



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

### DECRETO No. 10A (03 de enero de 2018)

#### POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE YARUMAL-ANTIOQUIA VIGENCIA 2018

#### EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE YARUMAL, ANTIOQUIA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas por las leyes 136 de 1994, 617 de 2000, 909 de 2004 y 1551 de 2012; Decretos 1567 de 1998, 785 y 1227 de 2005,

#### CONSIDERANDO

1. Que mediante Decreto ley 1567 de 1.998, se crea los programas de Bienestar Social para las entidades del orden nacional, departamental y territorial.
2. Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad Territorial, diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, acorde con las necesidades decretadas en sus áreas Misionales y Generales.
3. Que el Plan de Capacitación y de Bienestar de cada ente Territorial es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.
4. Que el Decreto 1227 de 2005 establece que los programas de capacitación deberán, orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
5. Que el Artículo 85 del Decreto reglamentario de la Ley 909 de 2.004 señala que: "*Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar. ...*"

Que en mérito de lo expuesto



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

### RESUELVE

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para los empleados de la Administración del Municipio de Yarumal, el cual será ejecutado por la Secretaría General y de Gobierno con el apoyo del Alcalde municipal y las demás dependencias o funcionarios que para tal efecto se designe.

**ARTÍCULO 2.** Serán beneficiarios del presente plan todos los servidores públicos de la Administración del Municipio de Yarumal y sus familias.

**PARÁGRAFO.** Conforme a lo señalado en el parágrafo 2º del Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**ARTÍCULO 3.** Para minimizar los problemas de disponibilidad de tiempo de los servidores públicos y garantizar la asistencia de los mismos a las capacitaciones y demás actividades programadas, el presente plan se ejecutará durante el transcurso de la vigencia.

**ARTÍCULO 4.** La comprobación de inasistencia a los eventos programados para la ejecución del presente plan, acarreará al servidor público, además de las sanciones disciplinarias a que haya lugar, la pérdida del derecho a participar en otras actividades dispuestas para la presente vigencia.

#### CAPÍTULO II PLAN DE CAPACITACIÓN

**ARTÍCULO 5.** Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, el Plan Institucional de Capacitación es adoptado con la finalidad de que coadyuve en el mejoramiento continuo y se constituya en un instrumento orientador y de apoyo, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

**ARTÍCULO 6.** Se entiende por capacitación 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 cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN.** De conformidad con la normatividad vigente, las entidades deben administrar la capacitación aplicando los siguientes principios:

a) Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;



- b) Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional;
- c) Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e) Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f) Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia;
- g) Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

### ARTÍCULO 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

La Administración municipal de Yarumal ha considerado importante fortalecer los procesos de formación y capacitación para el desarrollo de las competencias a través de las diferentes modalidades (capacitación en el puesto de trabajo, participación en proyectos especiales, talleres, cursos, etc.), como una estrategia que permita garantizar al servidor que se desempeña en un puesto determinado, estar en capacidad de acceder o adaptarse a empleos o a modalidades laborales diferentes en virtud de su capacidad de aprender y de las competencias desarrolladas.

En este sentido la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos. Principios y obligaciones señalados en el Decreto Ley 1567 de 1998, 760 y 785 de 2005, como son la educación no formal e informal, así como lo dispuesto en el Plan Nacional de Capacitación relacionado con el proceso de formación y capacitación de los servidores públicos y en los programas de inducción y re inducción.

**ARTÍCULO 9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN.** Está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores. Formación ética, servicio público, la



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

organización y las funciones del Estado, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos.

### ARTÍCULO 10. FASES DEL PROCESO DE INDUCCIÓN.

- Vinculación recibimiento del servidor.
- Posicionar a los servidores, cualquiera sea el nivel en el que vayan a quedar ubicados ante los Secretarios de Despacho y lo Jefes de Oficina. Se procede a recibirlos formal e institucionalmente, brindándoles, además, el conocimiento básico sobre quiénes son sus jefes.
- 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 Administración Municipal de Yarumal, 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.

Información institucional Historia de la entidad. Misión, visión, objetivos, valores institucionales Estructura de la entidad.

Nombres y funciones de los directivos y ejecutivos principales.

Normas de seguridad.

Principales servicios que presta la Alcaldía.

- Normas que rigen la entidad.

Estructura de la planta física: Conocimiento presencial. Planes y programas institucionales Sistema de planeación Política y planes generales.

Programas y proyectos especiales.

Sistemas de evaluación y control de la programación.

Prestaciones y servicios al personal.

Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones, etc.). Seguros individuales y/o de grupo.

Vacaciones y días feriados.

**ARTÍCULO 11. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.** 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, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 12. DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS.** Para el desarrollo del Plan de Capacitación del Municipio de Yarumal, se partió de un diagnóstico realizado utilizando como referencia las principales necesidades referidas por los funcionarios de las distintas dependencias de la administración.

Además tomando como base las sugerencias sobre las necesidades de capacitación, en la que los funcionarios de las diferentes dependencias, expresaron "su necesidad de capacitación" de acuerdo al área de su desempeño, se pudieron establecer las siguientes prioridades en los siguientes aspectos:



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

### CAPACITACIONES / TEMAS

Nº	ENTIDAD Y/O DEPENDENCIA RESPONSABLE	TEMA	Dirigido a:	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES											
				ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Proyecto Hidroeléctrico Ituango	Comité Comercialización	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV	24											
2	Gobernación de Antioquia	Comité de Justicia Transaccional	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV		9										
3	Ministerio del Interior	Jornada de Trabajo sobre Política Pública para las Víctimas	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV		11										
4	Ministerio del Interior	Convocatoria sesión de seguimiento CIPRAT AT de Inminencia Nro. 016-18- Yarumal (Ant)	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV		12										
5	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación en Gestión Documental	Todo el personal		16										
6	Administración Municipal Santa Rosa de Osos	Capacitación en Manejo de sustancias peligrosas	Secretaría de Transportes y Tránsito de Yarumal		21										
7	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación Gestión Documental	Todo el personal		22										
8	Escuela Superior de Administración Pública y el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior- FODESEP	Seminario: "Prácticas de Buen Gobierno"	Todo el personal			1									
9	Secretaría General y de Gobierno	Reunión de Personal	Todo el personal			6									



# **MUNICIPIO DE YARUMAL**

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

10	Federación Colombiana de Municipios	Jornada de Inducción y Re-inducción Jefes de Control Interno - Orden Territorial	Todo el personal			14								
11	Instituto Interforenses	Seminario: "Actualización forense de Policía Judicial en funciones de Tránsito"	Secretaría de Transporte y Tránsito de Yarumal			16								
12	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación Gestión Documental	Todo el personal			23								
13	Secretaría General y de Gobierno	Inducción y Reinducción	Todo el personal			24								
14	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación Gestión Documental	Todo el personal			5								
15	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP	Jornada de Inducción a nuevos jefes de Control Interno	Control Interno			25								
16	Bomberos Yarumal	Seminario de Seguridad Vial	Secretaría de Transporte y Tránsito de Yarumal			27								
17	Especialistas Tributarios, Financieros y Económicos S.A.S.	Congreso sobre impuesto a la propiedad	Tesorería Municipal			26, 27, 28								
18	Gobernación de Antioquia	Creación de la red de transversalidad	Oficina de la Mujer				7, 8							
19	Subdirección General para la Superación de la Pobreza - Gobierno de Colombia	Mesa Territorial de Acompañamiento Social	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV					11						
20	Secretaría General y de Gobierno	Resultados Inducción y Reinducción	Secretarios de despacho					18						



# **MUNICIPIO DE YARUMAL**

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

21	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Trabajo en Alturas	Integrantes COPASST, Personal Fondo Rotatorio y Secretarios de Despacho					18					
22	Escuela Superior de Administración Pública y el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior-FODESEP	Seminario: "Contratación Estatal"	Secretarios de Despacho y funcionarios relacionados con el tema					21					
23	Escuela Superior de Administración Pública y el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior-FODESEP	Seminario: "Participación Ciudadana y Derechos Humanos"	Todo el personal					24					
24	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Capacitación COPASST en funciones del Comité	Todo el personal					29					
25	Corporación Escuela Superior de Criminología	Capacitación en nociones de balística reconstructiva aplicado a la investigación Criminalística	Secretaría de Transportes y Tránsito de Yarumal					8, 9 y 10					
26	Escuela Superior de Administración Pública	Seminario en Estrategias de Alta Gerencia	Todo el personal					22					
27	Escuela Superior de Administración Pública	Diplomado en Alta Gerencia	Todo el personal					22					
28	Escuela Superior de Administración Pública	Seminario de Planeación Prospectiva y Desarrollo Territorial	Todo el personal					29					
29	Departamento Administrativo de la Función Pública	Taller de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG desde la dimensión de Control Interno	Control Interno					29					



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

30	Escuela Superior de Administración Pública	Seminario: "Políticas Públicas"	Todo el personal							6									
31	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación en Materia de Carrera Administrativa	Todo el personal							10									
32	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación Gobernanza para la Paz	Todo el personal							10									
33	Escuela Superior de Administración Pública	Seminario Participación Ciudadana y Control Social	Todo el personal							11									
34	Escuela Superior de Administración Pública	Seminario Gestión del Talento Humano	Todo el personal							13									
35	Secretaría General y de Gobierno	Capacitación Documento y expediente	Todo el personal							15									
36	Fundación Universitaria Claretiana	Curso de formación de educación a distancia mediada por las TIC para docentes	Oficina de la Mujer							30									
37	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Identificación de peligros y valoración del riesgo, dando cumplimiento a la GTC 45	Integrantes COPASST								14								
38	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Diplomado de Formación Musical - Nivel Básico	Secretaría de Educación								14, 15, 16 y 17								
39	Administración Municipal	1er Foro Regional de Seguridad Vial y Transporte	Todo el personal								30								
40	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Resolución de conflictos, dando cumplimiento a la ley 1563 de 2012 Art. 59	Integrantes Comité Convivencia Laboral									4							
41	Secretaría General y de Gobierno	Reunión de Personal	Todo el personal									5							



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

42	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Diplomado de Formación Musical - Nivel Básico	Secretaría de Educación													10, 11, 12 y 13			
43	Administración Municipal	Capacitaciones en Ofimática	Todo el personal													11, 12, 13, 18, 19, 20, 25, 26 y 27			
44	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Inspecciones de Seguridad, dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986. Art. 11, la Resolución 1016 de 1989 Art. 11 Numeral 5, 8, 11 y 14	Integrantes COPASST													12			
45	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Regulación del estrés	Todo el personal													18			
46	Gobernación de Antioquia	Segundo foro Departamental de familias de Antioquia	Comisaría de Familia													21			
47	Gobernación de Antioquia	Encuentro subregional para la Construcción de la Política Pública de Derechos Humanos de Antioquia	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV													27			
48	Corporación para la Vida-Mujeres que Crean	Proyecto: "Mujeres de Antioquia Creando en poder político para avanzar en Democracia, Equidad y Paz"	Todo el personal													28			



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

49	Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia	Oportunidades internacionales para la panela	UMATA																1		
50	Contraloría General de Antioquia	Hacienda Pública: "Actualización, retos y control fiscal"	Secretaría de Hacienda																2		
51	Dirección de Gestión Interinstitucional I - Gobierno de Colombia	Ejercicio Práctico - Cargar información a SIGO	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV																4		
52	Administración Municipal	Capacitaciones en Ofimática	Todo el personal																2, 3, 4, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 23, 24, 25, 30, 31		
53	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Diplomado de Formación Musical - Nivel Básico	Secretaría de Educación																09, 10, 11, 12		
54	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Prevención Acoso Laboral y Comunicación Asertiva, dando cumplimiento a la ley 1010 de 2006	Integrantes Comité Convivencia Laboral																29		
55	Administración Municipal	Capacitaciones en Ofimática	Todo el personal																1, 7, 8, 13, 14, 15, 20, 21, 22		
56	Administración Municipal	Actividad del COPASST: "Crecer en la Aventura"	Todo el personal																13, 14		
57	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Riesgo Público	Secretarios de Despacho																20		



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

58	Gobernación de Antioquia	Foro: "Me rehúso al abuso"	Comisaría de Familia														20	
59	Quipux S.A.S.	Capacitación Sistema	Secretaría de Transportes y Tránsito de Yarumal														24, 25, 26, 27 y 28	
60	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Investigación de accidentes e incidentes, dando cumplimiento a la Ley 1562 de 2012	Integrantes COPASST														27	
61	SURA-COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Capacitación Sobre Programa Orden y Aseo que se implementará en la Alcaldía Yarumal	Secretarios de Despacho														27	
62	Universidad de Antioquia	Curso-Taller: Gestión de Recursos Nacionales e Internacionales al desarrollo	UMATA														30	
63	Universidad de Antioquia	Mesa de Relacionamiento y Oportunidades	UMATA														30	
64	Gobernación de Antioquia	Seminario Departamental de Comisarías de Familia	Comisaría de Familia														2	
65	Secretaría de Planeación y Desarrollo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Integrantes Comité Institucional de Gestión y Desempeño														10	
66	Corporación para la Vida-Mujeres que Crean	Transversalización del enfoque de género en la institucionalidad pública	Todo el personal														10	
67	Secretaría General y de Gobierno	Reunión de Personal	Todo el personal														15	



### **CAPÍTULO III** **PLAN DE BIENESTAR**

**ARTÍCULO 13.** El desarrollo del Programa de Bienestar Social se realizará a través de dos áreas:

Protección y Servicios Sociales  
Calidad de vida laboral

**ARTÍCULO 14.** En el área de Protección y Servicios Sociales, se incluyen los programas por medio de los cuales se pueda mejorar el nivel de vida laboral de los servidores públicos, orientando sus problemas y condiciones laborales hacia una solución acorde y oportuna que permita su desarrollo personal y profesional, lo cual redundará en su beneficio personal y de los grupos de trabajo. Estos programas serán atendidos de manera prioritaria por la Administración del Municipio de Yarumal.

**ARTÍCULO 15.** La Calidad de vida laboral ha sido definida como un principio rector de toda la actividad laboral y a través de ella se busca crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios, favoreciendo su desarrollo e incrementando los niveles de satisfacción, eficacia e identificación con su trabajo, brindando condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, para mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, logrando motivación y rendimiento laboral.

**ARTÍCULO 16.** Las actividades que se relacionan a continuación serán las que de manera prioritaria se desarrollarán a través de las áreas de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral:

Área de Protección Social y Servicios Sociales:

- a) Promoción y prevención de la salud.  
Sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.
- b) En servicios Sociales:  
Deportivos, recreativos y vacacionales.  
Pausas activas.  
Actividad deportiva en los sitios que se disponga para el efecto.
- c) Artísticos y culturales.  
Celebración de fechas especiales  
Día de la mujer  
Día del hombre  
Día del niño  
Día de la madre  
Día del padre  
Mes del amor y la amistad  
Fin de año  
Cumpleaños de funcionarios  
Otros



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

**PARÁGRAFO 1.** Conforme a lo señalado en el Artículo 71 del Decreto 1227 de 2.005, los Programas de Bienestar orientados 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.

**PARÁGRAFO 2.** No podrán destinarse recursos dentro del Programa de Bienestar Social para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Artículo 72, Decreto 1227 de 2.005).

Área de Calidad de Vida Laboral:

Conforme lo señala el Artículo 75 del Decreto 1227 de 2.005, en armonía con lo dispuesto en el Artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Conforme a lo señalado se adoptan, entre otras, las siguientes actividades:

- a. Comunicación efectiva con los compañeros de trabajo.
- b. Desarrollo de habilidades de negociación, relaciones interpersonales, manejo y solución de conflictos.
- c. Empoderamiento y compromiso racional y emocional sobre las actividades asignadas.
- d. Cultura Laboral
- e. Calidad de Vida familiar

### ACTIVIDADES DE BIENESTAR

- Actividad recreativa y lúdica - Trabajo en equipo
- Actividad recreativa y lúdica- Cultura laboral
- Actividad recreativa y lúdica- Relaciones interpersonales
- Actividad recreativa y lúdica- Solución de conflictos
- Actividad recreativa y lúdica- Clima organizacional
- Actividad recreativa y lúdica- Convivencia laboral
- Actividad recreativa y lúdica- Relajación y stress laboral



## **CAPÍTULO IV** **PLAN DE INCENTIVOS**

**ARTÍCULO 17.** Conforme a lo señalado en el Artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1.998, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado tiene el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**PARÁGRAFO 1.** De acuerdo a lo señalado en el Artículo 76 del Decreto 1227 de 2.005, reglamentario de la Ley 909 de 2.004, los Planes de Incentivos, enmarcados dentro de los Programas de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**PARÁGRAFO 2.** Conforme a lo señalado en el Artículo 77 del Decreto 1227 de 2.005, el jefe de cada entidad adoptará, anualmente, el Plan de Incentivos Institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. Así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 18.** Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes (Artículo 14, Decreto Ley 1567 de 1.998):

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

**ARTÍCULO 19.** Tal como lo dispone el Artículo 15 del Decreto Ley 1567 de 1.998, los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema, son los siguientes:

- a) Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollos sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;
- b) Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;

c) Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de Programas de Bienestar e Incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad, establecidos por el comité de bienestar social;

e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus Programas de Bienestar e Incentivos;

f) Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos. Programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

**ARTÍCULO 20.** Adoptase el siguiente Programa Institucional de Estímulos para la Administración del Municipio de Yarumal:

- Reconocimiento a los Servidores Públicos, de acuerdo a los valores corporativos. (Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, compromiso).
- Reconocimiento a los Servidores Públicos de acuerdo a otros valores (Puntualidad, organización, por ser el más extrovertido, compañerismo, amabilidad, responsabilidad, compromiso social, liderazgo).
- Reconocimiento por toda una vida al servicio institucional del municipio de Yarumal.

### **Opcional:**

- Mejor Empleado Público.
- Mejor empleado de cada nivel jerárquico que conforman los grupos de trabajo o proceso.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- Mejor empleado de periodo.

Los anteriores empleados deben alcanzar niveles de excelencia en su comportamiento y cumplimiento de metas.

**ARTÍCULO 21.** La medición de la excelencia se establecerá con base en la votación y elección del mejor empleado, mejor equipo por parte de todos los servidores públicos de la entidad.

**PARÁGRAFO.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

concreto (metas de producto), para el cumplimiento de planes y objetivos institucionales (metas de resultado). Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Los grupos de trabajo o de procesos, según el caso, los integran el conjunto de empleados que participan en la ejecución de los procesos que conforman el Mapa de Procesos de la Entidad y desarrollan sus actividades contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

**ARTÍCULO 22.** El mejor servidor público de la entidad y los mejores por cada nivel jerárquico si hay número plural de éstos (profesional, técnico y asistencial, para los empleados de carrera) al igual que el mejor de libre nombramiento y remoción, se desarrollará en el mes de diciembre en la actividad de bienestar programada para este mes.

**PARÁGRAFO.** En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar, se definirá el ganador, mediante sorteo público, con la presencia de los aspirantes.

**ARTÍCULO 23.** Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los mejores servidores públicos y el mejor equipo de trabajo de la Entidad en fecha señalada por el Alcalde, de lo que se deberán dejar registros documentales y gráficos para su publicación en los diferentes boletines y medios impresos de prensa y comunicación de la Entidad.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 35 del Decreto Ley 1567 de 1.998, los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

**ARTÍCULO 24.** Establézcase para la Administración del Municipio de Yarumal, los siguientes tipos de incentivos:

Incentivos no pecuniarios. Los incentivos no pecuniarios son aquellos conformados por un conjunto de programas flexibles complementarios, que no implican erogación directa alguna del presupuesto de la entidad a favor del empleado, y que están dirigidos a exaltar y reconocer individualmente o por equipos de trabajo, los niveles de sobresaliente o excelencia en el desempeño.

**PARÁGRAFO.** Conforme a lo dispuesto en el Artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1.998, en los planes de incentivos no pecuniarios las entidades de orden nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 25.** Clases de Incentivos no pecuniarios. Fijase para la Administración del Municipio de Yarumal, las siguientes clases de incentivos no pecuniarios, para premiar el alto desempeño del mejor empleado público de la Entidad, el mejor por cada nivel jerárquico y el mejor de libre nombramiento y remoción.



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

**ARTÍCULO 26.** Conforme a lo señalado en el Artículo 80 del Decreto 1227 de 2.005, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

**a) Para premiar el desempeño individual:**

1. Reconocimiento público por la Entidad a la labor meritoria de los funcionarios, mediante nota de estilo, en plenaria con todos los servidores públicos de la entidad y por los diferentes medios de comunicación utilizados por la entidad.
2. Derecho a encargos en empleos de carrera y derecho preferencial para comisiones en empleos de libre nombramiento y remoción, que representen mayor remuneración.
3. Participación preferencial en talleres y programas de capacitación, ya sean organizados o no por la entidad.
4. Reconocimiento por escrito, por parte del Alcalde, el cual se anexará a la historia laboral.
5. Se otorgará un día de descanso entre semana, dentro de los 30 días siguientes a la premiación.

**b) Para premiar el desempeño del mejor equipo de trabajo:**

1. Participación, en el desarrollo de proyectos o eventos especiales que la entidad organice o auspicie, para lo cual se concederán los permisos respectivos.
2. Reconocimiento por escrito, por parte del Alcalde, el cual se anexará a la historia Laboral
3. Se otorgará un día de descanso entre semana, dentro de los 30 días siguientes a la premiación

**ARTÍCULO 27.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de agosto de cada año.

**ARTÍCULO 28.** Conforme a lo señalado en el Artículo 38 del Decreto Ley 1567 de 1.998, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de Programas de Bienestar Social e Incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los empleados.

**ARTÍCULO 29.** Con la orientación del Jefe de la entidad, será responsabilidad de la Secretaría de Gobierno, la ejecución y evaluación de los programas de capacitación, bienestar e incentivos.



# MUNICIPIO DE YARUMAL

## SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el municipio de Yarumal a los 24 días del mes de febrero de 2017.

(Original firmado)  
**JULIO ANIBAL AREIZA PALACIO**  
Alcalde