



Concejo Municipal
Santa Rosa de Osos

RESOLUCIÓN NÚMERO 023
(06 de junio de 2025)

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA Y SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2025 - 2027"**

La Mesa Directiva del Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas por el artículo 313 de la Constitución Política de Colombia, por la Ley 136 de 1994, la ley 909 de 2004, la ley 1551 de 2012, Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, y el Acuerdo Municipal 002 de 2020 y,

CONSIDERANDO

Que es deber del Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, establecer las políticas locales que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores y funcionarios públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

Que la ley 909 de 2004 en el artículo 36 determina que *"la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"*

Que el párrafo único del artículo 36 de la ley 909 de 2004 señala que *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*

Que por medio del Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", en su artículo 3 literal c y d sobre los planes institucionales y recursos establece que:

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.

Que según el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 es obligación de cada una de las entidades identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales e incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.

Que el artículo 12 del Decreto 1567 señala que es obligación de los empleados con respecto a la capacitación participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; y de participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.

Que el propósito final del plan institucional de capacitación es garantizar el desarrollo de competencias laborales necesarias para el progreso óptimo de los cargos del sector público y de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Que es deber y obligación de la corporación dar cumplimiento a la constitución política y a cada una de las normas expuestas y la de establecer un plan institucional de capacitación para los servidores públicos del Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, Antioquia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2025 - 2027, el cual hace parte íntegra del presente acto administrativo y brinda los medios para generar las condiciones laborales y ambientales y de motivación a los servidores públicos de la corporación.

ARTÍCULO SEGUNDO: Los recursos que disponga el Concejo Municipal para el Sistema de Capacitación deberán atender las necesidades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO TERCERO: La ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitaciones, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, para la vigencia 2025-2027 es obligatoria.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLICIDAD. El presente acto administrativo, así como el documento que contiene el Plan Institucional de Capacitaciones, Bienestar social, Estímulos e Incentivos del Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, se dará a conocer a todos los servidores, funcionarios y contratistas, y se realizará su publicación en la página web institucional.

ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Se expide en el Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, Antioquia, el 06 de junio de 2025

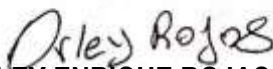
COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



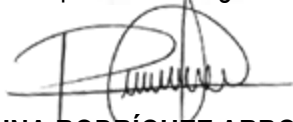
JAIME ALBERTO MESA RESTREPO
Presidente Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos



GUSTAVO ALONSO HINCAPIÉ JARAMILLO
Vicepresidente primero



ORLEY ENRIQUE ROJAS MIRA
Vicepresidente segundo



PAULINA RODRÍGUEZ ARBOLEDA
Secretaria General

Elaboró: FANNY AIDÉ RENDÓN HERNÁNDEZ
Asesora Jurídica Concejo Municipal

Revisó: PAULINA RODRÍGUEZ ARBOLEDA
Secretaria General Concejo Municipal

Aprobó: JAIME ALBERTO MESA RESTREPO
Presidente Concejo Municipal

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SANTA ROSA DE OSOS, ANTIOQUIA

JAIME ALBERTO MESA RESTREPO

Presidente del Concejo Municipal

PAULINA RODRIGUEZ ARBOLEDA

Secretaria General

SARA VELEZ ARBOLEDA

Secretaria Auxiliar

FANNY AIDE RENDÓN HERNANDEZ

Asesora Jurídica



Concejo Municipal
Santa Rosa de Osos

Contenido

1. Presentación	6
2. Marco Normativo	6
3. Objetivo.....	10
3.1. Objetivos Específicos	10
4. Política General	11
5. Beneficiarios	11
6. Responsables	11
7. Áreas de intervención	11
7.1. Programa de Seguridad Social Integral.....	11
7.2. Área de Calidad de Vida Laboral	12
8. Plan Institucional de Capacitaciones	12
9. Bienestar Social de Estímulos e Incentivos	14
9.1. Desarrollo Cultural y Artístico	14
9.2. Desarrollo Recreativo, Deportivo y Vacacional	14
9.3. Desarrollo Humano	14
10. EVALUACIÓN.....	15

1. Presentación

EI PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS del Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, tiene como objetivo el fortalecimiento de la gestión del talento y recurso humano, el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y el progreso institucional.

Con el fin de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus servidores y funcionarios públicos, lo mismo que la eficacia y la efectividad en su desempeño, el Concejo Municipal presenta el programa de Bienestar Social, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

2. Marco Normativo

Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional, la ley 1567/98 contempla entre otros artículos los siguientes:

Artículo 13. “Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con 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”

Artículo 14. “Finalidades del sistema de estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- 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 15. “Fundamentos del sistema de estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- 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 desarrollen 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, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal 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;
- 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 18: “Programas de bienestar social e incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formule y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

En su artículo 19. “Programas anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Artículo 20. “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 familia; 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. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

Artículo 21. “Finalidad de los programas de bienestar social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional"

Artículo 22. "Áreas de intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral"

Artículo 23. "Área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad."

Artículo 24. "Área de calidad de vida laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos."

Artículo 25. "Proceso de gestión de los programas de bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;

- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse 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 social.”

Artículo 29. “Planes de incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Artículo 33. “Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. Las entidades de las órdenes 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 labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional”.

Artículo 34. “Plan mínimo de incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior”.

Artículo 37. “Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas”.

Artículo 39. “Adecuación del presupuesto. Durante 1998 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto por la ley de presupuesto para este año. Para las vigencias fiscales de 1999 y años siguientes, los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal harán parte del rubro destinado a bienestar social e incentivos”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Orientar la formación de los servidores y funcionarios públicos en el desarrollo de sus capacidades, habilidades y competencias, a fin de lograr una buena calidad de vida laboral y una gestión eficiente en cada uno, para que la formación que estos reciban, se refleje en el mejoramiento de la prestación de los servicios de la institución, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; fortalecer la entidad y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño y ambiente laboral.

2.1. Objetivos Específicos

- Velar por un ambiente laboral adecuado donde los servidores y funcionarios públicos gocen de una apropiada armonía con sus compañeros y su familia, reflejándose en sus actividades diarias y permitiendo incrementar el sentido de pertenencia con la corporación.
- Preparar a los servidores públicos para atender la presente y futura demanda en asuntos relacionados con la Gestión Pública
- Permitir a los funcionarios el desarrollo de sus capacidades personales, facilitando que haya autonomía y creatividad demostradas en el buen desempeño laboral.
- Impulsar la aprehensión de conocimientos y la producción tecnológica que permitan brindar un tratamiento adecuado a los problemas propios de la que se presenten en el Concejo Municipal, en orden a mejorar a los servidores de la corporación a través de la cualificación del Talento Humano de alto nivel.
- Vincular en ocasiones la vida laboral con otros sectores de la vida personal como son la familia, la recreación, el deporte, y la vida comunitaria.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
- Propender por mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente.
- Apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas frente a las cuales los servidores públicos pertenecientes a la corporación deberán proponer soluciones efectivas, discernir los problemas y propuestas.

3. Política General

El Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, tiene como finalidad con el Plan Institucional de Capacitaciones responder de manera adecuada a las necesidades de los servidores y funcionarios públicos de la Corporación a fin de lograr un servicio eficaz y eficiente hacia la comunidad.

El Plan de Bienestar Social estará acompañado por el Plan de Estímulos e Incentivos y de Capacitaciones del Concejo Municipal, con el objeto de facilitar el cumplimiento de los mismos y lograr la optimización de los recursos utilizados para el desarrollo de cada uno.

La implementación de un programa de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en el Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo, puesto que con la actualización del presente plan se pretende desarrollar conocimientos y habilidades en los funcionarios para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos y técnicos que permitan superar deficiencias en la prestación de los diferentes servicios a cargo de la corporación.

4. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los servidores del Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

5. Responsables

La Mesa Directiva y la Secretaria General del Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Todos los servidores públicos pertenecientes a la corporación son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

6. Áreas de intervención

Los lineamientos contenidos en el presente PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS para los servidores públicos del Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública y las actuaciones de los Servidores Públicos; diseñado de acuerdo a las necesidades que afectan el bienestar laboral, con el fin de brindar atención de calidad y fomentar el desempeño eficiente en el desarrollo de las actividades.

6.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de la oficina de Talento Humano de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

6.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Por lo anterior, se tendrán cinco áreas como plan de trabajo del programa de bienestar social y sus respectivas actividades:

- Calidad de Vida: talleres de motivación
- Deporte: establecer convenio con Indeportes, a fin de programar actividades físicas y deportivas buscando un estado de salud óptimo.
- Cultura: talleres ocupacionales.
- Recreación: evento de integración institucional, con el fin de propiciar espacios de integración en un entorno diferente al laboral en el Concejo Municipal.
- Social: se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

7. Plan Institucional de Capacitaciones

Este programa deberá planearse y adoptarse por la Mesa Directiva de cada vigencia fiscal; tiene como propósito, mantener actualizado y profundizar los conocimientos de cada servidor y funcionario público, y mejorar continuamente los procesos al interior del concejo y una adecuada atención a la comunidad.

Para su planeación debe de realizarse una encuesta que permita identificar las debilidades cognitivas y necesidades por parte de los servidores y funcionarios; de este modo en el presupuesto de gastos del

Concejo Municipal deben de garantizarse partidas tendientes para la capacitación de concejales y funcionarios de la corporación.

Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados y relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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 al cumplimiento de la Plataforma Estratégica.

Objetivos de la capacitación. Los objetivos de la capacitación están orientados a promover en los empleados públicos el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio y los demás contemplados en las normas.

Principios rectores de la capacitación. Los principios rectores de la capacitación son la complementariedad, integralidad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, economía, énfasis en la práctica, continuidad y los demás contemplados en las normas.

Obligaciones:

Los servidores y funcionarios públicos del Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las deficiencias y necesidades de capacitación.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionada.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la corporación.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

El Plan Institucional de Capacitación del Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos estará orientado al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos buscando niveles de excelencia, a la intervención del clima organizacional y a las necesidades funcionales de los equipos de trabajo, propiciando el fortalecimiento permanente de la cultura organizacional.

Las capacitaciones estarán enfocadas en los siguientes temas a saber, teniendo en cuenta que pueden ser variadas y que el método de capacitación será de acuerdo a las facilidades de los servidores públicos que integran la Corporación, los cuales podrán ser por medios virtuales como videos, conferencias, entre otros.

- Herramientas Informáticas
- Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y MECI – Modelo Estándar de Control Interno

- Salud Ocupacional
- Planeación y Proyectos
- Atención al Usuario
- Gestión Documental
- Tic's
- Inducción y Reinducción
- Bienestar Laboral
- Ley 594 de 2000 Implementación de Archivo
- Ley de Bancadas
- Ordenamiento Territorial
- Contratación Pública
- Relaciones Humanas
- Función Pública
- Cultura del Servicio

8. Bienestar Social de Estímulos e Incentivos

Los planes de estímulos e incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la excelencia, a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del Concejo Municipal.

9.1. Desarrollo Cultural y Artístico

El objetivo es posibilitar las expresiones de todos los funcionarios pertenecientes al Honorable Concejo Municipal que comparten la vida laboral, social, lo ciudadano, lo comunitario como caminos de construcción de un nuevo país.

9.2. Desarrollo Recreativo, Deportivo y Vacacional

El objetivo es generar cultura artística en la cual se cultive en los integrantes de la corporación la importancia que tiene la recreación y la cultura artística como medio de desarrollo, participación e imagen en las diferentes actividades que se desarrollan en el ambiente laboral.

9.3. Desarrollo Humano

El objetivo es capacitar a los Honorables Concejales y demás servidores públicos de la Corporación para establecer directrices hacia el mejoramiento de las condiciones de vida mediante el fortalecimiento de las capacidades humanas y el clima organizacional de la corporación.

En el mismo sentido el Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, busca crear espacios memorables para compartir y generar unión y afectividad entre los corporados y demás servidores públicos, celebrando las fechas especiales como los cumpleaños, día de la madre, día del padre, amor y amistad entre otros.

Para otorgar los e Incentivos, el nivel de excelencia de los empleados y servidores públicos se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y mostrando aportes significativos al servicio que presta el Concejo Municipal.

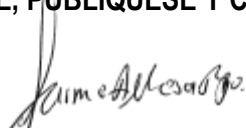
Los Estímulos e Incentivos podrán ser pecuniarios o no pecuniarios; la decisión estará a cargo de la Mesa Directiva del Concejo Municipal, los cuales se entregarán en el transcurso de cada una de las vigencias y al finalizar la vigencia fiscal se harán reconocimientos en ceremonia oficial.

9. EVALUACIÓN

La evaluación a los servidores públicos que integran el Honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Oso, Antioquia, estará a cargo de la Mesa Directiva y la Secretaria General de la Corporación.

Se expide en el Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos, Antioquia, el 04 de junio de 2025

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



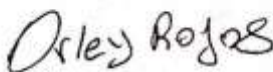
JAIME ALBERTO MESA RESTREPO

Presidente Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos



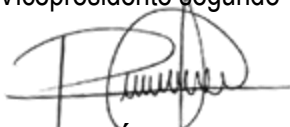
GUSTAVO ALONSO HINCAPIÉ JARAMILLO

Vicepresidente primero



ORLEY ENRIQUE ROJAS MIRA

Vicepresidente segundo



PAULINA RODRÍGUEZ ARBOLEDA

Secretaria General

Elaboró: FANNY AIDÉ RENDÓN HERNÁNDEZ
Asesora Jurídica Concejo Municipal

Revisó: PAULINA RODRÍGUEZ ARBOLEDA
Secretaria General Concejo Municipal

Aprobó: JAIME ALBERTO MESA RESTREPO
Presidente Concejo Municipal