



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 1 de 14

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2022 DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE GUATAPÉ, ANTIOQUIA”

El Alcalde Municipal de Guatapé, Antioquia, en uso de sus atribuciones Constitucionales y legales acorde con lo dispuesto en la Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Decretos 1567 de 1998, 1227 y 2539 de 2005, Decreto 1443 de 2014, modificado parcialmente por el Decreto 171 de 2016 del Ministerio de Trabajo y Protección Social, decreto 1072 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, establece que corresponde a toda entidad Territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales y generales.

- Que el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 20, estipula que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- Que conforme a la ley de carrera administrativa los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: a) conceder becas y comisiones de estudio. b) otorgar incentivos económicos o de otro tipo; c) planificar la capacitación y la formación.
- Que la Ley 734 de 2002, establece como derechos de todo empleado público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales y convencionales vigentes.
- Que todas las empresas deben implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de desarrollar actividades en las áreas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial en torno a los diferentes factores de riesgo con el fin de mantener unas condiciones de trabajo óptimas, preservar la salud de los trabajadores y por ende obtener una mayor rentabilidad, como lo establece el Decreto 1443 de 2014, modificado parcialmente por el Decreto 171 de 2016 del Ministerio de Trabajo y Protección Social y el decreto 1072 de 2015.

En mérito de lo anterior,



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 2 de 14

RESUELVE:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO PRIMERO: Objetivos: Con la expedición de la presente resolución se pretende:

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del municipio de Guatapé en el desempeño de su labor.
- Ayudar al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Motivar al empleado en el desempeño de su labor.

ARTICULO SEGUNDO: Adopción: Adóptese el Plan Institucional del Talento Humano, para los empleados de la Administración Municipal de Guatapé, correspondiente a la vigencia 2022 como el conjunto de políticas, planes, programas, acciones, y disposiciones normativas tendientes a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del municipio de Guatapé en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTICULO TERCERO: El Plan Institucional del Talento Humano se desarrollará a través de los siguientes componentes:

- Plan de Capacitación
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Programa de Bienestar Social
- Plan de Incentivos

ARTÍCULO CUARTO: Población objeto: Tendrán derecho a beneficiarse del contenido del presente plan los empleados públicos de la entidad municipal que sean empleados de carrera administrativa, de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción. Todos los empleados de la entidad deberán participar en aquellos programas de capacitación que sean de interés general para la Administración Municipal enfocados hacia el cumplimiento de un programa o proyecto.

ARTICULO QUINTO: Conceptos básicos: Para facilitar la interpretación y la aplicación del presente decreto, se adoptan las siguientes definiciones:

Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Educación Básica: Se refiere a la educación relativa al nivel de estudios primarios y secundarios. Comprende nueve (9) grados y se estructura en torno a un currículo común, conformado por las áreas fundamentales del conocimiento y de la actividad humana.

Educación Media: Constituye la culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo (10º) y el undécimo (11º). Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo.



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 3 de 14

Educación en nivel de pregrado: Comprende estudios tecnológicos, técnicos y profesionales.

Educación a nivel de postgrado: Incluye las especializaciones, maestrías y doctorados.

Educación continuada: Corresponde al desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores en programas no conducentes a título académico.

Familia: Entiéndase por familia el cónyuge o compañero (a) permanente y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él y a falta de éstos, los padres del empleado

Equipo de trabajo: Grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

ARTICULO SEXTO: Mecanismos: Para el desarrollo del presente plan se podrán realizar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas para la realización de eventos de educación formal y/o programas de bienestar social y acciones de salud ocupacional, con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos, disminuir los costos, etc.

ARTICULO SEPTIMO: Comité: Está conformado por el Alcalde Municipal o su delegado, El Técnico Operativo (Personal), el representante de los empleados ante la comisión de personal y el Jefe de Control Interno que participará con voz pero sin voto .

ARTICULO OCTAVO: Funciones del Comité: Serán funciones del comité las siguientes:

- El Comité se deberá reunirse trimestralmente o cuando el presidente del mismo lo considere conveniente.
- Efectuar, o solicitar la contratación para su ejecución, de los estudios técnicos necesarios que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios e igualmente establecer prioridades y seleccionar alternativas de programas de bienestar de acuerdo a los objetivos de la administración.
- Llevar a cabo los correspondientes estudios de factibilidad económica, cuando se trate de la identificación de proyectos de bienestar y estímulos que puedan reportar algún beneficio para el funcionario y su familia.
- Gestionar la contratación ante la oficina competente y demás trámites requeridos a fin de adelantar los programas de bienestar con las entidades idóneas y pertinentes.
- Facilitar los elementos necesarios para garantizar una constante prestación de los programas e incentivos ofrecidos.
- Excluir como beneficiarios a los empleados cuando se observe bajo rendimiento y no cumplan con sus funciones o requisitos exigidos o incurran en cualquier falta disciplinaria o legal.
- Realizar evaluaciones y seguimientos constantes sobre los programas de bienestar e incentivos ofrecidos, elaborando para tal fin por lo menos un informe anual que será estudiado conjuntamente con la Comisión de Personal.
- Promover la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 4 de 14

social laboral e incentivos.

- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Idear mecanismos para fortalecer el trabajo en equipo.
- Colocar en práctica cualquiera de las alternativas señaladas en la Ley para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo.
- Las demás que correspondan por la misma naturaleza de las antes descritas o señale los decretos reglamentarios sobre la materia.

CAPÍTULO II PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

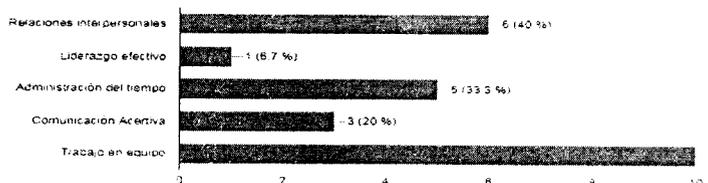
ARTICULO NOVENO: Finalidad. Con la implementación del Plan Institucional de capacitación, en el Municipio de Guatapé se pretende:

- Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Administración Municipal, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema de Gestión Integral.
- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, efectuado como producto del proceso de autoevaluación y evaluación de los conocimientos y de las competencias.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la Administración Municipal de Guatapé.

ARTICULO DECIMO: Diagnóstico de Necesidades. Se presenta a continuación el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual fue realizado mediante encuesta virtual enviada a todos los empleados de la Administración y resultado del autodiagnóstico del Modelo integrado de Planeación y Gestión y el cual sirve de base para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación.

CAPACITACIONES GENERALES:

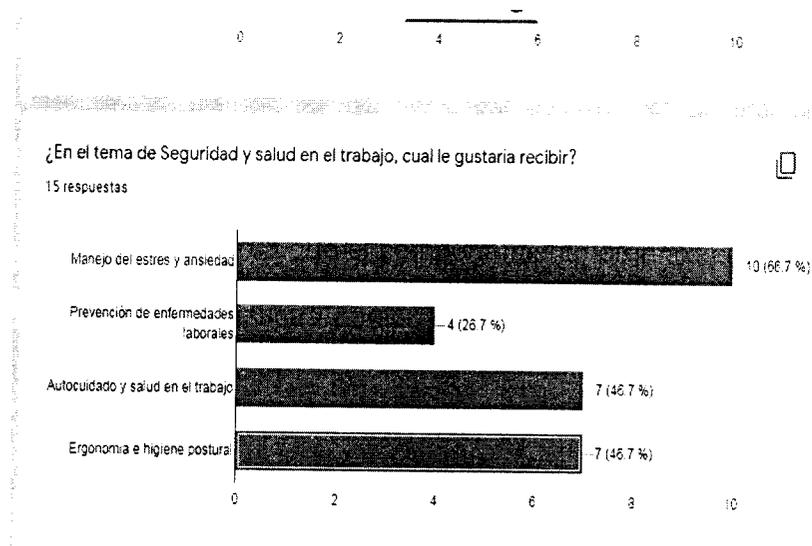
¿En el ámbito personal cual de estas opciones le parece mas acertada?
15 respuestas





Trabajo en equipo, Comunicación asertiva; Administración del tiempo, Relaciones interpersonales: La mayoría de las personas son unánimes en manifestar que requieren dichas capacitaciones debido a que el comportamiento organizacional se da en un complejo sistema social; de ahí que el comportamiento del empleado dependa en gran medida de la motivación, de las características personales y el ambiente que lo rodea, de una buena comunicación, una buena administración del tiempo y buenas relaciones interpersonales.

CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Manejo del estrés y la ansiedad: Las personas manifestaron su deseo de participar en clases sobre el manejo del estrés y la ansiedad, en pro de una mejor calidad de vida, al igual que por medio de esta clase se busca mejorar la eficiencia en sus funciones.

Autocuidado y salud en el trabajo, Ergonomía e higiene postural y prevención de enfermedades laborales. Las personas encuestadas manifestaron que sería bueno las capacitaciones con el fin de prevenir enfermedades laborales, y malas posturas en su puesto de trabajo.



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 6 de 14

CAPACITACIONES DE BIENESTAR:

Salida institucional: El 60% de las personas encuestadas manifestaron su deseo de participar en salidas institucionales que sean organizadas desde la administración municipal de Guatapé para tener espacios de esparcimiento y armonía e integración.

Gastronomía: El 70% de las personas manifestaron que sería importante poder contar con espacios para realizar la gastronomía en general, ayudando a bajar los niveles de estrés, compartir con los compañeros y aportaría a su sana recreación.

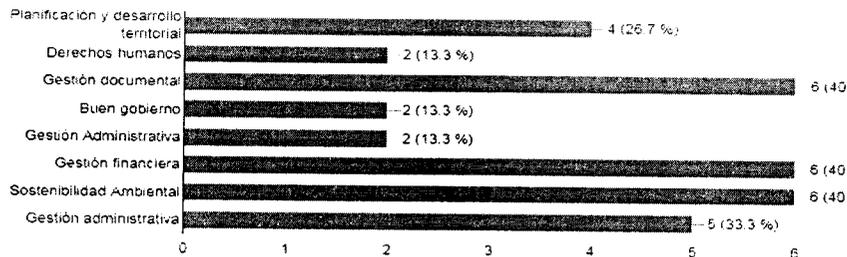
Manualidades: Las personas encuestadas manifestaron su deseo de participar en clases de manualidades (cerámica, Madera, joyería, etc.), que sean organizadas desde la administración municipal de Guatapé para tener espacios de esparcimiento y recreación.

Además manifiestan la necesidad de incentivos para estudios superiores y celebraciones especiales.

CAPACITACIONES A NIVEL LABORAL:

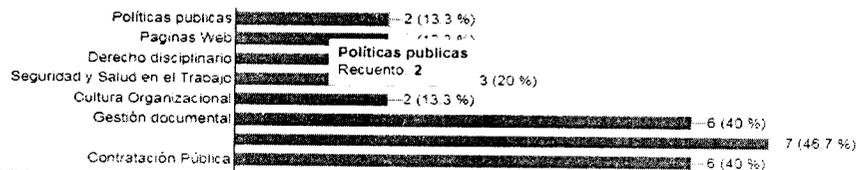
¿Para usted cuales temas serian necesarios para su formación?

15 respuestas



¿Necesidades de capacitación según sus funciones o áreas de trabajo?

15 respuestas





Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 7 de 14

De acuerdo a la encuesta realizada a nivel virtual y el resultado del autodiagnóstico del modelo integrado de planeación, se presentan las siguientes capacitaciones

Contratación pública: Esta capacitación cobra importancia en la medida que permite a los servidores públicos conocer acerca de lo que es las contrataciones en el sector público, ayudando a tener criterios a la hora de postularse a una vacante, o conocer el proceso que se lleva a cabo en este tipo de programas.

Gestión documental: Es importante poder profundizar en la normas técnicas de la gestión documental, al igual que en sus prácticas para administrar los documentos de todo tipo, recibidos y creados en una organización.

Actualización en talento humano: Con la nueva normatividad se hace necesaria capacitar a los funcionarios, en: manejo de incapacidades de 180 días y más de 541 días, estabilidad laboral reforzada, reintegro laboral, aplicación del fuero de maternidad, día de la familia, prestaciones sociales y liquidaciones, seguridad social, etc.

Nuevo marco normativo de la contabilidad pública: Es importante dicha capacitación con el fin de actualizar a los funcionarios sobre las nuevas normas internacionales NICSP y las cuales son transversales a varias dependencias y así dar cumplimiento a toda la normatividad asociada a dicha implementación.

Actualización del código de integridad. Es de vital importancia conocer el contenido del actual código de integridad, un código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

Planificación y desarrollo territorial. Es de vital importancia poder profundizar en el plan de desarrollo territorial, el cual es el instrumento de planificación con el cual las administraciones locales definen los programas y proyectos que ejecutaran durante su gobierno.

Relevancia internacional. La capacitación en relevancia internacional es indispensable a la hora de afianzar conocimientos previos, ya que permite conocer y relacionar los aspectos internacionales que pueden impactarnos directa e indirectamente.

Buen gobierno. : De vital importancia para todos los servidores públicos poder conocer acerca de este mecanismo el cual busca alcanzar una prosperidad democrática y un fortalecimiento institucional.

Cultura organizacional: promueve el fortalecimiento de una vida laboral, conociendo el entorno laboral que los rodea para tomar decisiones acertadas en el diario vivir al igual que se logra formar una cultura organizacional lo suficientemente fuerte para que se puedan desarrollar todos los objetivos propuestos.



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 8 de 14

Derechos humanos. Es de gran importancia poder profundizar en este tema ya que nos ayudara a garantizar la dignidad humana y hacer posible que las personas vivan en un entorno de libertad, justicia y paz.

Gestión administrativa: Esta capacitación es importante ya que permitirá a los funcionarios públicos poder utilizar los escasos recursos públicos y lograr los objetivos deseados, la cual de estructura en 4 pasos los cuales son planear, organizar, direccionar y controlar.

Gestión financiera. Es de gran importancia, administrar los recursos que se cuenta en la administración municipal, para asegurar que sean eficientes y su gestión sea efectiva.

Sostenibilidad ambiental. Es de gran importancia comprender que en la actualidad es fundamental tener una relación armónica con la naturaleza, esta relación implica lograr resultados de desarrollo sin amenazar la flora ni la fauna.

Innovación. Es de gran importancia que los funcionarios públicos puedan profundizar en este tema ya que les permitirá aplicar el tema de la innovación en cada uno de los aspectos de su diario vivir, no solo laboral sino también familiar, social entre otros,

Gobierno en línea. Es importante que los funcionarios públicos conozcan esta estrategia del gobierno el cual está conformado de un conjunto de instrumentos técnicos, normativos y de política pública que promueven la construcción de un estado más eficiente, transparente y participativo.

Participación y servicio al ciudadano. Es de gran importancia conocer mas estos temas referente a los ciudadanos ya que son una pieza fundamental del sistema democrático, que promueve la construcción de una sociedad activa que ayudará a impulsar cualquier aspecto de la vida social, económica, cultural o política.

Manejo y actualización del almacén en entidades públicas. Es indispensable profundizar en este tema ya que con su pleno conocimiento permitirá a los funcionarios públicos ser más eficientes, en cuanto al uso de todos los bienes muebles e inmuebles, control y depuración de inventarios, entradas y salidas del almacén, y su respectiva interfaz con el módulo de contabilidad.

Seguridad y salud en el trabajo. Actualmente es indispensable tener conocimientos claros en temas de seguridad y salud en el trabajo, con esta capacitación los funcionarios públicos tendrán un panorama claro acerca de los procedimientos a la hora de realizar una liquidación, tener claro en el tipo de riesgo al que pertenecen, al igual que es fundamental poder contar con conocimientos en auditorias referente a este tema.

Políticas públicas. Esta capacitación es importante ya que por medio de esta los funcionarios públicos tendrán conocimientos claros y precisos acerca de las políticas públicas, desde cómo se realizan hasta quien las puede hacer, entre otros aspectos, también podrán comprender la esencia de una política pública y su grado de importancia en el sector público.

Plan Local de Seguridad vial: Es muy importante poder contar con esta capacitación, ya que por medio de la misma se podrán adquirir conocimientos y herramientas para formular el plan estratégico, mediante el cual promoverán unas acciones, enmarcadas en tiempos,



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 9 de 14

recursos y actores concretos, conducentes a garantizar un aporte significativo para la reducción de las altas tasas de accidentes de tránsito.

Derecho disciplinario: Este tema es fundamental poder profundizarlo, podrá tener mayor claridad en los funcionarios públicos acerca de esta rama esencial del funcionamiento del estado enderezado a regular el comportamiento disciplinario del personal, fijando deberes y obligaciones quienes lo integran.

Actualización en auditoria interna: dicha capacitación con el fin de actualizar a los funcionarios sobre cómo realizar las auditorias internas en el municipio y dar aplicación al nuevo modelo integrado de planeación y gestión.

PARAGRAFO: Las anteriores capacitaciones se irán desarrollando conforme se puedan gestionar con entidades como la Esap, Sena, Comfama, gobernación de Antioquia, Banco de occidente, Bancolombia y/o celebrar un contrato de prestación de servicios con alguna entidad, estas necesidades debido a situaciones coyunturales de salud pública como la pandemia del COVID -19 quedaron sujetas a desarrollo en la actual vigencia 2022.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Finalidad: Con miras a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se debe realizar según el decreto 1072 de 2015 de, el Municipio de Guatapé pretende:

- Identificar los factores de riesgo inherentes a las diferentes actividades que se desarrollan en las áreas de trabajo por medio de la actualización de la matriz de peligros y riesgos, con el fin de mantener unas condiciones de trabajo óptimas, preservar la salud de los trabajadores.
- Desarrollar programas y actividades encaminadas a mejorar las condiciones laborales, familiares y sociales de los trabajadores.
- Establecer las actividades propias de los subsistemas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, con base en el diagnóstico inicial y en la identificación de prioridades.
- Retomar el cronograma del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo-Copasst y comité de Convivencia laboral.
- Revisar estándares mínimos con el apoyo de ARL Sura, en torno al avance y cumplimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Programas y Acciones: Las acciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se adelantarán en la Administración Municipal se distribuirán en los siguientes subsistemas:



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 10 de 14

1. Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo: Corresponde al conjunto de actividades destinadas a la promoción, prevención de la salud de los trabajadores y empleadores con el fin de protegerlos de los factores de riesgos ocupacionales y mantenerlos ubicados en un puesto de trabajo que esté acorde con sus condiciones Sico-fisiológicas. Orienta todas las acciones a la prevención de enfermedades de origen común y laboral, que influyen sobre la condición de las personas y por ende sobre el rendimiento laboral.

- Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores
- Registro de ausentismo
- Análisis de puestos de trabajo
- Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales: ingreso, egreso, periódicos
- Conformación de brigada de emergencias.

Capacitaciones sobre

- Manejo del estrés laboral.
- Prevención de enfermedades laborales
- Autocuidado y salud en el trabajo
- Ergonomía e higiene postural.

2. Subsistema de Seguridad Industrial: Es el conjunto de técnicas y actividades destinadas a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo que puedan generar accidentes de trabajo, con el fin de conservar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como conservar las instalaciones, equipos y materiales en las mejores condiciones de servicio y productividad.

- Programa de orden y aseo
- Inspecciones a los puestos de trabajo
- Investigación accidentes e incidentes de trabajo
- Dotación y capacitación elementos de protección personal
- Señalización y demarcación de áreas
- Protección contra incendios
- Socialización plan de emergencias.
- Programa de protección contra caídas.
- Gestión y alineación de contratistas.

3. Subsistema de Higiene Industrial: Constituye las acciones dirigidas al ambiente de trabajo y que a través de su desarrollo pueden evitarse las enfermedades profesionales. Se encaminan a identificar, evaluar y controlar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud de los trabajadores, en resumen todas las acciones de higiene que buscan la prevención de Enfermedades Profesionales y/o relacionadas con el trabajo.



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 11 de 14

- Identificación, valoración y priorización de factores de riesgo
- Saneamiento básico ambiental.
- Mediciones ambientales.
- Evaluaciones periódicas en los ambientes de trabajo

4. Capacitación: Actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y habilidades para desempeñar su labor, asegurando la prevención de accidentes, de enfermedades profesionales y la protección de su salud e integridad física y emocional. Debe enfocarse en tres aspectos: información, capacitación y educación

- Inducción a los funcionarios que ingresen a la Entidad en Política de Salud Ocupacional y Seguridad Integral, Comité de Seguridad y salud en el trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Normas generales de la entidad en seguridad y salud, Riesgos generales de la entidad y específicos a la labor que va a desempeñar
- Preparación para emergencias: uso de equipos, brigadas de emergencia y plan de emergencia
- Uso de los elementos de protección personal
- Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Primeros Auxilios.
- Entrega de material educativo y formativo relacionado con salud ocupacional proporcionado por la ARL.

Este plan se encuentra consignado en el formato RHH-FR-12 Seguridad y Salud en el trabajo que hace parte del proceso de Gestión del Talento Humano implementado por la entidad, el cual se anexa al presente Acto Administrativo.

CAPITULO III PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Finalidad: Los programas de bienestar social se orientan 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 familia.

ARTICULO DECIMO CUARTO: Programas y acciones de bienestar social laboral: Estos serán ofrecidos al empleado público y a su grupo familiar, entendiéndose por familia lo preceptuado en la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. Incorpórense los siguientes:

- 1. Área de Protección y Servicios Sociales:** Son programas dirigidos a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. El municipio de Guatapé ofrecerá los siguientes:
 - a. Salud:** Programa de asesoría para la promoción y prevención integral de la salud física



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 12 de 14

de los empleados y sus familias, entre otros, vacunación, tomas de muestra COVID-19, Seguimiento a síntomas asociados al COVID-19, Revisión periódica de esquemas de vacunación COVID-19, tamizaje, riesgo cardiovascular, agudeza visual y todas aquellas que en convenios con las ARL, EPS, IPS o entes privados o públicos se puedan realizar.

- b. **Recreación, deporte y programas vacacionales:** Comprende todos los programas de esparcimiento que brinde por medios propios o contratados el Municipio a través de diferentes organismos. Además los programas que ofrece la caja de compensación familiar en deporte y recreación para el empleado y su grupo familiar.

Específicamente el Municipio de Guatapé promoverá la conformación de equipos en cualquier disciplina que compitan o practiquen bien internamente o representen a la administración ante otras entidades públicas o privadas, para lo cual aportará los implementos necesarios para su adecuada participación y representación, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal para ello.

Resaltará días especiales, tales como: Día del servidor público, Día de amor y amistad y día de la familia en navidad, etc.

Igualmente se efectuarán convenios con otras entidades, públicas o privadas, para que el empleado pueda acceder a programas deportivos o recreativos dirigidos y ser cancelados por deducción en nómina en cuotas proporcionales, facilitando de este modo su pago.

- c. **Cultura:** Desarrollo de cursos y talleres que brinda el municipio de Guatapé a través del área de Cultura, u otros organismos o entidades, orientados a la formación en habilidades y destrezas artísticas de los empleados y miembros de su familia, como: danza moderna, baile popular, teatro manualidades, gastronomía, etc.

Estos cursos podrán ser subsidiados entre el 50% al 100% según determinación del comité, u ofrecerse de manera gratuita.

- d. **Educación:** El municipio de Guatapé otorgará a los empleados públicos permiso hasta de Nueve (9) horas laborables semanales para estudio en los siguientes grados:

- Educación básica
- Educación media
- Educación Técnica
- Educación tecnológica
- Pregrado
- Postgrado.

Viabilidad: Los beneficiarios de cualquiera de los tipos de educación formal, deberán solicitar la viabilidad ante el comité respectivo y el Alcalde Municipal para acceder a dicha autorización.

Requisitos: El aspirante al presente beneficio deberá cumplir los siguientes requisitos:

· Acreditar un rendimiento académico promedio, igual o superior a 3.5 sobre escala de cinco (5.0) o su equivalente en otras escalas, en el período anterior fijado por la institución educativa respectiva. El rendimiento académico mínimo aquí establecido no será exigible a quienes van a cursar el primer semestre o período.

· No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos últimos años.



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 13 de 14

· Ser empleado público al servicio continuo de la entidad, durante por lo menos un año.
· Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Obligaciones para los beneficiarios de la educación formal: Los beneficiarios de cualquiera de los grados de educación formal tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir ininterrumpidamente con su proceso educativo.
- El beneficiario deberá realizar actividades de réplica de la formación recibida.

CAPITULO IV

PLAN DE INCENTIVOS

ARTICULO DECIMO QUINTO: Finalidad: El Plan de incentivos están dirigidos a orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los empleados públicos de la administración territorial que logren niveles de excelencia.

ARTICULO DECIMO SEXTO: Clasificación: Los incentivos podrán ser pecuniarios y no pecuniarios. El Alcalde anualmente, al adoptar el plan de incentivos, señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios otorgados.

ARTICULO DECIMO SÉPTIMO: Incentivos pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que ya el comité decide como se va a realizar, si para concursos o actividades y se realizará de acuerdo a la disponibilidad presupuestal existente con aprobación del comité.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: Incentivos no pecuniarios: Están constituidos por diferentes privilegios, participaciones o aportes a los diferentes empleados o funcionarios que presenten desempeño productivo en niveles de excelencia, los cuales se señalan a continuación:

- a) Ascensos, traslados y encargos
- b) Comisiones
- c) Participaciones en proyectos especiales que lidera la administración
- d) Programas de turismo social, las cuales podrán ser tomadas en el departamento o el resto del país, previo convenio realizado con las entidades de turismo social.
- e) Puntaje para adjudicación de vivienda
- f) Día o días libres.

ARTICULO DECIMO NOVENO: Requisitos y condiciones para otorgar y participar en los incentivos: Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:



Municipio de Guatapé
Departamento de Antioquia

RESOLUCIÓN 016 24 DE ENERO DE 2022

Código: PDL-FR-35

Versión: 02

Página 14 de 14

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTICULO VIGÉSIMO: Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios aquí concedidos no modifican los regímenes salariales y prestacionales de los funcionarios.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: Partida Presupuestal. El municipio de Guatapé incluirá en su presupuesto anual las partidas necesarias para financiar el presente plan, en cumplimiento al Sistema Nacional de Formación, Capacitación y Estímulos establecido en el decreto 1227 de 2005 y en materia de seguridad y salud en el trabajo al decreto 1443 de 2014 modificado parcialmente por el decreto 171 de 2016 y decreto 1072 de 2015.

Comuníquese y Cúmplase


JUAN SEBASTIAN PEREZ FLOREZ
Alcalde Municipal

Proyectó: Juliana Castrillón
Revisó: Daniel Villadiego