 <p>Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación Estratégica Páginas: 1 de 15

**RESOLUCION No. 006-2026
(ENERO 07 de 2026)**

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN,
BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL SAN JUAN
GIRÓN PARA LA VIGENCIA 2026”**

EL PERSONERO MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN:

En uso de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto, 1083 de 2015 y,

C O N S I D E R A N D O:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 2º. Crea el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito de generar en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.


Que en el literal d) del artículo en mención, establece que cada entidad contará con los recursos previstos en el presupuesto; así como sus propios recursos físicos y humanos los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, establece en su artículo 19, que todas las entidades públicas que se rigen por estas disposiciones están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados Programas de Bienestar y Estímulos.

Que en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales” con miras a propiciar su eficacia persona, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”. La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Decreto 1083 de 2015

ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y

 <p>Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación Estratégica Páginas: 2 de 15

requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. 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 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
4. 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.
5. promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. 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.

Artículo 2.2.10.3. Los Programas de bienestar otorgados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Los empleados podrán acceder a la promoción y auxilios económicos para atender programas de educación formal en las modalidades técnicas, tecnológicas, universitarias, diplomados, posgrados, especializaciones y maestrías. Para ello atendiendo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional, la personería otorgara un porcentaje cualquiera que sea la modalidad de la capacitación recibida.

 <p>Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación Estratégica Páginas: 3 de 15

La Personería en aplicación a las Políticas de Desarrollo Administrativo de Talento Humano define entre las modalidades de capacitación, los foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros nacionales y locales, seminarios, talleres, cursos, para lo cual la personería accederá a la participación individualizada, siempre y cuando la temática que desarrollen esté dirigida a las áreas funcionales de su desempeño desde el punto de vista de la gestión pública.

Se hace necesario en la Personería Municipal adoptar el Plan de Bienestar Social, de Capacitación y de Estímulos para el periodo comprendido entre el 1º. de enero y el 31 de diciembre de 2026

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
4. 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.
5. promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. 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.

Artículo 2.2.10.3. Los Programas de bienestar otorgados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Los empleados podrán acceder a la promoción y auxilios económicos para atender programas de educación formal en las modalidades técnicas, tecnológicas, universitarias, diplomados, posgrados, especializaciones y maestrías. Para ello atendiendo criterios de

	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
		TRD: 120-23-5
	Macroproceso: ESTRATEGICO	Proceso: Planificación Estratégica
	Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 4 de 15

equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional, la personería otorgara un porcentaje cualquiera que sea la modalidad de la capacitación recibida.

La Personería en aplicación a las Políticas de Desarrollo Administrativo de Talento Humano define entre las modalidades de capacitación, la educación formal, los foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros nacionales y locales, seminarios, talleres, cursos, para lo cual la personería accederá a la participación individualizada, siempre y cuando la temática que desarrollen esté dirigida a las áreas funcionales de su desempeño desde el punto de vista de la gestión pública.

Ley 1960 de 2019 - La Ley 1960 de 2019, en el artículo 3°, modificó el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998 y estipuló que «los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar» que adelante la entidad, siempre que se atienda a las necesidades y al presupuesto asignado, y si este es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa



Concepto 2455 de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado del 18 de diciembre de 2020. - El Consejo de Estado en respuesta a la consulta elevada por la Ministra de Transporte, sobre la financiación del estímulo de educación formal para los empleados públicos y sus hijos, independientemente de su tipo de vinculación, como parte del programa anual de Bienestar Social determinó que en virtud de la consagración del principio de profesionalización del servidor público en los términos del artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, en los programas de bienestar social que adelanta el Ministerio de Transporte, sí es viable contemplar el estímulo de financiación de la educación formal para los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, y sus hijos, siempre que, si el presupuesto es insuficiente, se dé prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social, y Estímulos, el cual hace parte integral de la presente resolución, destinado a los funcionarios de la Personería Municipal de San Juan Girón, para ser ejecutado durante la vigencia fiscal del 2026.

Parágrafo: El Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social, y Estímulos, será financiado a través del rubro establecido para tal fin en el Presupuesto de la Personería.

ARTICULO SEGUNDO: Reglaméntese en la presente resolución, el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y el Sistema de Estímulos para los servidores públicos de la Personería Municipal de San Juan Girón así:

 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación Estratégica Páginas: 5 de 15

1.1 ALCANCE.

EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS: integra los siguientes beneficiarios:

1. Sistema de Estímulos e incentivos. Son beneficiarios los empleados públicos de la Entidad y sus familias.
2. Los contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, los cuales podrán participar en actividades que motiven la participación y el compromiso con la Entidad, siempre y cuando no generen una erogación económica para la entidad.
3. Plan de Capacitación y Formación: Beneficiarios en la capacitación formal de conformidad al Decreto 1227 de 2005, artículo 73, Ley 1960 de 2019 artículo 3º; y el concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del H. Concejo de Estado 2455 del 18 de diciembre de 2020, los empleados públicos de la entidad y sus familias.



1.2 PLAN DE CAPACITACION

1.2.1 DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN:

Conjunto de procesos organizados, relativos a la educación formal como la educación para el trabajo, de acuerdo a lo establecido por la Ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimiento, 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, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral, esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquello que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa.

El Plan Anual de Capacitación, se entiende como una herramienta por medio de la cual se identifican las necesidades de formación más relevantes en la entidad, se establecen los objetivos, se implementa la estrategia de formulación, ejecución y evaluación y la respectiva retroalimentación; todo lo anterior en correspondencia con el desarrollo institucional de la Personería, el Plan Institucional de la Entidad y el presupuesto de la respectiva vigencia.

La Personería Municipal de San Juan Girón, concibe el Plan de Capacitación como una herramienta de gestión que permite planificar la formación de los funcionarios y enfocarla a las competencias funcionales, comportamentales y comunes, a fin de lograr las metas de la entidad.


 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación Estratégica
		Páginas: 6 de 15

1.2.2 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

1. Propiciar la modernización del estado, a través de la profesionalización del recurso humano.
2. Fortalecer la capacitación administrativa y de desarrollo institucional de la Personería con el aumento de competencias cognitivas, técnicas y de servicios del talento humano vinculado a la Personería, lograda a través de la formación y capacitación aportar a la transformación para mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de los propósitos y fines de esta entidad.
3. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de sus servidores.

1.2.3 POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN:

1. Se dará prioridad a la capacitación que integre el desarrollo académico de los programas de formación con el logro de la misión, objetivos y metas establecidas para la Personería Municipal.
2. Deberá atenderse lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y demás normas que regulan lo relativo a la capacitación, por efectos de ser debidamente aplicado en la Personería de San Juan Girón.
3. Las actividades que se programen y aquellos beneficios que se aprueben en capacitación deberán estar orientadas al desarrollo de actividades que impacten positivamente en el empleado.
4. Toda solicitud de capacitación debe ser avalada y verificada su necesidad por el Personero Municipal.
5. El Plan y las actividades contempladas en el mismo, deberán obedecer a lograr el mejoramiento continuo, promover el desarrollo del talento humano, grupal e individual.
6. La formulación de acciones de capacitación y la ejecución de carácter interno o externo se hará siempre buscando la eficiencia, optimización de los recursos físicos y económicos y el aprovechamiento del talento humano vinculado a la entidad.
7. La Personería Municipal de San Juan Girón, promoverá la capacitación formal, especialización y perfeccionamiento de las competencias de los empleados.
8. El proceso de formación y capacitación en lo que tiene que ver con Bienestar Laboral, estará sujeto a los sistemas de control y específicamente deberá evaluar

	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
		TRD: 120-23-5
	Macroproceso: ESTRATEGICO	Proceso: Planificación Estratégica
	Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 7 de 15

todos los aspectos de carácter académico, operativo y técnico relacionados con los eventos de capacitación formal realizados.

9. La asistencia, la eficiencia del proceso de formación frente a los objetivos estratégicos establecidos en cada programa.

1.2.4 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN:

1.2.4.1 EDUCACIÓN FORMAL:



DEFINICIÓN: La educación formal definida por las leyes que rigen la materia, conlleva a la obtención de títulos y está regida por grados de enseñanza, es una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas, se caracteriza por ser un proceso de educación integral, se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular en ciclos lectivos, conducentes a grados y títulos. Es la formación que se ofrece en los centros debidamente autorizados, tiene un carácter estructurado y planificada. Para efectos del Plan de capacitación, la Personería municipal de San Juan Girón brindará los estímulos e impulsará la educación formal en educación básica, media, técnica, tecnológica, pregrado y postgrados.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA EDUCACIÓN FORMAL:

1. Ser empleado público de la entidad.
2. Para los empleados de carrera administrativa deberán tener una calificación sobresaliente en el último período.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
4. Acreditar mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de la solicitud.
5. Que el programa tenga relación con el desempeño de las labores o con el objeto de la entidad.
6. Acreditar un promedio igual o superior a 3.8. en el período anterior y no haber perdido más de una asignatura.
7. Entregar la documentación requerida, como es:
 - 7.1 Solicitud presentada ante el Personero Municipal
 - 7.2 Recibo o matrícula dentro del período de vencimiento expedido por la institución educativa.
 - 7.3 Fotocopia del Pensum educativo.
 - 7.4 Fotocopia de la evaluación de desempeño (si es empleado de carrera)
 - 7.5 Los debidos certificados de antecedentes disciplinarios actualizados.

OBLIGACIONES PARA LOS BENEFICIARIOS DE LA EDUCACIÓN FORMAL:



1. Comunicar de manera oportuna el horario de estudio y acreditar visto bueno del jefe inmediato.

 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
		Proceso: Planificación Estratégica
Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 8 de 15	

2. Constituir garantía y orden de descuento por nómina por el valor del beneficio para la educación formal, que garantice el cumplimiento de las obligaciones contenidas.
3. No suspender sin justa causa el programa educativo del que ha sido beneficiado; En caso de suspenderlo deberá reembolsar el valor invertido salvo que medie justa causa (caso fortuito y/o fuerza mayor).
4. Servir de capacitador en los temas que se está educando cuando se requiera por la entidad.

POLÍTICAS PARA OTORGAR EL BENEFICIO EN EDUCACIÓN FORMAL:

1. En educación formal, para funcionarios del Nivel Directivo el incentivo será máximo hasta del 60% del valor de la matrícula por semestre, de acuerdo con la disponibilidad de presupuesto para este rubro.
2. Para los funcionarios del nivel profesional el incentivo será máximo hasta del 65% del valor de la matrícula por semestre, de acuerdo con la disponibilidad de presupuesto para este rubro.
3. Para las familias de los empleados de la entidad el incentivo será máximo hasta del 45% del valor de la matrícula por semestre, de acuerdo con la disponibilidad de presupuesto para este rubro.
4. Tendrán derecho a acceder al estímulo educativo de educación formal, quienes hayan sido beneficiados para adelantar estudios pre o posgrados, atendiendo en primer lugar a quienes no hayan sido beneficiados, siempre y cuando existan recursos en el presupuesto.
5. En ningún caso se aprobarán solicitudes retroactivas para períodos académicos anteriores.
6. En ningún caso se entregarán sumas de dinero en efectivo o cheque a favor de los funcionarios beneficiados o sus familias, el pago se realizará directamente a favor de la institución educativa.
7. Tendrá prioridad el programa que tenga mayor relación con la misión y objetivos de la Personería Municipal.
8. Para poder acceder las familias del funcionario a este beneficio, el funcionario deberá estar vinculado con la Personería por lo menos por dos (2) años y no tener sanciones disciplinarias durante este periodo.
9. Sólo podrá acceder un miembro de la familia del empleado por semestre y de acuerdo con la disponibilidad de presupuesto para este rubro, siempre y cuando se encuentren en el Primer Grado de Consanguinidad, Primero de Afinidad y Primero Civil.

 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10	
		Versión No. 02 - 2021	
	Macroproceso: ESTRATEGICO Subserie: RESOLUCIONES	TRD: 120-23-5	Proceso: Planificación Estratégica
		Páginas: 9 de 15	

10. En el evento en que se produzcan solicitudes con los mismos derechos de prelación, se realizará sorteo con presencia de los posibles beneficiarios para definir el empate.

1.2.4.2 CAPACITACIÓN INFORMAL

DEFINICIÓN. Aquella que se encuentra relacionada con un conjunto de orientaciones o instrucciones, aquel conocimiento libre y espontáneo, que tienen como objetivo "ofrecer oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, como también de educación permanente, de fomento, promoción, difusión y acceso a la cultura, y de transmisión, apropiación y valoración de tradiciones, costumbres y comportamientos sociales.

Hacen parte los cursos, charlas, conferencias, diplomados, congresos, simposios.

ARTICULO TERCERO: El Plan de capacitación, Bienestar Social y estímulos será evaluado por el Asesor de Control Interno o quien haga sus veces.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones en contrario


COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en el despacho de la Personería Municipal de San Juan Girón a los siete (07) días del mes de enero de 2026.


CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ.
Personero Municipal

Proyectó	Aprobó:	Revisó Aspectos Legales
Martha Viviana Alba Rodríguez - CPSPA	Edgar Pérez Parra - CPSP Control interno	Leslie Naranjo Díaz - Abogada

Carrera 25 No. 29-19
 3183586137
 Girón – Santander
www.personeriagiron.gov.co
personeria@giron-santander.gov.co

 <p>Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
		Proceso: Planificación Estratégica
Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 10 de 15	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS DE LA PERSONERIA DE SAN JUAN GIRON VIGENCIA 2026

MISIÓN



“La Personería Municipal de San Juan Girón, como parte del Ministerio Público, ejerce las funciones que le confiere la Constitución Política y la Ley, así como las que le delegue la Procuraduría General de la Nación y por ello y en cumplimiento de su deber ser, está comprometida con la comunidad en la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección de interés público – colectivo y en la vigilancia de la conducta de quienes desempeñan funciones públicas del orden municipal. Para ello ejerce el control administrativo en el municipio San Juan Girón, contando con autonomía presupuestal y administrativa, buscando en su quehacer la vigilancia de derechos de orden prioritario como el Derecho a la Vida, a la Salud, al Debido proceso y todos aquellos derechos de primer orden; buscando con la valoración ética que el ejercicio de la función pública sea efectiva en nuestro municipio, sea una realidad, en procura de la promoción y prevención de los derechos humanos, la conservación del medio ambiente y el patrimonio público, a través de la prestación de los diferentes servicios que presta la institución, enmarcados en los principios de transparencia, igualdad, celeridad y respeto, buscando que la calidad de los mismos sea real, verdadera y apreciable para quienes a diario acuden a nuestra entidad. Comprometidos con tus derechos.”

VISION

“Salvaguardar el interés general, velando por el cumplimiento de los fines del estado, bajo la premisa: comprometidos con tus derechos, brindando un servicio con calidad a la comunidad en la guarda y promoción de los derechos humanos, fundamentales y en la vigilancia de la conducta de los servidores públicos del orden municipal, en el ejercicio de sus funciones públicas, destacándose como ministerio público por ser garante del estado social de derecho; fijándonos metas a mediano y largo plazo de tal manera que seamos una entidad caracterizada por la excelencia en la prestación del servicio con calidad a la comunidad gironesa.”

OBJETIVOS GENERALES

1. Fortalecer las capacidades profesionales y personales en todos los procesos que se llevan a cabo en la Personería Municipal de San Juan de Girón, a través de la implementación de programas de capacitación, educativos y formativos, que promuevan el desarrollo de competencias técnicas, éticas y sociales, con el fin de mejorar la calidad del servicio público prestado a la comunidad.

 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
		TRD: 120-23-5
	Macroproceso: ESTRATEGICO	Proceso: Planificación Estratégica
Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 11 de 15	



2. Fomentar un ambiente laboral positivo y motivador en la Personería Municipal de San Juan de Girón, mediante la creación de estrategias de bienestar social y estímulos, que contribuyan al reconocimiento y la satisfacción, promoviendo el bienestar integral y la retención del talento humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Desarrollar un programa de capacitación para la Personería Municipal de San Juan Girón, enfocado en las acciones correctivas establecidas en el Plan de Mejoramiento con la Contraloría Municipal de Girón, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas legales y los procedimientos internos, fortalecer la cultura de transparencia y eficiencia, y mejorar la gestión en la institución.
2. Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas en cumplimiento de las metas y planes formulados por la entidad, buscando mejorar la calidad del trabajo del personal y su capacidad para cumplir con los objetivos y fines de la Personería.
3. Promover el bienestar integral del talento humano incluyendo aspectos de salud, trabajo en equipo y desarrollo personal, con el fin de mejorar el ambiente laboral y la satisfacción dentro de la entidad para mantener un buen nivel de eficiencia a nivel individual y colectivo.
4. Motivar y fortalecer el sentido de pertenencia del talento humano a la Personería Municipal de San Juan Girón por medio de un plan de estímulos y reconocimientos basado en la ética profesional y el compromiso institucional.

PLAN ANUAL DE CAPACITACION

La implementación del Plan Anual de Capacitación para la Personería Municipal de San Juan Girón se justifica plenamente en el marco de las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los cuales establecen la obligación de capacitar a los servidores públicos como una estrategia fundamental para garantizar el cumplimiento de la misión institucional y la mejora continua de la administración pública. La ley, en su artículo 36 destaca 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.



 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
		TRD: 120-23-5
	Macroproceso: ESTRATEGICO	Proceso: Planificación Estratégica
	Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 12 de 15

En concordancia con la normativa, el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades del Estado deben contar con un Plan de Capacitación Anual, como herramienta para actualizar y mejorar las competencias de sus empleados. Este plan tiene como propósito fundamental promover la formación permanente en temas relacionados con la gestión pública, el desarrollo de competencias técnicas y el fortalecimiento de la ética pública, lo cual resulta esencial para el buen funcionamiento de la Personería Municipal de Girón.

El plan anual de capacitación es una herramienta estratégica para la mejora de los procesos internos y la eficiencia en el servicio público. Contribuye a optimizar el desempeño de los funcionarios en su labor de velar por la transparencia, la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos y el cumplimiento de las normas legales. A través de programas formativos adecuados, se garantiza que los servidores públicos estén actualizados frente a los cambios normativos y tecnológicos, lo que se traduce en un mejor servicio a la comunidad.

El Plan Anual de Capacitación también responde a la necesidad de fortalecer la cultura organizacional de la Personería Municipal de Girón, promoviendo la mejora continua y el desarrollo profesional del personal. Esto no solo mejora la calidad del trabajo de los funcionarios, sino que también contribuye a crear un ambiente laboral más comprometido, eficiente y ético, lo que beneficia directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de la confianza pública en la entidad.

No.	TEMA	OBJETIVO	FECHA LIMITE
1	Capacitación en creación, conformación, organización y control de expedientes de archivo en cumplimiento de las normas archivísticas.	Desarrollar un programa de capacitación para la Personería Municipal de San Juan Girón, enfocado en las acciones correctivas	31 de marzo de 2026
2	Capacitación en la elaboración de documentos contractuales en cumplimiento de las normas de contratación.	establecidas en el Plan de Mejoramiento con la Contraloría Municipal de Girón, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas legales y los procedimientos internos, fortalecer la cultura de transparencia y eficiencia, y mejorar la gestión en la institución.	31 de marzo de 2026



 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
		TRD: 120-23-5
	Macroproceso: ESTRATEGICO	Proceso: Planificación Estratégica
	Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 13 de 15

3	Reinducción del personal sobre objetivos, planes, programas y nuevas normas que tienen aplicación para el cumplimiento de la misión de la entidad.	Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas en cumplimiento de las metas y planes formulados por la entidad, buscando mejorar la calidad del trabajo del personal y su capacidad para cumplir con los objetivos y fines de la Personería	31 de diciembre de 2026
4	Asistencia foros, conferencias, Simposios, paneles, congresos, encuentros, nacionales, locales, seminarios, talleres, cursos sobre temas relacionados con el propósito misiona de la entidad, y sobre el óptimo ejercicio de la función pública y administrativa.		31 de diciembre de 2026
5	Educación Formal - Actualizar los conocimientos Adelantar estudios de Posgrados, preferiblemente en temas relacionados con misión institucional.		31 de diciembre de 2026

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

El Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20, establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral. El Plan de Bienestar Social de la Personería Municipal de San Juan Girón tiene como objetivo fundamental mejorar las condiciones laborales del talento humano, con el fin de elevar su nivel de satisfacción y productividad, además de fomentar la identificación con la entidad. Este plan busca contribuir al bienestar físico, psico-afectivo, espiritual y social de los servidores, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.



El Decreto Ley 1567 de 1998, al igual que otras normativas que regulan el empleo público en Colombia, exige que las entidades del Estado implementen programas de bienestar que favorezcan el desarrollo integral de sus empleados. Además, socialmente, el bienestar de los funcionarios impacta directamente en su rendimiento y en la calidad del servicio público prestado, lo que a su vez mejora la relación de la entidad con la comunidad. Estos programas deben ser un proceso permanente, con iniciativas basadas

 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación Estratégica Páginas: 14 de 15

en las necesidades y expectativas de los servidores públicos, lo que garantiza su efectividad y pertinencia a lo largo del tiempo.

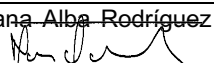
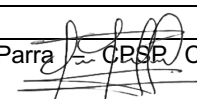
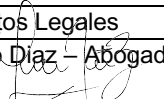
El Plan de Bienestar Social también será un instrumento clave para fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso de los funcionarios con los objetivos y valores institucionales de la Personería Municipal de Girón. A través de este plan, no solo se garantizará la atención integral a los empleados, sino que se logrará un aumento significativo en la satisfacción laboral y el desempeño productivo. Este plan no solo responde a una necesidad legal, sino también a una necesidad social, creando un entorno laboral más saludable, motivado y comprometido con los valores institucionales, lo que redundará en beneficio de la comunidad gironesa.

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA
1	Realizar trimestralmente una jornada de salud preventiva para el talento humano que labora en la entidad.	Promover el bienestar integral del talento humano incluyendo aspectos de salud, trabajo en equipo y desarrollo personal, con el fin de mejorar el ambiente laboral y la satisfacción dentro de la entidad para mantener un buen nivel de eficiencia a nivel individual y colectivo	Realizar gestiones administrativas con ARL, Caja de Compensación e IPS para programar las actividades
2	Realizar trimestralmente diferentes actividades para mejorar la calidad y condiciones del entorno laboral, en temas como estrés económico, sueño saludable, higiene postural, y pausas activas.		Realizar gestiones administrativas con ARL, Caja de Compensación e IPS para programar las actividades
3	Realizar una jornada deportiva, artística, cultural, vacacional y/o recreativa, según disponibilidad presupuestal.		Realizar convenio con la caja de compensación familiar y/o operador idóneo en la ejecución de actividades Deportivas, Artísticas, Culturales, Vacacionales y Recreativas.
4	Conceder dos días (2) laborales para la integración familiar, promoción de la unión familiar en el marco de fechas tales como vacaciones escolares semana de receso escolar, fiestas decembrinas y año nuevo, semana santa y demás fiestas religiosas, y ocasiones especiales	Motivar y fortalecer el sentido de pertenencia del talento humano a la Personería Municipal de San Juan Girón por medio de un plan de estímulos y reconocimientos basado en la ética	Decretar por acto administrativo el derecho al disfrute de dos (2) días hábiles no compensados para este propósito

 <p>PERS  NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE-PEST-10
		Versión No. 02 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 120-23-5
		Proceso: Planificación Estratégica
Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 15 de 15	

	susceptibles de promover la integración familiar de los servidores públicos de la entidad, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017	profesional y el compromiso institucional	
5	Otorgar un (1) día hábil no compensado para los servidores públicos de la entidad en atención a su cumpleaños, en el cual podrá solicitarse durante la vigencia del respectivo mes que corresponda la fecha de cumpleaños		Decretar por acto administrativo el derecho a disfrutar un (1) día hábil no compensado en atención a su cumpleaños, en el cual podrá solicitarse durante la vigencia del respectivo mes que corresponda la fecha de cumpleaños
6	Celebración día del Servidor Público- Decreto 1083 de 2015 - Decretar un (1) día hábil no compensado para los servidores públicos de la entidad, el cual podrá solicitarse durante la vigencia del mes de junio		Decretar por acto administrativo el derecho a disfrutar un (1) día hábil no compensado que podrá solicitarse durante la vigencia del mes de junio.


CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ.
Personero Municipal

Proyectó	Aprobó:	Revisó Aspectos Legales
Martha Viviana Alba Rodríguez - CPSPA 	Edgar Pérez Parra - CPSP Control interno 	Leslie Naranjo Díaz - Abogada 

Carrera 25 No. 29-19
 3183586137
 Girón – Santander
www.personeriagiron.gov.co
personeria@giron-santander.gov.co