



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2019.....	5
1. MARCO NORMATIVO.....	5
PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN.....	7
PRINCIPIOS Y VALORES ORGANIZACIONALES.....	7
Valores:.....	9
ALCANCE.....	10
4. OBJETIVOS.....	11
4.1. General.....	11
4.2. Específicos.....	11
5. MARCO CONCEPTUAL.....	12
5.1. Plan Institucional de Capacitación –PIC.....	12
5.2. Competencias.....	12
5.3. Capacitación.....	12
5.4. Formación.....	13
5.5. Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano).....	13
5.6. Educación Informal.....	13
5.7. Educación Formal.....	13
5.8. Plan de Desarrollo Individual.....	13
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	14
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	15
7.1. Conceptuales.....	15
7.1.1. La Profesionalización del Empleo Público:.....	15
7.1.2. Desarrollo de Competencias Laborales:.....	15
7.1.3. Enfoque de la formación basada en Competencias:.....	16
7.2. Pedagógicos.....	16
7.2.1. La educación basada en problemas.....	17
7.2.2. Proyecto de Aprendizaje en Equipo:.....	17
7.2.3. Valoración de los Aprendizajes:.....	17
8. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN.....	17
9. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.....	18
9.1. Presencial.....	18
9.2. Virtual.....	19
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	19
11. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	20
11.1. Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.....	20
11.2. Programa de Formación y Capacitación Integral.....	22
11.3. Programa del Talento y Desarrollo Individual.....	23
11.4. Red Institucional de Capacitación.....	23
12. EJECUCIÓN.....	24
13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	25
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	25
15. DIVULGACIÓN.....	26
PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DEL MUNICIPIO DE PEREIRA	28
1. PRESENTACIÓN.....	28
2. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	29
3. OBJETIVOS.....	30
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	30
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	30
4. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS.....	31
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	31
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	32
1. PRESENTACIÓN.....	32



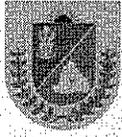
# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

2. BENEFICIARIOS .....	32
3. FINALIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	32
4. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	33
5. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO DE PEREIRA .....	33
6. PERIODICIDAD .....	34
7. RECURSOS.....	34
8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	34
9. NECESIDADES MANIFESTADAS EN TERMINOS DE ACTIVIDADES.....	35
9.1.1 Deportivos y Recreativos .....	35
9.1.2 Actividades de Integración Sociales y Culturales.....	36
9.1.3 Promoción y Prevención de la Salud.....	36
9.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	36
PLAN DE INCENTIVOS .....	38
1. PRESENTACIÓN.....	38
2. BENEFICIARIOS .....	38
3. FINES DEL SISTEMA.....	38
4. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	39
5. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO DE PEREIRA .....	39
6. PERIODICIDAD .....	40
7. INCENTIVOS.....	40
7.6 PROCESO DE SELECCIÓN .....	44

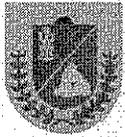
HA



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

## INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, la Alcaldía del Municipio de Pereira, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los empleados públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios y a los jefes de las diferentes dependencias, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad, al igual que la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas. El Plan Institucional de Capacitación propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Alcaldía de Pereira. Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la Alcaldía de Pereira en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

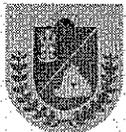


# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2019

### 1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 190 de 1995, por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- 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.
- Decreto 682 de 2001, por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1599 de 2015, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto No. 943 de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), 1000:2014.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del Plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.
- Norma NTC GP 1000:2009.

## PLATAFORMA ESTRATÉGICA

La Alcaldía de Pereira cuenta con la siguiente Plataforma Estratégica para el cumplimiento de sus metas y objetivos:

### MISIÓN

El municipio de Pereira trabajará en el logro de los acuerdos y consensos necesarios para que los atributos, dimensiones, y sus interacciones permitan una acción integradora, urbana y rural, que dignifique la vida de sus habitantes y posibiliten un desarrollo humano sostenible, garantizando la construcción de un proyecto colectivo de ciudad.

La Administración Municipal de Pereira, presta los servicios públicos y asume las competencias, asignadas por la Constitución y la Ley, en función del cumplimiento de los fines esenciales del Estado; gestiona sus propios intereses y administra sus



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

recursos con transparencia y responsabilidad para el mejoramiento social y cultural de sus habitantes.

## VISIÓN

Pereira será una ciudad gobernada con transparencia y equidad, donde todos actuemos con responsabilidad y solidaridad, con un desarrollo sostenible en el campo y la ciudad con condiciones de vida digna para sus habitantes, articulada a la región y al mundo.

La Administración Municipal de Pereira, será reconocida por su calidad en el servicio ciudadano, por la excelencia en el desempeño administrativo, por el uso de las más avanzadas tecnologías y por la profesionalización y pertenencia del servidor público, con un indeclinable compromiso de mejoramiento continuo.

## PRINCIPIOS Y VALORES ORGANIZACIONALES

Principios:

Planificación. Enfocar los recursos disponibles al cumplimiento de la misión aplicando para ello las más modernas metodologías de gestión pública y en concordancia con los lineamientos establecidos por la Función Pública.

Desarrollo del Talento Humano hacia un alto nivel profesional. Operar cambios de actitud en el recurso humano comprometido en el cumplimiento de la misión institucional, por medio de la política de capacitación y reconocimiento de meritos, orientados al cabal cumplimiento de sus funciones.

Control por Procesos. Ejercer la Gestión Pública de conformidad con los procesos y procedimientos establecidos en el Programa de Modernización y Fortalecimiento Institucional, aplicando nuevas y organizadas metodologías de trabajo orientadas a obtener mayor eficiencia y eficacia en la aplicación de los procesos multifuncionales, conduciendo el enfoque de procesos hacia el cliente (usuario, beneficiario o destinatario).



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

Participación ciudadana o comunitaria. Ejercer la Gestión pública con la participación activa de los ciudadanos o la comunidad, promoviendo la constitución de veedurías ciudadanas, audiencias públicas, consejos comunitarios y demás mecanismos de participación que permitan conocer el querer y anhelos de los habitantes del territorio.

Enfoque hacia el cliente. La razón de ser de la Administración Municipal de Pereira es prestar un servicio dirigido a satisfacer a sus clientes; por lo tanto, es fundamental comprender cuáles son las necesidades actuales y futuras de los clientes, que cumpla con sus requisitos y que se esfuerce por exceder sus expectativas.

Liderazgo. Lograr la unidad de propósito dentro de la organización, generando y manteniendo un ambiente interno favorable, en el cual los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas se involucren totalmente en el logro de los objetivos de la entidad.

Enfoque basado en los procesos. En la Administración Municipal de Pereira existe una red de procesos, la cual al trabajar articuladamente, permite generar valor. Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

Enfoque del sistema para la gestión. El hecho de identificar, entender, mantener, mejorar y, en general, gestionar los procesos y sus interrelaciones como un sistema contribuye a la eficacia, eficiencia y efectividad de la Administración Municipal de Pereira en el logro de sus objetivos.

Mejora continua. Siempre es posible implementar maneras más prácticas y mejores para entregar los productos o prestar servicios. Es fundamental que la mejora continua del desempeño global de la Administración Municipal de Pereira sea un objetivo permanente para aumentar su eficacia, eficiencia y efectividad.

Coordinación, cooperación y articulación. El trabajo en equipo, en y entre entidades es importante para el desarrollo de relaciones que beneficien a sus clientes y que permitan emplear de una manera racional los recursos disponibles.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

**Transparencia.** La gestión de los procesos se fundamenta en las actuaciones y las decisiones claras; por lo tanto, se garantiza el acceso a la información pertinente de sus procesos, facilitando el control social.

**Autocontrol.** Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

**Autorregulación.** Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de la Administración Municipal de Pereira, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.

**Autogestión.** Es la capacidad institucional de la Administración Municipal de Pereira para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la Ley y sus Reglamentos.

## **Valores:**

**Responsabilidad.** Que se entiende como la voluntad individual y colectiva de rendir cuentas sobre cada uno de nuestros actos.

**Compromiso.** Alude a un sentimiento individual de hacer suya su función administrativa asegurándose que los resultados sean los previstos.

**Sentido de Pertenencia.** Sentir que la Administración Municipal y los recursos públicos son como suyos y que por esa misma causa procurar por su cuidado y protección.

**Honestidad.** Que significa hacer las cosas de acuerdo a unos principios y valores humanos adoptados desde la familia, para hacer las cosas con amplio sentido



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

social y en defensa de los derechos humanos, reconociendo los derechos de los ciudadanos y haciendo que sean respetados por todos.

Solidaridad. Para apoyar a los demás cuando las circunstancias así lo exijan.

Respeto. Que significa aceptar la diferencia que tenemos con los demás y a partir de allí comenzar a construir un consenso. Es no invadir la órbita personal e individual de los demás para aceptar que todos tenemos nuestro propio espacio.

## ALCANCE

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." Por lo anterior, los servidores de la Alcaldía de Pereira que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por la Dirección Administrativa de Talento Humano, para lo cual el funcionario encargado comunicará las actividades a desarrollar, las cuales quedarán integradas al Plan Anual de Gestión de la entidad como actividades programadas, y serán susceptibles de ser calificadas en la Evaluación del Desempeño y de Gestión.
- b. Facilitar la asistencia de los funcionarios, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c. Socializar al interior del área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación con una intensidad superior a 16 horas, de la cual se dejará constancia mediante acta, debiendo remitirse ésta, a la Dirección



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

Administrativa de Talento Humano, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario.

d. Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe.

e. El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.

f. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Alcaldía de Pereira el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho funcionario.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. General

Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

### 4.2. Específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los funcionarios de la Alcaldía de Pereira.
- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por la Alcaldía de Pereira.
- Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los funcionarios de la Alcaldía de Pereira, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Facilitar la preparación pertinente de los funcionarios con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del estado y de sus respectivas entidades.
- Fortalecer los procesos de Inducción y Reinducción del personal vinculado a la Alcaldía de Pereira de manera que se facilite la adaptación del funcionario público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo, a la contribución de la gestión pública y actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales del país.
- Desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades para ayudar a preparar a los colaboradores en los roles futuros de la Alcaldía de Pereira.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

### 5.1. Plan Institucional de Capacitación –PIC

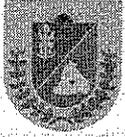
Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

### 5.2. Competencias

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 (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

### 5.3. Capacitación

Es 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



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

## 5.4. Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.

## 5.5. Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

## 5.6. Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

## 5.7. Educación Formal

Se entiende por educación formal 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

## 5.8. Plan de Desarrollo Individual

El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permite a la Alcaldía de Pereira planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los funcionarios a través del programa de capacitación y formación. Lo



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

anterior, con el fin de desarrollar su talento y potencial en función de sus objetivos laborales y metas institucionales.

## 6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Artículo 6°, del Decreto 1567 de 1998; la Alcaldía de Pereira fundamenta el Plan de Capacitación y Desarrollo Individual con base en los siguientes principios:

- **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.
- **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 el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, 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
- **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.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Empleados de Carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## 7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 7.1. Conceptuales

Los lineamientos pedagógicos descritos a continuación se toman con base en la orientación dada en el documento "Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación" (DAFP /ESAP, 2012).

7.1.1. **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

7.1.2. **Desarrollo de Competencias Laborales:** Se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas,



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

7.1.3. Enfoque de la formación basada en Competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico. Las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias, hacen que los participantes sean los protagonistas en los procesos de aprendizaje. Esto significa que los empleados públicos en procesos de capacitación deben asumir el diseño y concertación de objetivos de aprendizaje, la gestión de su aprendizaje, el acceso y desarrollo de actividades de aprendizaje, la interacción con docentes y otros participantes. El docente es un pedagogo, competente en las funciones laborales objeto de la capacitación, que facilita el acceso de los participantes a las prácticas, medios, contenidos, evaluaciones y espacios de interacción dispuestos en el proceso de aprendizaje.

Los espacios de aprendizaje que se utilizarán en las capacitaciones serán en espacios colectivos en talleres, aulas de ser necesario, espacios individuales presenciales o virtuales, comunidades de práctica, comunidades virtuales de aprendizaje y a la combinación de los diferentes espacios.

Las didácticas para el desarrollo de competencias deben fundamentarse en la práctica, en el protagonismo de la persona que aprende, en la construcción de aprendizajes a medida que la persona interactúa con su entorno y en la generación de propuestas viables para el mejoramiento del entorno laboral.

Es en este contexto donde el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje por proyectos, resultan muy útiles para el desarrollo de las políticas para la formación y capacitación de los empleados públicos.

## 7.2. Pedagógicos

A continuación, se presenta un referente general sobre Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos de Aprendizaje en Equipo. Las orientaciones específicas para el desarrollo de aprendizajes basados en estas didácticas, se desarrollan en



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

la "Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación" (DAFP /ESAP, 2012).

7.2.1. La educación basada en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

7.2.2. Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

7.2.3. Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

## 8. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Artículo 9°, del Decreto 1567 de 1998; para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

a. Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias, los productos o servicios que constituyen la razón de ser de la Alcaldía de Pereira. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad.

b. De Gestión: Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

## 9. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Con relación al Artículo 10°, del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en dicho Decreto-Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la Alcaldía bajo las siguientes modalidades:

### 9.1. Presencial

Se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Modalidades de este tipo son:

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN
Capacitación basada en la duración del evento	Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, charlas organizados por cualquiera de las dependencias de la Alcaldía o a través de acuerdos o convenios establecidos con otras instituciones internas debidamente acreditadas.
Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales	Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

	procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.
Capacitación a través de la Red Nacional	En cabeza de la ESAP y el DAFP, cuyo desarrollo de programas contará con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.

## 9.2. Virtual

Comprende aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas.

## 10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Alcaldía de Pereira y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las vigencias 2018-2019, se tienen en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta Impacto de la capacitación.
- El análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2017.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación 2018 remitida de manera electrónica a los funcionarios de la Alcaldía de Pereira.
- Consolidación de los planes de mejoramiento individual consecuencia de la evaluación del desempeño anual.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

Teniendo en cuenta lo anterior, se consolidaron y presentarán a la Comisión de personal para su aprobación, los temas transversales y técnicos en la entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios de la Alcaldía Municipal, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Así mismo, se determina que para capacitaciones que requieren financiación, el funcionario deberá presentar la respectiva solicitud vía correo electrónico a la Dirección Administrativa de Talento Humano, con visto bueno de su jefe inmediato, que contenga la siguiente información:

- Nombre de dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha Capacitación.
- Establecimiento Educativo o Facilitador.
- Valor inversión.
- Compromiso del funcionario con la entidad, una vez finalizado el proceso formativo.

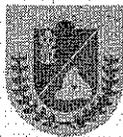
## 11. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación contiene los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral, de gestión del talento y desarrollo individual para los empleados públicos de la Alcaldía de Pereira.

A continuación, se exponen los programas antes descritos:

11.1. Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.

De acuerdo con el Artículo 7°, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

## 11.1.1. Programa de Inducción.

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Alcaldía de Pereira, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Alcaldía.

El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma, en este caso virtual; dando alcance a los módulos propuestos.

## 11.1.2. Programa de Reinducción.

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la Alcaldía de Pereira, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En virtud de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los programas de reinducción dentro de la Alcaldía de Pereira se impartirán por lo menos cada dos (2) años o antes, con el propósito de generar un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios respecto a la Entidad y a la Función Pública.

## 11.1.3. Programa de Entrenamiento en el puesto de trabajo.

Programa a través del cual se busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios;



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010-2014 DAFP).

Para llevar a cabo este programa se realizarán las siguientes acciones:

- a) Presentación del funcionario a la dependencia de la Alcaldía de Pereira y a su equipo de trabajo.
- b) Suministro de información al funcionario sobre: el manual de funciones del cargo que desempeñará, las metas de la dependencia y las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones asignadas.
- c) Para el respectivo entrenamiento, el jefe de la dependencia designará un funcionario que acompañará este proceso por un periodo de un (1) mes, responsabilizándose este de las siguientes actividades:
  - Orientar al funcionario en temas y actividades relacionados con el ejercicio de su labor .
  - Dar a conocer la planeación del área en la vigencia correspondiente.
  - Indicar el proceso al cual pertenece la dependencia en el Sistema de Gestión de Calidad, mapa de procesos, mapa de riesgos).
  - El jefe de la dependencia, deberá entregar a la Dirección de Talento Humano la información del funcionario designado como acompañante del funcionario que ingresa, la certificación de realización del entrenamiento y el formato compromisos laborales y competencias comportamentales al finalizar este.

## 11.2. Programa de Formación y Capacitación Integral

El Programa de Formación y Capacitación Integral, es el conjunto de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en la Alcaldía de Pereira.



### 11.3. Programa del Talento y Desarrollo Individual

El Programa de Gestión del Talento y Desarrollo Individual, constituye una serie de acciones que buscan identificar, desarrollar y retener el talento de la Alcaldía de Pereira, previniendo la rotación del personal y la fuga de conocimiento.

Las acciones y procesos a desarrollar dentro de este plan son:

- Revisión del desempeño: Retroalimentación a los servidores de los resultados obtenidos en las evaluaciones de competencias y de desempeño aplicadas, en donde se construyen y definen a través de planes de desarrollo individual (PDI): metas de desempeño, acciones de desarrollo, intereses de carrera y/o movimientos dentro de la planta y coaching en forma constructiva y constante.
- Revisión del talento: Reuniones semestrales con los jefes de las dependencias en las que se identifiquen los talentos y se planee la movilización de los mismos dentro de la planta de personal, de acuerdo con las necesidades del servicio, el desempeño de los servidores y el éxito de las estrategias que se requieran.
- Gestión de la sucesión: Reuniones anuales con los jefes de las dependencias, en las que se identifiquen posibles sucesores dentro de la planta de personal, que podrían llegar a ocupar cargos críticos y de impacto en la Alcaldía de Pereira.
- Desarrollo: Proveer recursos formales de entrenamiento y capacitación para aumentar las fortalezas, construir cualificaciones para el cargo y cerrar las brechas establecidas en los planes de desarrollo individual (PDI). En esta acción es de vital importancia el seguimiento continuo y monitoreo a los compromisos pactados en los PDI de los servidores, cierre de brechas y nuevos compromisos que se puedan generar a partir de los mismos.

### 11.4. Red Institucional de Capacitación

- La Red Institucional de Capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas a la Alcaldía de Pereira, como acompañamiento en el marco de formación y capacitación a los funcionarios públicos, tales como:



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Educación Nacional.
- Contaduría General de la Nación.
- Gobierno en Línea.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Instituto de Estudios del Ministerio Público –IEMP (Procuraduría).
- Archivo General de la Nación – AGN.

## 12. EJECUCIÓN

Para las capacitaciones con facilitadores internos, el funcionario asignado de la Dirección Administrativa de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por la dependencia correspondiente, frente al cronograma y temas a desarrollar, realizándose el respectivo seguimiento.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, la Dirección Administrativa de Talento Humano, deberá adelantar el proceso para el trámite y los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la Alcaldía de Pereira.

Nota 1: Es posible que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, éstas se podrán llevar a cabo, con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de funcionarios y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión del mismo.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

Nota 2: En el evento que cualquiera de las dependencias de la Alcaldía de Pereira, llegase a recibir u organizar capacitaciones que no estén incluidas dentro del PIC, tendrán la obligación de coordinarlas previamente con la Dirección Administrativa de Talento Humano y remitir al finalizar estas, los registros físicos y magnéticos de asistencia y evaluación de la capacitación dentro de los cinco (5) días siguientes a las mismas.

## 13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

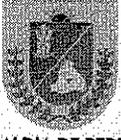
Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

- (Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas) X 100.
- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.
- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

## 14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación; la Dirección Administrativa de Talento Humano llevará a cabo las siguientes acciones:

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- Una vez finalizados los procesos de capacitación y formación, deberá dar aplicación al formato de evaluación de la capacitación establecido por el Sistema de Gestión de Calidad.

Una vez transcurridos seis (6) meses de haberse realizado cada evento de capacitación y/o formación superior a ocho (08) horas, se dará aplicación al formato de evaluación de impacto de la capacitación establecido por el Sistema de Gestión de Calidad.

(ANEXO 2. Evaluación de la capacitación)

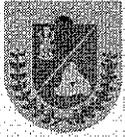
(ANEXO 3. Evaluación del impacto de la capacitación)

## 15. DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la Alcaldía de Pereira, por la Dirección Administrativa de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional y el correo institucional.

16. FUENTES - Constitución Política de Colombia de 1991.

- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- 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.
- Decreto 682 de 2001.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Guía para Gestión del Talento y Sucesión, una referencia para líderes de negocios. Doris Sims, SPHR. 2013.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP
- Plan Nacional de Formación y Capacitación. Mayo de 2017



## PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DEL MUNICIPIO DE PEREIRA

### 1. PRESENTACIÓN

El Gobierno Nacional busca fortalecer institucionalmente a la Administración Pública, a través del desarrollo de los programas de Talento Humano, por esta razón, estos se convierten en herramientas esenciales para el desarrollo armónico e integral del empleado, permitiendo fortalecer las estructuras organizacionales.

El municipio de Pereira, con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan no solo con los objetivos trazados sino también, con las estrategias relacionadas con el Talento Humano, asumió el reto de crear, diseñar e implementar el Plan de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales, lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política y por lo reglamentado en el Decreto 1567 de 1998, entre otros.

Con este documento se pretende elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en la realización de las actividades a su cargo y logrando un mayor grado de motivación que se espera se traduzca en un esfuerzo colectivo y en un mayor desempeño laboral.

Así mismo, se busca estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de las necesidades laborales y personales, generando el logro de las metas propuestas por la Administración, fortaleciendo así una cultura de reconocimiento y solidaridad dentro de la actividad misional de la Alcaldía.

El presente Programa describe a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pereira, los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que se tendrán



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

en cuenta para la implementación y desarrollo del Programa de Bienestar laboral, estímulos e Incentivos; así mismo, describe los objetivos a los cuales se quiere llegar con este documento.

## 2. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

En el municipio de Pereira, se hace necesario implementar un Programa de Estímulos, del cual forman parte los Planes de Bienestar Laboral y de Incentivos. Dichas necesidades se fundamentan en aspectos Legales y Administrativos, ya que con la puesta en marcha de estos planes se pretende dar cumplimiento a Políticas Nacionales de Administración de Talento Humano.

Son fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos
- Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social y de Incentivos
- Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano;



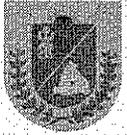
## 3. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Crear e implementar el Programa de Estímulos, Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, que constituya un instrumento determinante en el bienestar y en el fortalecimiento del desempeño de los servidores de la Alcaldía Municipal de Pereira para el óptimo desarrollo de sus labores como aporte al cumplimiento de los objetivos misionales, mejorando la calidad de vida y de trabajo de los funcionarios.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Aplicar las disposiciones que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar Laboral, Estímulos, Incentivos para los servidores públicos.
- ✓ Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- ✓ Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración de talento humano se manejen integralmente en función del bienestar laboral y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores.
- ✓ Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armonioso que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pereira.
- ✓ Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Fortalecer en los funcionarios el concepto de desempeño de nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto requiere un esfuerzo adicional



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- ✓ Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la Alcaldía Municipal de Pereira.
  
- ✓ Incentivar al mejor empleado de carrera administrativa, de cada nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción por su desempeño en términos de excelencia.

## 4. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE ESTIMULOS

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

1. Humanización del trabajo: Dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica en su desempeño individual e institucional.
  
2. Equidad y justicia: Promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
  
3. Sinergia: Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al municipio.
  
4. Objetividad y transparencia: Se definirá y divulgará entre todos los funcionarios de la Alcaldía, los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
  
5. Coherencia: El municipio de Pereira deberá cumplir con lo establecido en el Programa de Estímulos a través del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
  
6. Articulación: Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como psicológicas de los funcionarios de la Alcaldía.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

## CAPÍTULO I

### PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

#### 1. PRESENTACIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e incentivos incluye procesos y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida y labores que favorezcan al desarrollo integral del funcionario público del municipio de Pereira, así como el de su familia; incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y se orienta básicamente a garantizar el desarrollo integral de los empleados y por ende del municipio.

#### 2. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Programa de Bienestar Laboral del municipio de Pereira, todos los funcionarios públicos y su núcleo familiar.

#### 3. FINALIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

3.1 Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

3.2 Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios públicos, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

3.3 Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de forma tal que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

3.4 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 servidores públicos y de su grupo familiar, y

3.5 Procurar la calidad y la respuesta real de los programas, los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores públicos y a su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas, los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

## 4. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

4.1. Asistir a los eventos y actividades de bienestar programadas por la Dirección Administrativa de Talento Humano.

4.2. Participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Dirección Administrativa de Talento Humano.

4.3. Evaluar continuamente las actividades propuestas, con la finalidad de apoyar el mejoramiento continuo del programa.

4.4. Identificar las necesidades presentes en el puesto de trabajo que permitan evaluar y realizar el seguimiento del programa.

## 5. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO DE PEREIRA

5.1 Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa de Bienestar Laboral.

5.2 Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los funcionarios en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Programa de Bienestar.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

5.3 Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo del programa.

## 6. PERIODICIDAD

Anualmente, el área de talento humano de esta entidad, realizará el seguimiento y evaluará el Programa de Bienestar Laboral.

## 7. RECURSOS

7.1 Recursos Humanos: Para la ejecución de las actividades antes relacionadas y por motivos netamente organizacionales que buscan garantizar el éxito en cada evento, se dividirán las funciones de las personas que tendrán relación con la ejecución del mismo.

7.2 Recursos Físicos: Para el caso de las actividades deportivas y recreativas, se emplearán los lugares previstos sin embargo, se hace la salvedad que pueden existir ciertos cambios en los lugares programados los cuales se modificarán con antelación por los responsables y se informará oportunamente el cambio que se haya realizado.

7.3 Recursos Materiales: Se dispondrá de los materiales que sean necesarios para llevar a cabo la actividad dependiendo de su naturaleza. En cuanto al componente calidad de vida, se emplea el instrumento apropiado para medir el clima laboral.

El financiamiento del Programa de Bienestar se realizará con recursos del municipio de Pereira.

## 8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Se relaciona una lista de las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pereira, mediante encuesta enfocada hacia el Clima Organizacional de la entidad.



## 9. NECESIDADES MANIFESTADAS EN TERMINOS DE ACTIVIDADES

- Mejoramiento y acondicionamiento del entorno físico laboral
- Entrenamiento enfocado hacia la gestión propia de cada área
- Sensibilizaciones en Temas de Competencia misional y valores
- Realización de actividades deportivas
- Actividades de ejercitamiento físico.
- reconocimientos en fechas especiales (cumpleaños: celebración mensual, disfrute de medio día al funcionario, por su cumpleaños)

A través de este componente se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación con el objeto de suplir los aspectos detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que serán atendidos a través de este componente son los siguientes:

### 9.1.1 Deportivos y Recreativos

Con el objeto de dar cumplimiento a la ley 50 de 1990 artículo 21 denominado: Dedicación exclusiva en determinadas actividades, que a la letra establece; "En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación"

Las actividades Deportivas se harán en campeonatos inter secretarías, entre otros: futbol, fútbol sala, baloncesto, torneos de sapo, y todas las que se presenten en el transcurso de la vigencia. Igualmente actividades como gimnasia, rumba terapia, natación, y que involucren al grupo familiar.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

Así mismo, en torneos organizados por otras entidades como: Gobernación de Risaralda, municipios del departamento de Risaralda, empleados Administrativos de las Universidades, Comfamiliar, etc.

## 9.1.2 Actividades de Integración Sociales y Culturales

Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Servidor Público, Aniversario Institucional, Participación en actividades de índole cultural, entre otras.

- Disposición de espacios de intercambio entre los funcionarios y las entidades promotoras, de seguridad social y financiera con que cuenta la Alcaldía

## 9.1.3 Promoción y Prevención de la Salud

La salud laboral de los empleados, es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes de bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el programa de Salud Ocupacional del municipio de Pereira. El objeto de ello es incluir actividades que promuevan hábitos de vida saludables, que prevengan enfermedades y fortalezcan la salud de cada uno de los servidores de la Alcaldía Municipal de Pereira y promover una cultura de auto cuidado. Dentro del Programa se tienen contempladas actividades como:

- Semana de la Salud
- Actividades de Gimnasia Laboral
- Jornadas de Vacunación
- Exámenes Periódicos

## 9.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente del Programa de Bienestar Social Laboral pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la Alcaldía Municipal de Pereira, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La Dirección Administrativa de Talento Humano determina que para satisfacer este componente es necesario identificar qué aspectos deben ser mejorados por la Entidad, si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con la experiencia de los servidores públicos, o ambos.

En este aspecto tenemos actividades como:

- Análisis de Encuesta de Clima Organizacional
- Encuesta de Necesidades de Capacitación para ejecución de las de mayor relevancia

Así mismo, y con el fin de concientizar a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pereira, en determinados temas, y contribuir a la toma de conciencia para la práctica de principios y valores al interior de la entidad, se desarrollarán actividades de sensibilización y socialización como:

- Jornada pedagógica Día del Servidor Público
- Jornada de Sensibilización en Valores
- Jornada de Socialización del Código de Integridad

Con el fin de apoyar a los funcionarios en el desarrollo de las actividades propias de su cargo y la gestión institucional, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias, se harán partícipes en los espacios ofrecidos por las diferentes entidades públicas con son el DAFP, ESAP, Procuraduría General de la República, ARL Colmena, COMFAMILIAR, entre otras; como son: Seminarios, Talleres, Audiencias, Actualizaciones, Entrenamientos en puesto de trabajo.



## CAPÍTULO II

### PLAN DE INCENTIVOS

#### 1. PRESENTACIÓN

El Plan de Incentivos se establece como el conjunto de políticas y mecanismos creados en la Alcaldía Municipal de Pereira en desarrollo de los Decretos 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales.

#### 2. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan de incentivos los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción con calificaciones en nivel sobresaliente.

Y adicionalmente, los servidores de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

#### 3. FINES DEL SISTEMA

3.1. Fortalecer en los servidores de la Alcaldía Municipal de Pereira el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

3.2. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.

3.3. Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

3.4. Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Alcaldía

3.5. Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la Entidad

3.6. Contribuir al fortalecimiento de una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

## 4. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

4.1 Asumir el proceso de calificación de desempeño y de acuerdos de gestión como un instrumento de apoyo a la gestión que impulsa el desempeño individual e institucional.

4.2 Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.

4.3 Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de sistemas de estímulos e incentivos.

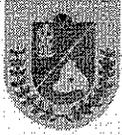
4.4 Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia

4.5 Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.

4.6 Poner a disposición de la Alcaldía Municipal de Pereira, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la entidad considere pertinente.

## 5. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO DE PEREIRA

5.1 Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Incentivos.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

5.2 Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Plan de Incentivos.

5.3 Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.

5.4 Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del municipio de Pereira.

## 6. PERIODICIDAD

Anualmente, La Dirección Administrativa de Gestión del Talento Humano, realizará el seguimiento y evaluará el cumplimiento del Plan de Incentivos.

## 7. INCENTIVOS

### 7.1 DEFINICIÓN

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

### 7.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos adoptados por la Alcaldía Municipal de Pereira se caracterizan por cumplir con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005 artículo 76 y 77 además de:

Ser planeados: Es decir, corresponden con los objetivos institucionales.

Ser contingentes: Es decir, ser entregado al servidor, lo más pronto posible después de que el haya realizado el comportamiento que se desea premiar. Esta exigencia implica, que el jefe o responsable de dar un incentivo, este muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores, y por otra que el empleado



incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo.

Satisfacer las necesidades particulares del servidor: No todo estímulo ambiental actúa como incentivo de un comportamiento. Cada servidor tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfacciones distintas. En consecuencia este plan se caracteriza por una variedad de opciones de las cuales los servidores pueden escoger las propias, según sean preferencias o necesidades.

### 7.3 CLASES DE INCENTIVOS

La Alcaldía Municipal de Pereira, en pro de incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia ya sea de la emisión de las conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y las características previstas, adopta los incentivos no pecuniarios.

El presente plan de incentivos no contempla los incentivos pecuniarios, puesto que el municipio de Pereira no cuenta con rubro presupuestal destinado para otorgarlos.

#### 7.3.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El plan de incentivos no pecuniarios está formado por el conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño.

Los incentivos No pecuniarios que ofrece el Municipio de Pereira, serán otorgados al mejor empleado de libre nombramiento y remoción quien obtendrá reconocimiento por parte del superior inmediato que lo efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Para otorgar dichos incentivos a nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y en el marco de la evaluación de los acuerdos de gestión.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

Los empleados que obtengan la calificación de desempeño en nivel de excelencia podrán escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los incentivos adoptados por la Alcaldía

1. Mención especial con copia a la Historia Laboral
2. Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la Alcaldía Municipal de Pereira.

## **7.4 LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS**

Para asignar los incentivos, la Alcaldía Municipal de Pereira, tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) La selección y asignación de incentivos se basan en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b) En todo caso los criterios de selección consideran la evaluación del desempeño y los resultados de trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.
- c) Cada empleado seleccionado tiene derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la Alcaldía.
- d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

## **7.5 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS**

Los servidores públicos beneficiarios del Plan de Incentivos tendrán derecho a estos siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicio continuo en la Alcaldía Municipal de Pereira no inferior a un (1) año



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

## 7.5.1 Mejor Servidor Público

Se seleccionará al mejor funcionario después de aplicado el instrumento establecido para la evaluación del desempeño laboral, teniendo en cuenta lo siguiente:

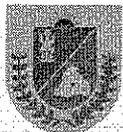
- Haber obtenido la mayor puntuación según el instrumento aplicado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

## 7.5.2 Mejor Equipo de Trabajo

Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- Los equipos de trabajo deben estar conformados como mínimo de dos o más participantes de igual o diferente nivel y/o área que en forma adicional y cooperativa desarrollen sus funciones o lleven a cabo un estudio investigativo.
- Haber realizado un trabajo que soporte la idea innovadora que se pueda implementar para el mejoramiento institucional y que contenga los siguientes aspectos:
  - Identificación de la idea innovadora
  - Identificación de las causas
  - Identificación de la solución
  - Análisis de costo beneficio
  - Viabilidad económica, jurídica, técnica para el desarrollo de la idea
  - Requerimiento de calidad
  - Sustentación sobre el origen de la idea, si es original o mejoramiento de una preexistente.

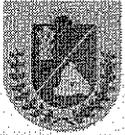
En el evento que uno de los miembros del equipo de trabajo seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.

De esta manera se tendrán en cuenta los equipos de trabajo tanto misionales como de apoyo, para dar una mayor cobertura a la población. Los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Incentivos, equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

## 7.6 PROCESO DE SELECCIÓN

### 7.6.1 Mejor Servidor Público

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento.
- Se entregarán los resultados a la Dirección Administrativa de Gestión del Talento Humano y Administración de Personal.
- La Dirección Administrativa de Gestión del Talento Humano y Administración de Personal presentará al Comité de Incentivos, el listado de los servidores públicos de la entidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Secretario Administrativo, se formalice la selección.
- El mejor servidor público de la Alcaldía Municipal de Pereira, será escogido por el Comité de Incentivos de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.
- El Alcalde Municipal de Pereira, en acto público, proclamará y premiará los servidores públicos seleccionados.
- En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico, de la Alcaldía de Pereira, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Alcaldía Municipal de Pereira.
- El Comité evaluador definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Alcaldía Municipal de Pereira.

## 7.6.2 Mejor Equipo de Trabajo

Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la entidad, se procederá de la siguiente manera:

Los Secretarios de Despacho aplicarán el instrumento de calificación. De acuerdo a esto, escogerá el equipo de trabajo a inscribir.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Marzo 1 de 2018

- Entregará los resultados a la Dirección de Talento Humano y Administración de Personal.
- La Dirección de Talento Humano y Administración de Personal presentará al Comité el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Alcalde de Pereira, se formalice la selección.
- El mejor equipo de trabajo de la Alcaldía de Pereira, será escogido por el Comité de Incentivos, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación.
- El Alcalde Municipal de Pereira, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.
- En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Alcaldía Municipal de Pereira. El Comité definirá el incentivo no pecuniario que se asigne al mejor equipo de trabajo de la Alcaldía Municipal de Pereira.