitaciones y el aprendizaje adquirido y la práctica de los mismos en el entorno laboral para el año 2022.

## 21. PRESUPUESTO

La Administración Municipal para el Plan de Capacitaciones de los funcionarios públicos, cuenta con un presupuesto **TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000. =)**. rubro capacitación personal administrativo.

**Construyendo El Espinal con Decisión & Firmeza**

Correo: [contratacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:contratacion@elespinal-tolima.gov.co) – [fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co](mailto:fiscalizacion@elespinal-tolima.gov.co) Pagina Web <http://www.elespinal-tolima.gov.co/>

Carrera 6 # 8-07 Palacio Municipal de El Espinal. Tel.: (8)239-03-14, código postal: 733520..