



2015012209325412322327
DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



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 2015

CONSIDERANDO:

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 2015.

Que por medio de los diferentes componentes que se describirán en el Plan de Bienestar Laboral para la vigencia 2015 tales como (Salud y Seguridad en el Trabajo, Formación y Capacitación, Inducción, Reinducción, Entrenamiento, Estímulos e Incentivos, Estilos de Vida Saludables, 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.

Que la ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998 así como también el decreto 2539 de 2005, consagra expresamente el carácter de obligatoriedad de los entes territoriales el cuidado de la salud mental de los empleados a través del plan de Bienestar Laboral en sus 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 2015 de los Empleados de la Administración Central del Municipio de Bello y su Núcleo Familiar.

ARTICULO 2: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION: Entendiendo éste 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.

Este se concreta a través de los siguientes componentes:

- a) El PIC (Plan Institucional de Capacitación) formulado para un cuatrienio



2015012209325412322327
DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



con actualizaciones anualizadas en correspondencia con el Plan de Desarrollo Municipal.

- b) El Plan Operativo Anual que señalara 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 reinducción.
- 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 capacitandos en su función o puesto de trabajo.
 - 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



2015012209325412322327
DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



143688

SC-CER143688

GP-CER143691

mismos será de manera obligatoria, en especial los programas de Inducción, Reinducción y SIG, en su defecto el empleado asumirá las consecuencias disciplinarias que para tales casos dispone la Ley 734 de 2002. 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 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 mejorar la calidad en cuanto 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



2015012209325412322327
DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



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.

ARTÍCULO 5: El componente de Estímulos e Incentivos se desarrollara 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 organizará 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 Secretaría de Hacienda.

ARTÍCULO 7: SERAN POLITICAS INSTITUCIONALES PARA EL SISTEMA DE ESTIMULOS 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, en el Municipio de Bello, del Día Nacional del Servidor Público (el 27 de junio) y el Día del Agente de Tránsito (19 de abril) fechas en las cuales, 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.

ARTICULO 8: Se entiende como beneficiarios del Componente de Estímulos e



DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



Incentivos del Municipio de Bello 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 diseñarán 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.

ARTICULO 10: AREA 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; entiéndase por núcleo familiar lo siguiente: cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él (de conformidad con el artículo 70, parágrafo 2 del capítulo II del decreto 1227 de 2005)

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 AREA DE PROTECCION 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 creado mediante acuerdo Municipal número 016 de 25 de Noviembre de 2014.



2015012209325412322327
DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



688

SC-CER143688

GP-CER143691

- c) **RECREACION Y DEPORTE:** Comprende todos los programas de esparcimiento que se brinden a los empleados y su núcleo familiar a través de los planeado 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 saludable.
- d) **CULTURA:** Desarrollo de cursos cortos y talleres que favorezca la formación en habilidades y destrezas artísticas como danza, instrumentos musicales, fotografía, etc. Además actos y programas que favorezcan 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.

ARTICULO 12: AREA 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 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

- a) SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. (Salud Ocupacional y Seguridad Industrial SISO)
- b) ESTUDIO DE PUESTOS DE TRABAJO
- c) PROGAMA DE PAUSAS ACTIVAS Y ERGONOMIA
- d) PROGRAMAS ESPECIALES DE PROTECCION Y DESARROLLO A TRAVES DE LA ARL.
- e) INTERVENCION Y MONITOREO DEL RIESGO PSICOSOCIAL
- f) ESTUDIOS E INTERVENCION 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.

ARTICULO14 : 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



2015012209325412322327
DECRETOS
Enero 22, 2015 9:32
Radicado 201504000027



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

Pecuniarios.

ARTÍCULO 15: PLANES DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS: 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.

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

a). Selección del mejor empleado de Carrera Administrativa por nivel jerárquico. Esta selección será determinada por la profesional universitaria líder del proceso de Carrera Administrativa y Empleo Público, obedeciendo estrictamente a la norma aplicable para tal efecto.

- Nivel Profesional
- Nivel técnico
- Asistencial.

b). Mejor Gerente Público.

ARTÍCULO 16: DE LA SELECCIÓN 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 Público 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.

ARTICULO 17: Equipos de trabajo de libre disposición que aportan al proceso administrativo. (SIG, COPASO, Comité de Convivencia Laboral, Brigada Básica de Emergencia), y los demás que se conformaren y que cumplieren con el objetivo de contribuir al proceso organizacional.

ARTICULO 18: 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 honoríficas 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 en sus labores y consistirán en algunos de los siguientes estímulos:



2015012209325412322327

DECRETOS

Enero 22, 2015 9:32

Radicado 201504000027



1143688

SC-CER143688

GP-CER143691

- Menciones Honorificas
- Medallas
- Día Libre

Dado en Bello a los

[Handwritten signature]
CARLOS MUÑOZ LOPEZ
ALCALDE.
[Handwritten signature]

Proyecto: Rosalba Rodriguez Barrera *Rosalba Rod B.*

Aprobó: Henry Leon Holguin Cuadros.

Reviso: Carlos Mario Garcés Díaz *[Handwritten signature]*