



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

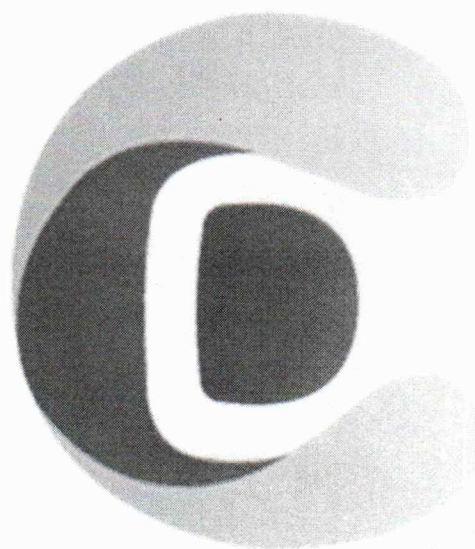
CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 1 de 17

CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA



**NUESTRA RIQUEZA
NOS VIENE DEL MAR**



**CONCEJO
DISTRITAL**

¡el poder es del pueblo!



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 2 de 17

CONCEJO DISTRITAL DE BUENAVENTURA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN - PIC

PLAN DE BIENESTAR

Enero - 2023



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 4 de 17

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN - PIC

INTRODUCCIÓN.

El desarrollo de competencias es un “conjunto de actividades ligadas a comportamientos objetivos, cuyo entrenamiento es guiado y supone la evolución de una persona en el perfil del rol que ocupa dentro de una organización y, por lo tanto, el progreso de su desempeño”.

Este proceso debe estar dirigido a todas las personas que integran las organizaciones, ya que la sumatoria sinérgica de los altos rendimientos, genere indiscutiblemente una ventaja competitiva. Es por ello por lo que, en la actualidad, las instituciones consideran la formación como una parte integral de su inversión estratégica y la ubican como un componente vital en la construcción de la competitividad.

Para el Concejo Distrital de Buenaventura, el Plan Institucional de Capacitación, implica además del cumplimiento normativo, comprender que la adecuada capacitación de sus funcionarios como un aspecto vital para el cumplimiento del objetivo estratégico. A continuación, se relacionan los elementos del Plan Institucional de Capacitación definido para la Corporación en la vigencia 2023

Para la elaboración del Plan se tuvo en cuenta lo estipulado en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 682 de 2001, 1227 de 2005, 1083 de 2015 ley 909 de 2005, los lineamientos generales del Plan de Formación y Capacitación de Empleados Públicos del Departamento Administrativo de Función Pública y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC.

En el mismo se incluye la realización del Programa de Inducción y Reinducción al personal de conformidad con lo establecido para las entidades públicas y un instrumento de evaluación del Plan



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL o4.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 5 de 17

1. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL. El Plan Institución de capacitación (PIC) está elaborado de acuerdo con la normatividad vigente para las entidades del Estado Colombiano con el fin de cumplir con los fines para lo cual fue creado, así:

NORMA	DESCRIPCIÓN	TÓPICO
Constitución Política de Colombia	Artículo 53	Se delega al Congreso expedir Estatuto del Trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del estado	Capacitación y estímulos
Ley 734 de 2002	Art 33 y 34 Establece el derecho de servidores públicos a recibir capacitación para mejorar su desempeño	Capacitación
Ley 909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Empleo público
Decreto 1227 de 2005.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998	
Decreto 2539 de 2005.	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005	Competencias
Ley 1064 de 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	Educación para el Trabajo
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	Actualiza PIC
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Función Pública



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL o4.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 6 de 17

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en proyectos de aprendizaje en equipo		Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)
Circular Externa 100 -10 de 2014 del DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	Capacitación y Formación
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Empleo Público
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009	Función Pública
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	PIC Vigente
	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público	Profesionalización
Sentencia C-527/17	Artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional	Capacitación a provisionales

2. MARCO CONCEPTUAL, 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 específicas en los empleados públicos y en las entidades.



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

PLAN DE BIENESTAR**

CÓDIGO: PL o4.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 7 de 17

La Ley 909 de 2004 señala que “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”.

Formación: Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y a largo plazo.

Capacitación: La capacitación es una actividad sistemática, planificada permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar el Talento Humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los empleados en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Desarrollo: El desarrollo por otro lado se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar.

Competencia: Es un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y otros atributos, los que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

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.

2. 1. ALCANCE:

El Plan Institucional de Capacitación PIC abarca desde el proceso de inducción del trabajador, pasando por el período de capacitación y Reinducción; en él se incluyen proyectos de aprendizaje institucional y programas especiales, todos orientados hacia la consecución de los objetivos institucionales con un talento humano comprometido, con valores y competitivo.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL. De conformidad con el objetivo estratégico de la Corporación, se busca desarrollar y potenciar los conocimientos y competencias de los empleados del



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

PLAN DE BIENESTAR**

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 8 de 17

Concejo de Distrital de Buenaventura, con el propósito de satisfacer las necesidades de capacitación, mediante programas pertinentes que mejoren su desempeño laboral, la gestión del conocimiento y su calidad de vida personal.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Mejorar las competencias laborales y comportamentales de los servidores del Concejo Distrital de Buenaventura.
- Generar oportunidades de mejora continua y acciones correctivas frente a los procesos de la entidad.
- Fomentar en los funcionarios la cultura organizacional.

4. DESARROLLO.

4.1. LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Las capacitaciones que se impartan al personal del Concejo Distrital obedecerán a los siguientes principios:

Complementariedad: Se refiere a que la capacitación debe apuntar al logro de los objetivos definidos en el plan institucional.

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: Todas las etapas del proceso de capacitación desde la detección de necesidades, la evaluación, formulación e implementación, deben contar con la participación del personal.

Prevalencia del interés General: las capacitaciones deben favorecer los intereses y objetivos institucionales, de manera que ayuden en la solución a problemas específicos de la entidad

Economía: Siempre que se pueda, se recurrirá al apoyo interinstitucional para optimizar los recursos de que dispone la Corporación



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL o4.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 9 de 17

Continuidad: Especialmente en lo que corresponde a la mejora en la apropiación de la cultura corporativa

4.2. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Se incluyen en el Plan de Capacitación como procesos dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, al desarrollo de habilidades en el servicio público y al suministro de información institucional necesaria para el buen desempeño en el cargo, los programas de inducción y Reinducción así:

4.2.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN. Debido al compromiso que la entidad tiene con la ciudadanía, la capacitación de los funcionarios públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que posibiliten el mejoramiento continuo de la administración pública y la búsqueda de ir en vía de mayor competitividad en la prestación de servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del estado.

Los Planes Institucionales de Capacitación de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales, de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo. Tendrá las siguientes características particulares.

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de sus funciones, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la corporación.

ACTIVIDADES DE INDUCCIÓN.



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

PLAN DE BIENESTAR**

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 10 de 17

PRIMERA ETAPA: BIENVENIDA. Esta fase tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos funcionarios, dándoles la bienvenida a la organización que contemplan las siguientes actividades:

- Recibe al nuevo funcionario y les indica los documentos necesarios para la legalización de su ingreso.
- Funciones para desempeñar en el cargo
- Indicar responsabilidad en el uso de la información institucional
- Informar acerca de las plataformas digitales que se manejen
- Solicitar al responsable de sistemas la asignación de las: contraseñas de los correos o plataformas que se manejan

SEGUNDA ETAPA: INTRODUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN. En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general sobre el Concejo con el objeto de facilitar su integración con la organización.

- Reseña Histórica
- Organigrama Actualizado
- Visión
- Misión
- Manual de funciones

TERCERA ETAPA: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, y retroalimentar el programa y realizar ajustes. En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con la aplicación del formato Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones, a fin de aplicar los correctivos correspondientes, siendo responsable de esto el área de Talento Humano.

4.2.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN. Está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren los objetivos, que más adelante se señalan. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los empleados acerca de marco estratégico de la entidad.
- Informar a los funcionarios sobre la orientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

PLAN DE BIENESTAR**

CÓDIGO: PL o4.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 11 de 17

- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Está orientado a facilitar la re- integración del personal a los cambios producidos en las reformas del estado y funciones., con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia con la Corporación.; debe realizarse por lo menos cada 2 años o cuando se presenten cambios significativos, dando cumplimiento al Capítulo II de la Ley 1567.

Para la presente vigencia y, teniendo en cuenta que hay 6 personas con alguna antigüedad en la Corporación y se espera empezar a implementar el Modelo Integrado de planeación y gestión, estos participarán en, las capacitaciones con el resto del personal.

5. PROYECTO DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL. De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7, así como la Guía para la Formulación del PIC del DAFP para los Proyectos de Aprendizaje en Equipo programados para 2022 son:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión institucional MIPG
- Sistema de Gestión Documental
- Sistemas de Información y Comunicación

5.1. PROYECTOS ESPECIALES. El Concejo Distrital acoge el proyecto de Bilingüismo promovido por la Función Pública Presidencia de la República a través del SENA, ya que es un imperativo en el panorama cambiante de internacionalización que ha venido estableciendo el gobierno colombiano a través de alianzas; esto contribuirá a que el uso de un segundo idioma favorece la interacción con ciudadanos que hablan otra lengua, facilita la aspiración a empleos de mejor remuneración y los empleados se empoderen en su entorno.

5.2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2023. Revisadas y analizadas las encuestas de necesidades de capacitación se definen las capacitaciones del personal para la vigencia 2022 con base en el nuevo documento orientador del Plan



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 12 de 17

Nacional de Capacitación y Formación del sector público para el decenio 2020- 2030 elaborado por el DAFP y la ESAP dentro de los cuales se encuadran 4 ejes temáticos como son:

EJE	DIMENSIÓN	TEMA	FECHA
Creación de valor publico	Saber hacer	Relaciones interpersonales	Enero – Diciembre 2023
Creación de Valor Público	Saber ser	Transparencia y Gobernanza Pública	
Probidad y ética de lo público	Saber hacer	Código de Integridad	
Probidad y ética de lo público	Saber	Control Interno Administrativo	Septiembre 2022
Probidad y ética de lo público	Saber ser	Derechos Humanos	Octubre 2022
Creación de Valor Público	Saber	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Noviembre 2023
Transformación Digital	Saber hacer	Manejo de herramientas tecnológicas	Todo el año 2023 (en puestos de trabajo)

La modalidad de capacitación será presencial. Finalizada la capacitación debe quedar registros: (ver formatos anexos).

- Registro de asistencia
- Registro de Evaluación del impacto de la capacitación
- informe de capacitación, Registro fotográfico

6. BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios del Plan los trabajadores de la Corporación honorable Concejo Distrital de Buenaventura

7. PRESUPUESTO: Para la capacitación del personal el Honorable Concejo Distrital de Buenaventura ha asignado bajo el código UNSPSC 2120202008 la suma de \$ 5.000.000 (Cinco Millones de Pesos MCte).

No obstante, la asignación en el área de capacitación es mínima, ya que se procurará ocupara el talento Humano propio o en su defecto, se establecerán alianzas con entidades gubernamentales locales para hacer efectivos los temas



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

PLAN DE BIENESTAR**

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 13 de 17

8. INDICADORES DE EVALUACIÓN: El jefe de talento humano, reportará los resultados obtenidos del proceso de capacitación con base en los siguientes indicadores.

INDICADOR	QUE MIDE	FORMULA DEL INDICADOR
EFICACIA	Grado de Implementación del PIC	a. Proyectos de aprendizaje ejecutados b. No de funcionarios capacitados/ No de funcionarios del Concejo
EFICIENCIA	Cumplimiento del PIC	a. Capacitaciones ejecutadas /capacitaciones planeadas b. Recursos ejecutados/ recursos planeados
IMPACTO	Contribución a la mejora del desempeño laboral	No de Respuestas positivas de contribución a mejora laboral / No de encuestados

BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un aspecto de tipo cultural cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, y sectores de la administración.

En este sentido, se deben desarrollar acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad de ser humano no solo se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades de carácter colectivo para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

2. OBJETIVOS

- ❖ Diseñar el plan de bienestar en el Concejo Distrital de Buenaventura, con el fin de crear un ambiente de integración y satisfacción de las necesidades detectadas de los funcionarios y su núcleo familiar.
- ❖ Crear mantener y mejorar el ambiente de trabajo y las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, laboral del servidor público, por medio de actividades de recreación, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación.



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

PLAN DE BIENESTAR**

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 14 de 17

- ❖ Desarrollar planes y programas integrales acoplados con la política de recursos humanos que satisfagan las necesidades de los funcionarios y sus familias elevando su calidad de vida y su desarrollo personal y familiar.
- ❖ Realizar programas deportivos y de acondicionamiento físico que ayuden a mantener un cuerpo y mente sana.

3. ESTRATEGIAS

Diseñar estrategias que motiven la participación de los funcionarios en todas las actividades de bienestar. Crear un ambiente propicio para que los funcionarios se involucren y se sientan parte del plan anual de bienestar.

4. AREAS DE TRABAJO

AREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

AREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundaran en el bienestar de la familia del Concejo Distrital de Buenaventura.

AREA SOCIAL

Propender por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

5. PROGRAMAS DE BIENESTAR

El objetivo fundamental del plan de bienestar ha de ser la búsqueda de la autenticidad, la satisfacción genuina de las necesidades humanas básicas de los servidores públicos, en este sentido es también responsabilidad de cada servidor público trabajar y responsabilizarse de su propio bienestar.



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 15 de 17

5.1 PROGRAMA: CELEBRACION DE LAS FECHAS ESPECIALES DURANTE EL AÑO.

OBJETIVO: Crear espacios de integración y adhesión entre los funcionarios del Concejo Distrital de Buenaventura, generando espacios donde se pueda celebrar y a la vez lograr que estas actividades sirvan de integración entre los funcionarios.

ACTIVIDADES: Diseñar estrategias para crear en los funcionarios la cultura de integración por medio de estas actividades en el marco de la celebración de las fechas especiales.

INDICADORES: # De funcionarios que participan en las actividades/ # de funcionarios del Concejo Distrital de Buenaventura.

DESCRIPCION DE FECHAS ESPECIALES.

MES	CELEBRACION
Enero – Diciembre	Fecha de cumpleaños funcionarios
Marzo	Día internacional de la mujer
Abril	Día de la secretaria
Mayo	Día del trabajo
Diciembre	Novena de aguinaldo, Despedida de fin de año

- ❖ **EN LOS CUMPLEAÑOS:** Enviar mensajes de felicitaciones a la persona homenajeada
- ❖ **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:** Para la conmemoración de este día se realizará una actividad por fuera de la corporación para homenajear a nuestras colaboradoras y a las honorables Concejales del Distrito.
- ❖ **DÍA DE LA SECRETARIA:** Para este día se podrá realizar una actividad para exaltar la ardua labor que realizan las secretarias en la Corporación
- ❖ **DÍA DE LA MUJER:** Realizar una actividad de integración en las instalaciones del Concejo por medio de actividades de esparcimiento.
- ❖ **DÍA DEL HOMBRE:** Realizar una actividad de integración en las instalaciones del Concejo por medio de actividades de esparcimiento.
- ❖ **DÍA DEL TRABAJO:** Integración recreativa de esparcimiento por fuera de las instalaciones del Concejo para todo el personal.
- ❖ **DESPEDIDA DE FIN DE AÑO:** Realizar una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento.



CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 16 de 17

- ❖ **NOVENA DE AGUINALDO:** En las instalaciones de la entidad realizar la novena navideña en cabeza de grupos conformados por las distintas dependencias de la corporación.

6. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CONCEJO DISTRITAL 2015

PROGRAMA	BENEFICIARIO	FECHA DE EJECUCIÓN
Celebración fechas de cumpleaños	Todo el personal de la corporación edilicia	Enero – Diciembre del 2023
Día de la Salud	Todo el personal de la corporación edilicia	Enero – Diciembre del 2023
Conmemoración Día de la Secretaria	Todo el personal de la corporación edilicia	Enero – Diciembre del 2023
Conmemoración día del trabajo	Todo el personal de la corporación edilicia	Enero – Diciembre del 2023
Conmemoración día de Amor y la Amistad	Todo el personal de la corporación edilicia	Enero – Diciembre del 2023
Novena Navideña	Todo el personal de la corporación edilicia	Enero – Diciembre del 2023

ANEXOS:

- Anexo 1. Formato Encuesta de Capacitación
Anexo 2. Formato de asistencia
Anexo 3. Formato Evaluación de Impacto de la capacitación

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Buenaventura a los (24) días del mes de marzo del 2023

MESA DIRECTIVA

H.C NILSON GARCÍA VALENCIA
Presidente



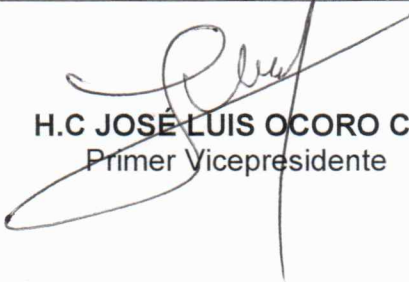
CONCEJO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA

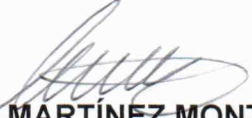
**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR

CÓDIGO: PL 04.12412
VERSIÓN: 3.0
FECHA: MARZO 11 DE
2011

Página 17 de 17


H.C JOSÉ LUIS OCORO CAICEDO
Primer Vicepresidente


LUCILA MARTÍNEZ MONTAÑO
Segundo Vicepresidente


ELIZABETH GOMEZ HERRERA
Secretaria General

Elaboró:
ELSA MARÍA GRUESO RENGIFO
Jefe de Talento Humano

Revisó: Grupo de Talento Humano
Aprobó: Comité de Planeación y Gestión (MIPG)