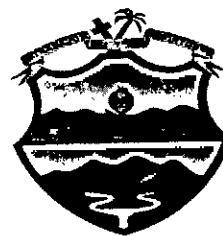


CONCEJO MUNICIPAL  
GRANADA ANTIOQUIA



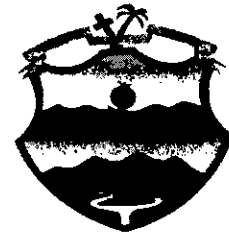
# PLAN DE CAPACITACION Y BIENESTAR

## 2012

**TRABAJANDO UNIDOS POR UNA GRANADA MEJOR**

Teléfono: 8320549 Ext. 104 – Celular: 312 296 23 99 – E-mail: [conceiogranada@yahoo.es](mailto:conceiogranada@yahoo.es)

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



**RESOLUCION N. 07**  
**De Febrero 8 de 2012**

POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN DE LOS CONCEJALES DE EL MUNICIPIO DE GRANADA" SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 909 DE 2004 Y SUS DECRETOS REGLAMENTARIOS 1567,1572 Y 2504 DE 1998 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

## CONSIDERANDO

- a) Que Los Concejales de Granada, constantemente asumen retos de diversa índole para abordar el estudio y análisis de las diferentes problemáticas de Municipio, razón por la cual deben estar preparados desde el punto de vista político, técnico y académico, fortaleciendo sus conocimientos en diversos temas, que le permitan enfrentar la realidad social
- b) Que uno de los derechos de los servidores públicos es recibir capacitación.

## RESUELVE

**ARTÍCULO 1:** Adoptar el Plan de Capacitación para los servidores públicos del Concejo Municipal de Granada, Antioquia.

**ARTÍCULO 2:** La presente resolución tiene validez a partir de la fecha de aprobación

Dada en el Concejo Municipal de Granada a los 8 días del mes de febrero de 2012.

**PUBLIQUESE Y CUMPALSE**

*Ivan Dario Hoyos Jimenez*  
IVAN DARIO HOYOS JIMENEZ

Presidente

*Jose Agustin Quintero Gomez*  
JOSE AGUSTIN QUINTERO GOMEZ

Vicepresidente Primero

*Luz Dary Giraldo Quiceno*  
LUZ DARY GIRALDO QUICENO

Vicepresidente Segundo

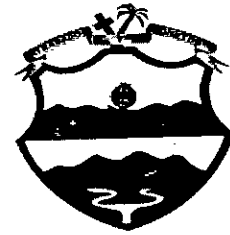
*Yasmin Andrea Gonzalez Lopez*  
YASMIN ANDREA GONZALEZ LOPEZ

Secretaria

**TRABAJANDO UNIDOS POR UNA GRANADA MEJOR**

Teléfono: 8320549 Ext. 104 – Celular: 312 286 23 99 – E-mail: concejogranada@yahoo.es

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



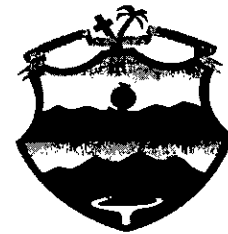
## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con el artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

En el sector público colombiano se define la capacitación como 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 a 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. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

El Plan contiene elementos y orientaciones para atender el diagnóstico de las necesidades se presentan como producto de una encuesta aplicada a los servidores públicos.

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



## PLAN DE CAPACITACIÓN

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, establece que las Entidades Públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual se implementarán programas de Bienestar Social, que se ofrecerán a todos los empleados y sus familias, como son: los deportivos; recreativos, artísticos y culturales u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que se puedan gestionar en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos, así como la promoción de vivienda.

### **Propósito del plan**

Este Plan de Capacitación y Bienestar de los Servidores Públicos, se hace con el propósito de integrar las orientaciones estructurales del Plan Nacional de Formación y Capacitación, garantizando así la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el servidor público, para el desempeño de su cargo. La capacitación entonces se convierte en una obligación para la Corporación, pero a la vez en un deber para el servidor público.

### **Marco legal**

Para la Organización de Plan de capacitación, para los servidores públicos del concejo, se tuvieron en los siguientes fundamentos legales.

**1. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN:** 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"

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



**2. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:** Decreto No. 4665 de 2007  
"Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de Competencias"

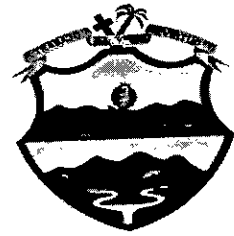
## **3. PRINCIPALES RETOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

4. Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
5. Decreto- Ley 1567 de 1998, Sistema Nacional de Capacitación
6. Plan Nacional de Formación y Capacitación

## **OBLIGACIONES DEL EMPLEADO BENEFICIADO CON PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:**

- El servidor que haya sido inscrito y notificado previamente, le corresponderá asistir a los eventos de capacitación.
- El servidor Público que sea beneficiado con programas de capacitación, deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran, retroalimentando y multiplicando el conocimiento adquirido.
- Concluida la capacitación, los funcionarios deben firmar un acta de asistencia que corrobore la asistencia del mismo.
- Es requisito para otorgar capacitación, pertenecer a la corporación.

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



## MISION

El Concejo Municipal de Granada, en una corporación que ejerce el control político, contribuyendo con el desarrollo de la comunidad granadina y velando por la defensa de sus intereses, mediante un trabajo de unidad con la Administración Municipal y sus entes descentralizados.

## VISION

Para el 2015, la Corporación estará posicionada a nivel regional y departamental como una de las mejores por su proceso de modernización, cumpliendo con la normatividad vigente de todo tipo y buscara día a día un mejor reconocimiento en el Municipio

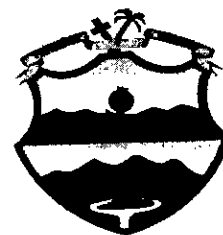
## CONSOLIDACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

Con el propósito de establecer necesidades reales de capacitación de los Servidores Públicos de la corporación, se procedió a la aplicación de un instrumento como fuente de obtención de información que fue la encuesta, donde se definieron los temas prioritarios.

En forma general, se pudo establecer que los temas que necesitan fortalecer y que aportan al desarrollo de las actividades son:

- Contratación. Ley 80 y decretos reglamentarios
- Ley de Bancadas
- Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011
- Código Disciplinario Ley 734 de 2002
- Planeación Estratégica
- Reforma Laboral

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



## PLAN DE INDUCCIÓN A LOS FUNCIONARIOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE GRANADA

La inducción en el concejo municipal de Granada, se inicia desde el momento en que el nuevo miembro de la comunidad ingresa a la corporación, comprende la recepción de los colaboradores, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la corporación, sobre lo público y la ambientación inicial al entorno organizacional. Este programa deberá implementarse inmediatamente se oficialice la vinculación (acta de posesión en el cargo) o inmediatamente se inicia la relación laboral antes de tomar su lugar en el cargo para el cual se vinculó.

### Objetivos

- Facilitar y fortalecer la integración del nuevo del servidor a la cultura del servicio público y a la cultura de la corporación, a través del conocimiento y las funciones generales del estado y específicas de la entidad.
- Familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la institucional, de manera que se garantice su compromiso para lograrla.
- Suministrar información completa respecto a la institución, misión, visión, objetivos, estructura orgánica, valores institucionales, así como reglamentaciones, deberes, beneficios, responsabilidades, derechos.
- Contribuir a la eficiencia para prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.
- Estimular el sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.

**TRABAJANDO UNIDOS POR UNA GRANADA MEJOR**

Teléfono: 8620549 Ext. 104 – Celular: 312 296 23 99 – E-mail: [concejogranada@yahoo.es](mailto:concejogranada@yahoo.es)

## CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



- Instruir a los servidores sobre todos los asuntos relacionados con la Corporación, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- Informar a los nuevos servidores 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.
- Preparar a los servidores para que se incorporen activamente a los procesos de auto evaluación de la institución.

### Fases del proceso de inducción

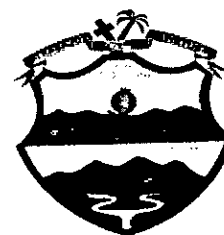
- Vinculación y recibimiento del servidor con los otros concejales y secretario
- Se procede a recibirlos formal e institucionalmente, brindándoles, además, el conocimiento básico sobre la entidad.
- Dirigir una comunicación escrita y personal a los empleados recién vinculados, en la que se les manifieste la complacencia de la entidad de recibirlos, así como los buenos deseos para que su permanencia en ella les signifique, a ésta, ventaja competitiva en el conjunto de la administración pública, y a ellos, promoción personal, familiar y profesional.

### Ubicación en relación con la entidad

El conocimiento institucional deberá orientarse hacia aspectos fundamentales de la corporación, de la dependencia y del puesto de trabajo, procurando que la información que se ofrezca favorezca la integración, la participación y el aporte del servidor al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.



# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



- ✓ Historia de la corporación.
- ✓ Misión, visión, objetivos.
- ✓ Estructura de la entidad.
- ✓ Nombres de los compañeros.
- ✓ Normas que rigen la entidad
- ✓ Estructura de la planta física: Conocimiento presencial.
- ✓ Planes y programas corporativos.
- ✓ Política y planes generales.
- ✓ Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones, etc.).
- ✓ Seguros individuales y /o de grupo.

Una guía general de inducción para los empleados nuevos que contenga:

Misión, visión, objetivos, políticas, programas especiales, mapa de procesos, estructura orgánica. (Esta guía será estudiada por los participantes en el proceso de inducción y evaluada formalmente, de manera que ellos expresen su posición frente a los contenidos estudiados).

Programa escrito de los temas y los horarios que se desarrollarán durante el tiempo que esté en inducción el servidor.

Guía didáctica de valores asumidos por la entidad.

Ubicación con relación al puesto de trabajo

## **Recursos Humanos y Técnicos**

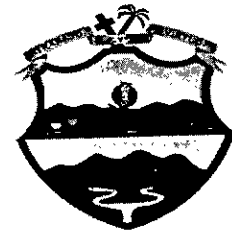
- ✓ Facilitadores
- ✓ Personal de apoyo
- ✓ Nuevo Servidor
- ✓ Material didáctico
- ✓ Computadores
- ✓ Video Beam
- ✓ Auditorio
- ✓ Fotocopias
- ✓ Recursos Económicos

Periodo de inducción: Primer Trimestre de cada vigencia

**TRABAJANDO UNIDOS POR UNA GRANADA MEJOR**

Teléfono: 8320549 Ext. 104 – Celular: 312 296 23 99 – E-mail: [concejogranada@yahoo.es](mailto:concejogranada@yahoo.es)

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



Indicadores:

Número de funcionarios capacitados  
Número de funcionarios invitados

## **Plan de Reinducción a servidores públicos del concejo municipal de Granada**

### **OBJETIVO:**

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud a los cambios administrativos, metodológicos, formativos, misionales y políticos en materia de la administración de talento humano, mediante el desarrollo de programa de reinducción Institucional.

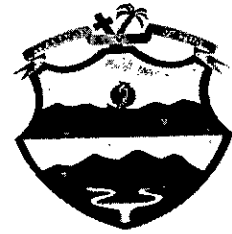
### **Actividades:**

- Elaboración del programa
- Determinación de Contenidos
- Selección de ponentes frente a las temáticas específicas
- Organización del evento y realización del mismo
- Registro de asistencia
- Entrega de Carpetas con material Informativa

### **Estrategias:**

- Contacto con expertos en distintos temas (profesionales de las entidades del Municipio)
- Programación de contenidos con los exponentes
- Determinación del lugar y espacio

# CONCEJO MUNICIPAL GRANADA ANTIOQUIA



## **Meta:**

Realizar un programa de reinducción institucional con todos los servidores Públicos del concejo.

Al Inicio de cada periodo de sesión.

Presupuesto Asignado

Para el año 2012, el presupuesto asignado es de \$500.000 (Quinientos Mil Pesos ml)

## **Programa de Bienestar**

De acuerdo al presupuesto, se planea una integración a fin de año con los miembros del Concejo y su familia.

**TRABAJANDO UNIDOS POR UNA GRANADA MEJOR**

Teléfono: 8320549 Ext. 104 – Celular: 312 296 23 99 – E-mail: [concejogranada@yahoo.es](mailto:concejogranada@yahoo.es)