

**Resolución No 013**  
(16 de febrero del 2017)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN,  
BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA AGENCIA DE  
DESARROLLO LOCAL DE ITAGÜÍ / ADELÍ**

**EL GERENTE GENERAL DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE  
ITAGÜÍ / ADELÍ**

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial de las conferidas en el artículo 90 de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1989, ley 909 de 2004 y el numeral 18 del artículo 9 y artículo 10 del Decreto municipal Nro. 1309 de 2012, el acuerdo 001 del 24 de enero del 2013 Y.

**CONSIDERANDO**

- A.** Que La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, es una entidad descentralizada, creada por el Decreto Municipal 1421 de 2011 y transformada mediante el Decreto Municipal 1309 de 2012, Empresa Industrial y Comercial del Estado del nivel municipal; cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. Su régimen presupuestal y de personal es el de las entidades de esta clase.
- B.** Que la Constitución Política de 1991 en conjunto con el Decreto 1567 de 1998 instituye obtener el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general: “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública”.
- C.** Que la Ley 181 de 1995, “Ley del Deporte” y sus decretos reglamentarios relacionados con el servicio público.
- D.** Que la Ley 909 de 2004, mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en las Entidades Públicas, establece la necesidad de formular planes que fortalezcan las competencias de los Servidores Públicos.

- E. Que la Ley 1562 del 2012, por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- F. Que según el artículo 7ª del Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones; los empleados tienen derecho a recibir capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.
- G. Que el Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional. Reglamentado por los Decretos Nacionales 1771 de 1994 y 1530 de 1996.
- H. Que El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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"*.
- I. Que el Decreto Nacional 2145 de 1999, establece en su Artículo 13 como responsabilidad de todos los niveles y áreas de la organización en ejercicio del autocontrol, documentar y aplicar los métodos, metodologías, procesos y procedimientos y validarlos constantemente con el propósito de realizar los ajustes y actualizaciones necesarias de tal manera que sean el soporte orientador fundamental, no sólo para el cumplimiento de sus funciones asignadas, sino para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la entidad.

#### RESUELVE:

**Artículo primero:** Adoptar el plan de Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí (ADELI) para el año 2017.

## INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

Que la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-ADELI, como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, contribuye con la motivación de sus funcionarios y el apoyo para que se capaciten y mejoren su rendimiento. No quiere que el proceso de Bienestar de los funcionarios este aislado, quiere involucrarse y hacer parte de esta gestión.

Las personas desarrollan competencias aprendiendo a lo largo de la vida, tanto en procesos educativos y de formación, como en el ejercicio laboral. Para armonizar los intereses de las entidades frente al logro de sus objetivos misionales y los intereses de las personas por su desarrollo profesional y el mejoramiento de su calidad de vida, las entidades deben facilitar a sus empleados oportunidades de capacitación que fortalezcan el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño exitoso en los contextos sociales, normativos y tecnológicos de las entidades públicas.

Por otra parte la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, representa una herramienta para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene en el Módulo de Control de Planeación y Gestión, el componente Talento Humano.

Por tanto la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y mediante un buen desarrollo del bienestar, se motiva y se mejora el clima organizacional, de acuerdo con lo que establece el Decreto Ley 1567 de 1998.

Que las capacitaciones brindadas a los servidores públicos y trabajadores oficiales facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de las actividades, funciones y el fortalecimiento de la capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir mejores resultados y metas institucionales, por lo que la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí ADELI, tiene como estrategia estructurar, apoyar y llevar a cabo procesos de formación y capacitación, apuntando al desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales además de proporcionar condiciones para el mejoramiento continuo con apoyo e interrelación de otras instituciones.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo e influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

De igual manera debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta, que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce, tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están prestando el servicio.

## 1. OBJETIVOS DEL PLAN

### 1.1 OBJETIVOS GENERALES

- Formular el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí (Adeli), con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral.
- Capacitar a los servidores de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí, en conocimientos específicos que permita el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, efectuado como producto del proceso de autoevaluación y evaluación de las competencias y las necesidades de capacitación identificadas por las áreas de Gestión.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar mediante las acciones de formación y capacitación, el desarrollo de competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Impartir acciones enfocadas al desarrollo de actividades, culturales, intelectuales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a las necesidades de integración, identidad cultural institucional y

pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su equipo de trabajo.

- Brindar las herramientas de formación para mejorar el desempeño de los funcionarios.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y por ende hacia el cumplimiento de la misión institucional.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y el mejoramiento continuo.

2. **PERIODO DE EJECUCIÓN:** De febrero a diciembre del 2017

3. **RECURSOS HUMANOS:**

- Todos los funcionarios de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-Adeli.
- Facilitador

4. **RESPONSABLE.**

a. Director-Operativo: El responsable de la aplicación de este Plan será la Dirección Operativa de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/adeli y deberá guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

- Realizar su seguimiento y evaluación
- Administrar la oferta del plan teniendo en cuenta las exigencias de las competencias establecidas por el Decreto 2539/2005.
- Apoyar la divulgación del plan
- Realizar la revisión, aprobación y seguimiento.

b. Directivos: Son los responsables de:

- Promover en sus áreas de trabajo la formulación del plan
- Orientar la formulación del plan
- Priorizar los problemas, necesidades o retos
- Proporcionar la información necesaria del plan.

c. facilitadores: son responsables de:

- Apoyar, motivar y orientar permanentemente a los empleados y su grupo familiar.
- Desarrollar actividades para compartir, difundir e integrar conocimiento en las diferentes áreas de la entidad.
- Comunicar las dificultades que se presentan para que se puedan subsanar oportunamente.

## 5. DEFINICIONES

**Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad que permiten el desarrollo de capacidades y competencias para realizar una labor.

**Competencia.** “Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

**Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.

**Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

**Bienestar:** Conjunto de factores que participan en la calidad vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

**Programas de Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí - CAMI -

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

[www.adeli.gov.co](http://www.adeli.gov.co)

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 y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí. –ADELÍ.

## 6. MARCO LEGAL.

Este Plan se soporta legalmente mediante:

- Constitución Política de Colombia de 1991 Artículo 54.
- Que la Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98. En su artículo 23, área de protección y servicios sociales. En esta área se debe estructurar programas mediante los cuales se debe atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación cultura y educación.
- Ley 181 de 1995, “Ley del Deporte” y sus decretos reglamentarios relacionados Con el servicio público.
- Ley 1562 de 2012, por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional. Reglamentado por los Decretos Nacionales 1771 de 1994 y 1530 de 1996.
- Decreto Nacional 2145 de 1999, establece en su Artículo 13 como responsabilidad de todos los niveles y áreas de la organización en ejercicio del autocontrol, documentar y aplicar los métodos, metodologías, procesos y procedimientos y validarlos constantemente con el propósito de realizar los ajustes y actualizaciones necesarias de tal manera que sean el soporte orientador fundamental, no sólo para el cumplimiento de sus funciones asignadas, sino para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos tanto en el Plan Estratégico Corporativo como en el Plan de Acción.
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias

laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- Decreto 943 de 2014, mediante el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, que en el Módulo de Control de Planeación y Gestión, Componente Talento Humano, se establece el Elemento Desarrollo del Talento Humano.

## 7. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

### MISIÓN.

El compromiso de la ADELI, es contribuir a la competitividad y la calidad de vida de los Itagüiseños, a través de la gestión de proyectos de desarrollo de ciudad integrales.

### VISIÓN.

Posicionar a la ADELÍ, como una entidad líder a nivel Regional, Nacional e Internacional, con la ejecución de proyectos de ciudad que contribuyan al desarrollo urbano, social, turístico y económico del Municipio de Itagüí.

## 8. METODOLOGÍA DEL PLAN.

Se detectaron las necesidades de capacitación de los funcionarios mediante una encuesta, sobre los temas en los cuales les gustaría capacitarse y que fueran de gran aporte al desarrollo de su función, al igual que los programas de Bienestar en los cuales desearían participar.

- **Número de encuestas:** 9
- ✓ Una vez consolidadas las encuestas se evidenció participación y motivación de los funcionarios, por hacer parte del proceso y mejora del Talento Humano en la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/ ADELÍ, como se evidencia a continuación en las conclusiones de las encuestas consolidadas.



- **Conclusiones**

- ✓ Se realizó la encuesta a 9 funcionarios de la Agencia de desarrollo local de Itagüí, en los que se les preguntó sobre los temas de capacitación y de bienestar laboral en los que les gustaría Participar, obteniéndose los siguientes resultados:
- ✓ El 100 % de los encuestados le gustaría ser capacitado en temas varios, lo que refleja la diversidad del personal en la entidad y cada uno le gustaría ser capacitado en su área de desempeño.
- ✓ En cuanto a los temas de capacitación para mejorar el servicio en la entidad el 56% de los encuestados contestaron que les gustaría ser capacitados en temas relacionados con trabajo en equipo y el 33% les gustaría ser capacitados en temas como liderazgo.
- ✓ Con respecto a los temas de bienestar laboral en las que le gustaría participar para fortalecer su crecimiento personal, el 56% de los encuestados, les gustaría ser capacitados en temas como manejo y control del estrés y el 44% les gustaría ser capacitados en temas relacionados con los hábitos alimenticios y empoderamiento y autocontrol.
- ✓ En cuanto a las actividades deportivas que les gustaría practicar a los funcionarios de Adeli, el 78% contestó que les gustaría realizar prácticas relacionadas con acondicionamiento físico (Gimnasio) y el 44% de los encuestados les gustaría practicar futbol.

- **Políticas de Capacitación.**

- ✓ Toda solicitud de capacitación, debe ser avalada y verificada su necesidad.
- ✓ Toda capacitación, deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o documentos.
- ✓ Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les competen.
- ✓ La formación permanente no deberá constituirse un fin en sí misma, si no como generadora de conocimientos y ser considerada la herramienta para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

- ✓ Se aprobarán horas para capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación y el presupuesto.
- **Alcance:** Dar cabal cumplimiento al plan de capacitación de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-Adelí, durante la vigencia del año, 2017.

## 9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN:

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

**Temas de Capacitación y Formación para mejorar sus competencias laborales.**

### CRONOGRAMA DE CAPACITACION EN AREAS DEL SABER (conocimientos específicos) PERIODO DE EJECUCIÓN: Vigencia 2017

TEMAS	FECHAS	POBLACION
Actualización tributaria	Segundo trimestre	Funcionarios que cumplen labores con respecto al tema del programa solicitado
Manejo de atención al público	Segundo semestre	Todos los funcionarios según el cumplimiento de sus funciones

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí -CAMI-

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

www.adeli.gov.co

Contratación estatal	Segundo trimestre	Funcionarios que cumplen labores con respecto al tema del programa solicitado
Nómina y seguridad social	Tercer trimestre	Funcionarios que cumplen labores con respecto al tema del programa solicitado
Modelo estándar de control interno (Meci)	Tercer trimestre	Todos los funcionarios
Coach empresarial	Segundo trimestre	Funcionarios que cumplen labores con respecto al tema del programa solicitado

#### De habilidades (Del saber hacer).

TEMAS	FECHAS	POBLACION
Manejo de herramientas informáticas	Tercer trimestre	Todos los funcionarios según el cumplimiento de sus funciones
Archivo y correspondencia	Cuarto trimestre	Todos los funcionarios según el cumplimiento de sus funciones
Como crear un perfil laboral	Cuatro trimestre	Todos los funcionarios según el cumplimiento de sus funciones

#### De Actitudes (del Saber Ser)

TEMAS	FECHAS	POBLACION
Técnicas de trabajo en equipo y liderazgo.	Cuarto trimestre	Todos los funcionarios

### 10. PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDICUCCION

Cronograma de Inducción:

A cada funcionario que ingrese a la entidad.

Objetivos: con respecto al empleado son:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseados por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
- Instruirlo a cerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

Cronograma de reinducción:

**Reinducción Institucional:** se impartirá a todos los funcionarios por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regula la moral administrativa, según lo establece el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998.

**Objetivos:** con respecto al empleado son:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas de la organización del Estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones propias del cargo y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseados por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

**Meta:** Lograr la participación e integración del 100% de los funcionarios en el Programa de Reinducción Institucional.

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí -CAMI-

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

[www.adeli.gov.co](http://www.adeli.gov.co)

**Estrategia:** Diseñar un plan de capacitación que contenga los lineamientos establecido en el Decreto 1567 de 1998, la representación del sistema de valores, comportamientos requeridos en las competencias comunes y comportamentales y cultura organizacional deseada y que incluya la exposición de las directrices de la administración del talento humano.

**Período de ejecución:** Segundo Semestre de la vigencia

## 11. ALIANZAS CON OTRAS ENTIDADES.

- Se realizarán alianzas con otras entidades para realizar capacitaciones generales y a menor costo.
- Estas alianzas son con el SENA, Cámara de Comercio, ARL Positiva, Gobernación de Antioquia y cajas de compensación.

## 12. CONTROLES A LA CAPACITACIÓN.

- Constancia de asistencia.
- Se analizará a fin de año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se redefinirá.
- Retroalimentación.

## 13. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL.

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/ ADELÍ.
- Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.
- Las actividades culturales pueden ser Caminatas, excursiones, paseos y otras en las que participen los funcionarios de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/ ADELÍ.

#### 14. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL: VIGENCIA 2017.

- ✓ Con la elaboración del programa de bienestar laboral se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su labor, lo cual conlleva al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Adicionalmente el programa pretende lograr la eficacia, eficiencia y efectividad con el fin de fomentar una cultura organizacional que cultive en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios de la Entidad para lograr la misión Institucional.

Programa	Ejecución	Población.
Pausas activas	Toda la vigencia	Todos los funcionarios
Acondicionamiento Físico (gimnasio)	Toda la vigencia	Practicaran Gimnasio 7 funcionarios que corresponden al 78%.
Futbol	Segundo semestre	Practicaran Futbol 4 funcionarios que corresponden al 44%.
Integraciones para mejorar las relaciones personales y laborales	Primer semestre y segundo semestre del año	Todos los funcionarios
Fechas especiales Como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de cumpleaños</li> <li>• Día de la Secretaria, día del servidor público, amor y amistad y navidad.</li> </ul>	En los días correspondientes a cada fecha	Todos los funcionarios

## 15. ESTIMULOS E INCENTIVOS.

Escogencia y premiación del mejor empleado: En la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/Adeli, se hace la escogencia del mejor empleado, el cual es escogido democráticamente por los mismos funcionarios. La publicación y entrega del reconocimiento al mejor empleado, se hace en acto público, con la participación de todos los funcionarios, este reconocimiento podrá ser económico y/o un día de descanso remunerado.

## 16. OBLIGACIONES DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ITAGÜÍ/ ADELÍ.

Las obligaciones de la Agencia con respecto al programa de capacitación y bienestar laboral, serán las consagradas en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, por medio del cual crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí (Adeli), tiene una asignación presupuestal para el plan de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos de \$ 4.000.000.

**Artículo segundo:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Itagüí, el 16 de febrero del 2017.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



**ANDRES FELIPE LONDOÑO RESTREPO**

Gerente General

Agencia de Desarrollo Local de Itagüí (ADELÍ)

P/E: María Elsi Duque Jiménez, Asesora  
R/: Andrés Felipe Londoño Restrepo, Gerente General

Carrera 51 N° 51- 55. Edificio Concejo Municipal de Itagüí. Piso 9.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí -CAMI-

Tel. (574) 3737676 Ext. 1422

Itagüí, Antioquia - Colombia

[www.adeli.gov.co](http://www.adeli.gov.co)

