



## DECRETO

Nro.

**2 0 1 4 0 0 2 4**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

### DECRETO POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BELLO PARA LA VIGENCIA 2014

**23 ENE 2014**

#### CONSIDERANDO

1. Que para motivar la permanente participación y elevar los niveles de satisfacción y motivación en el desempeño de las funciones, se hace necesario definir, establecer y adoptar el Plan de Bienestar Laboral de los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello y sus diferentes componentes para la vigencia 2.014.
2. Que por medio de los diferentes componentes que se describirán en el Plan de Bienestar Laboral para la vigencia 2.014, tales como: Salud y Seguridad en el Trabajo, Formación y Capacitación, Inducción, Re-inducción, Entrenamiento, Estímulos e Incentivos, Estilos de Vida Saludables y Torneos Deportivos Internos, el Municipio de Bello buscará elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la entidad, perfeccionando las habilidades personales, ejecutivas, gerenciales, administrativas y técnicas, las cuales promoverán el Desarrollo del Recurso Humano identificado y comprometido con los objetivos de la entidad.
3. Que la ley 909 de 2.004 y el Decreto 1567 de 1.998, así como también el Decreto 2539 de 2.005, consagran expresamente el carácter de obligatoriedad de los entes territoriales el cuidado de la salud mental de los empleados, a través del desarrollo de los diferentes programas que eleven la calidad de vida laboral de los empleados y su núcleo familiar.

En consecuencia, a través de este acto administrativo, el Municipio de Bello fijará las políticas y orientaciones generales para la formulación e implementación del Plan de Bienestar Laboral para los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello correspondiente a la actual vigencia.

#### DECRETA

#### CAPITULO I

**ARTICULO 1:** Adóptese el Plan de Bienestar Laboral para la vigencia 2014 de los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello y su Núcleo Familiar.



## DECRETO

Nro.

20140024



CO-SC-CER143888



SC-CER143686



GP-CER143691

**ARTICULO 2: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:** Entendiendo esté como el conjunto de políticas, estrategias, planes, disposiciones normativas, organismos y recursos organizados con el propósito de generar en los Empleados del Municipio de Bello, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción en razón de lograr la Eficiencia y la Eficacia de la Administración actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Éste se concreta a través de los siguientes componentes:

- a) El PIC (Plan Institucional de Capacitación) formulado para un cuatrienio con actualizaciones anualizadas en correspondencia con el Plan de Desarrollo Municipal.
- b) El Plan operativo anual, que señalará las prioridades de acción en materia de formación y capacitación en concordancia con el respectivo presupuesto anual.
- c) Los mecanismos e Instrumentos que se utilicen para la definición de necesidades y programación de acciones de Capacitación, la operación de programas, el control, evaluación y retroalimentación permanente de programas y del mismo sistema.
- d) Las modalidades de capacitación, en especial la adopción de los planes de Inducción y Re-inducción.
- e) El Plan de Formación y Capacitación de los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello, busca articular el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los servidores públicos vinculados al Municipio de Bello, a través de procesos de Formación y Capacitación a corto y mediano plazo, previamente programadas de acuerdo con el diagnóstico de necesidades asociados al Plan de Desarrollo Municipal.
- f) El proceso de Formación y Capacitación estará sujeto a los sistemas de control y específicamente deberá evaluar:
  - Todos los aspectos de carácter académico, operativo y técnico relacionados con los eventos de capacitación realizados.
  - Las actuaciones pedagógicas de facilitadores e instructores internos y externos.
  - La asistencia, comportamiento y participación de los alumnos o usuarios de la capacitación.
  - Los resultados del aprendizaje
  - El impacto o aplicación de conocimientos realizados por los capacitados en su función o puesto de trabajo.



## DECRETO

Nro.

20140024



CO-SC-CER143688



SC-CER143686



GP-CER143691

- La eficacia del proceso de formación frente a los objetivos estratégicos establecidos en cada programa.
  - La articulación de la formación con las Políticas y Normas de Calidad.
- g) Cuando se reciba capacitación externa de importancia corporativa, el Empleado deberá servir de multiplicador de los conocimientos adquiridos a través de conferencias, talleres, memorias o cualquier método de carácter pedagógico que involucre a sus pares y/o compañeros de trabajo; así como también deberá presentar constancia de asistencia y aprobación de los logros propuestos por la Formación ante la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Laboral.
- h) El Municipio de Bello, promoverá la capacitación, especialización y perfeccionamiento de las competencias tanto funcionales como comportamentales de los Empleados.
- i) Una vez programados los eventos de capacitación, la asistencia a los mismos será de manera obligatoria, en especial los programas de Inducción, Re-inducción y Sistema Integrado de Gestión (SIG), en su defecto el empleado asumirá las consecuencias disciplinarias, que para tales casos dispone la Ley 734 de 2.002. En todo caso, se tendrá en cuenta las causas de fuerza mayor debidamente justificadas.
- j) Los Empleados están en la obligación de participar en la evaluación de Planes y Programas de capacitación y de las actividades de formación a las cuales asista; así mismo contribuir en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

**PARAGRAFO:** El Plan de Formación y Capacitación deberá ser coherente con el Plan de Desarrollo Municipal.

### **ARTICULO 3: DE LAS ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA LA CAPACITACION DE LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE BELLO.**

- a) Desarrollar acciones de sensibilización que conlleven a crear conciencia entre los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello, sobre el valor de la capacitación como instrumento de respuesta a la competitividad de la entidad y la obtención de sus objetivos, metas, planes, programas y proyectos estratégicos.
- b) Dar a conocer a los funcionarios los deberes y derechos que la ley consagra en materia de capacitación de funcionarios públicos del orden territorial.
- c) Mantener un proceso dinámico y flexible en el PIC (Plan Institucional de Capacitación) del Municipio de Bello, que facilite su implementación de acuerdo con la detección de necesidades y los cambios organizacionales, en el



## DECRETO

Nro.

2 0 1 4 0 0 2 4



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

corto, mediano y largo plazo, en concordancia con el Plan de Desarrollo Municipal.

- d) Armonizar el Plan de Formación y Capacitación de la Entidad con la Evaluación de Desempeño Laboral, El componente de Estímulos e Incentivos y los demás procesos afines al desarrollo del Talento Humano.
- e) Se podrán realizar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas, para la realización de eventos de capacitación, con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos, elevar los niveles de competitividad organizacional y perfeccionar la calidad en cuento a la prestación del servicio.
- f) Promover la formación y actuación pedagógica de los Empleados que por sus competencias básicas, laborales, comportamentales y ciudadanas estén en capacidad de convertirse en capacitadores institucionales, tanto para trabajar al interior de la entidad como con la comunidad.
- g) Establecer y dar a conocer un portafolio de servicios de capacitación anual con amplia difusión entre los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello.

## CAPITULO II

### SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BELLO

**ARTICULO 4:** Constituye en el Municipio de Bello el Sistema de Estímulos e Incentivos el conjunto de Políticas, Planes, Programas, acciones, disposiciones normativas y los diferentes componentes del Plan de Bienestar Laboral que se interrelacionan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los Empleados del Municipio de Bello en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales.

**ARTICULO 5:** El componente de Estímulos e Incentivos se desarrollará a través de lo establecido en el Plan de Bienestar Laboral y la descripción de sus diferentes actividades.

**ARTICULO 6:** Anualmente el Municipio de Bello organizara programas y actividades de Bienestar Social dentro de las cuales estarán las propuestas de las mismas y teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestales que expida la Secretaria de Hacienda.



## DECRETO

Nro.

2 0 1 4 0 0 2 4



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

### ARTICULO 7 : SERÁN POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:

- a) El Municipio de Bello, a través de la Secretaria de Servicios Administrativos y específicamente de la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Laboral, aplicará el Plan de Bienestar Laboral y su componente de Estímulos e Incentivos y vinculará a los beneficiarios de acuerdo con el cumplimiento **ESTRICTO** de lo establecido por la legislación vigente y demás normas que modifiquen, deroguen o complementen este sistema.
- b) El Plan de Bienestar Laboral se actualiza cada año de acuerdo con la capacidad administrativa y presupuestal de la entidad.
- c) Además de los programas de Bienestar Social existentes a la fecha, el Municipio de Bello en el componente de Estímulos e Incentivos se incluirán, en forma coherente y racional, las acciones estratégicas relacionadas con la política institucional de Desarrollo del Talento Humano.
- d) Institucionalización del Día del Servidor Público del Municipio de Bello en el cual ente otras actividades se exaltará el desempeño de los funcionarios por el compromiso que han tenido para el cumplimiento de los fines institucionales y metas objetivas del Plan de Desarrollo, por el cual se realizaran una serie de actividades de integración, participación y sana convivencia la primera semana del mes de diciembre.

**ARTICULO 8:** Se entiende como beneficiarios del Componente de Estímulos e Incentivos del Municipio de Bello a los Empleados Públicos de la Administración Central, los cuales podrán optar para los reconocimientos de acuerdo con los parámetros establecidos por la legislación vigente, específicamente la Ley 909 de 2004, los reglamentarios vigentes de la Ley 443 de 1998 y el presente Decreto.

**ARTICULO 9: PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL.** En el Municipio de Bello se diseñaran y organizarán como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identidad del Empleado con los servicios que presta la Entidad.

**PARAGRAFO:** Para promover la atención integral del Empleado de este ente territorial y propiciar su desempeño productivo, los programas de Bienestar Laboral se aplicaran a través de los componentes del Área de Protección y Servicios Sociales y el Área de Calidad de Vida Laboral.



## DECRETO

Nro.

2 0 1 4 0 0 2 4



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

**ARTICULO 10: ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.** Esta área comprenderá programas y actividades mediante los cuales el Municipio de Bello atiende las necesidades de protección, ocio, identidad, y aprendizaje de los empleados y su Núcleo Familiar, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Además de la definición y puesta en marcha de las diferentes actividades de esta área, estos contarán con los aliados estratégicos con los cuales cuenta la Administración Central tales como: La caja de compensación Familiar, la ARL y las EPS respectivamente.

### **ARTICULO 11: SON ACTIVIDADES DEL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:**

- a) **SALUD:** Programas de asesoría para la Promoción y Prevención integral de la Salud Física y Mental de los empleados y su núcleo familiar, entre otros: Vacunación, tamizajes, riesgo cardiovascular, agudeza visual, evaluación y monitoreo de la salud mental a los funcionarios que por el ejercicio de sus funciones así lo ameriten, agudeza auditiva, intervención del Riesgo psicosocial entre otros. **ACTIVIDAD RELACIONADA:** Feria de la Salud y la Familia.
- b) **VIVIENDA:** Incluye el Fondo de la Vivienda que en la actualidad se encuentra en proceso de ajuste y adopción en el Municipio de Bello y los programas de subsidio de vivienda e interés social que ofrecen las cajas de compensación familiar y entidades públicas y/o privadas, que favorezcan directamente al Servidor Público y su Núcleo Familiar. **ACTIVIDAD RELACIONADA:** Fondo de la Vivienda en proceso de ajuste y aprobación.
- c) **RECREACION Y DEPORTE:** Comprende todos los programas de esparcimiento que se brinden a los empleados y su núcleo familiar, a través de los planeados en el componente de su mismo nombre que se describe en el Plan de Bienestar Laboral, de la misma forma aquellos programas que ofrece la Caja de Compensación Familiar para el empleado y su grupo familiar. **ACTIVIDADES RELACIONADAS:** Torneos Deportivos Internos y Externos, Acondicionamiento Físico, y Estilos de Vida Saludables.
- d) **CULTURA:** Desarrollo de cursos cortos y talleres que favorezcan la formación en habilidades y destrezas artísticas como danza, instrumentos musicales, fotografía, etc. Además actos y programas que benefician la integración, el reconocimiento al servicio, el desarrollo social y el reconocimiento de fechas conmemorativas institucionales. **ACTIVIDAD RELACIONADA:** Festival del Ingenio y el Talento, Cursos cortos en convenio con la Caja de Compensación Familiar.

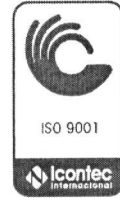


## DECRETO

Nro. **2 0 1 4 0 0 2 4**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

**ARTICULO 12: ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** En esta área, se incluyen los programas que se ocupan en el Municipio de Bello de la atención de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de tal manera que permitan la satisfacción de sus necesidades, para el desarrollo personal, profesional y organizacional, es decir el fortalecimiento de sus competencias en el SER, SABER Y SABER HACER.

### **ARTÍCULO 13: SON ACTIVIDADES DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

- a) SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. ( Salud Ocupacional y Seguridad Industrial SISO)
- b) ESTUDIOS DE PUESTOS DE TRABAJO
- c) PROGRAMAS DE PAUSAS ACTIVAS Y ERGONOMIA
- d) PROGRAMAS ESPECIALES DE PROTECCION Y DESARROLLO A TRAVES DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES.
- e) INTERVENCIÓN Y MONITOREO DEL RIESGO PSICOSOCIAL
- f) ESTUDIOS E INTERVENCIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
- g) PROGRAMAS DE RETIRO ASISTIDO.

**PARAGRAFO:** Son beneficiarios de estos programas directamente los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello.

**ARTICULO 14 : PROGRAMAS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS:** Los programas de Estímulos e Incentivos están dirigidos a orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los Empleados Públicos de La Administración Central Del Municipio de Bello que logren niveles de excelencia Los Planes de Estímulos e Incentivos se clasifican en Pecuniarios y No Pecuniarios.

**ARTÍCULO 15: PLANES DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Estos están constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo del Municipio de Bello hasta por (40) SMLV (Decreto número 1227 de 2.005 Art: 70 y ss.), de acuerdo con la disponibilidad de recursos presupuestales de cada año, los cuales una vez seleccionado el mejor equipo de trabajo se distribuirán de manera equitativa entre sus integrantes.

Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de Empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de los procesos y proyectos integrales que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.



## DECRETO

Nro.

2 0 1 4 0 0 2 4



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

### ARTÍCULO 16: APLICACIÓN DE LOS ESTIMULOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS:

**INSCRIPCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO:** La inscripción de los Equipos de Trabajo y sus respectivos proyectos se realizará por escrito ante un comité que se conformará con la única finalidad de adelantar lo pertinente para la inscripción, seguimiento, evaluación y proclamación de los equipos de trabajo y proyecto inscrito.

El proyecto que se inscriba por su respectivo equipo de trabajo, deberá ser por escrito y tendrá que contener entre otras cosas, cronograma de actividades, indicadores, logros esperados y por supuesto una explicación justificada del aporte a la Administración Municipal y al logro de sus objetivos.

Los proyectos deberán presentarse, a más tardar el día 3 de Marzo del año en curso ante el comité en pleno, el cual deberá contratar los servicios de un (os) experto (s) en el tema o los temas inscritos, en caso tal que la Administración no cuente con ellos, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, los cuales deberán cumplirse en el 100%.

Sí el proyecto demanda mayor tiempo, es decir más de una vigencia, se deberán señalar las etapas, fases o metas que se ejecutarán durante el término citado.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los Incentivos pecuniarios al equipo de trabajo, será en el marco de la Semana del Ingenio y el Talento en el día fijado para el reconocimiento a los mejores Empleados.

### ARTICULO 17: DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

a) Cada equipo de trabajo deberá estar conformado por tres personas como mínimo y por cinco personas como máximo de empleados que se encuentren inscritos en Carrera Administrativa o que sean de Libre nombramiento y Remoción, así como también empleados de carácter provisional o bajo la modalidad de temporales, en ningún caso podrán conformar equipos de trabajo Servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de Prestación de Servicios.

b) Los equipos interesados en participar, presentarán un proyecto relacionado con la institución ante el comité, bien sea desde su actuación Administrativa o en las áreas misionales, enmarcado en el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales.

c) El proyecto presentado debe corresponder a actividades, que si bien es cierto, pueden estar relacionadas con las funciones Inherentes a los cargos desempeñados, deben de ser creativas, no usuales y desde luego agregar valor a la entidad.





## DECRETO

Nro.

20140024



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto, **NO** libera en ningún caso a los funcionarios integrantes del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

**ARTÍCULO 18: DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ:** El comité encargado de inscribir, hacer seguimiento, evaluar y proclamar el mejor proyecto estará conformado por:

- a) El Alcalde o su delegado
- b) El Secretario de Servicios Administrativos
- c) El Director Administrativo de Talento Humano y Bienestar Laboral
- d) La Profesional Especializada en Talento Humano y Bienestar Laboral
- e) Un o Unos expertos en los temas correspondientes a los proyectos inscritos.

### **ARTÍCULO 19: INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVELES:**

Los Incentivos pecuniarios se aplicarán a los funcionarios en niveles de excelencia de Carrera Administrativa y a los Gerentes Públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley.

Los equipos de trabajo **NO** beneficiarios con los incentivos pecuniarios, podrán optar por incentivos no pecuniarios que para el efecto les ofrezca el Municipio de Bello.

Para la excelencia individual de los funcionarios se aplicará en la siguiente forma.

- a). Selección del mejor Empleado de Carrera Administrativa por nivel jerárquico.
  - Nivel Profesional
  - Nivel Técnico
  - Asistencial.

- b). Mejor Gerente Público.

**ARTICULO 20: DE LA SELECCION DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS:** Para realizar la selección del mejor funcionario de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, así como el mejor Gerente Publico en niveles de excelencia , se procederá en la forma prevista por la normatividad vigente tanto para la aplicación de los tiempos como para el proceso mismo.



DECRETO

Nro.

20140024



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

**ARTICULO 21: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Son incentivos no pecuniarios, el conjunto de programas flexibles que el Municipio de Bello dirige, tanto a los Empleados del Nivel Central, como a los Equipos de Trabajo que presenten desempeño productivo en niveles de excelencia establecidos en este Decreto.

Constituyen Incentivos no pecuniarios los siguientes:

- a) Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Menciones honorificas y medallas, las cuales serán incorporados en las respectivas hojas de vida de los funcionarios involucrados en el proceso.
- b) Otros estímulos: Se concederán a los empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que desempeñen con honestidad, transparencia y eficiencia inobjetable sus labores y consistirán en algunos de los siguientes estímulos:
  - Menciones Honoríficas
  - Medallas
  - Día Libre

Dado a los .....

23 ENE 2014

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS MUÑOZ LOPEZ  
ALCALDE

Proyecto: Rosalba Rodriguez Barrera, Profesional Especializada, Oficina de Bienestar Laboral *RRB.*

Aprobó: Jhon Alexander Osorio Osorio *AO* Secretario de Servicios Administrativos