



TRD 110.36

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVERENA
NIT: 800102799-6



35

Resolución No. 140 de 2026 - Página 1

RESOLUCIÓN No. 140
(26 de enero de 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN NO. 793 DEL 28 DE MARZO DE 2014 Y SE ACTUALIZA LA CONFORMACIÓN, FUNCIONAMIENTO, LINEAMIENTOS DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SARAVERENA"

El Alcalde del Municipio de Saravena, Arauca, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y en especial las conferidas en la Constitución Política de Colombia, La Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, compilado por el Decreto 1083 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que, los numerales 1 y 3 del artículo 315 de la Constitución Política señalan lo siguiente:

(...) **Artículo 315.** *Son atribuciones del alcalde:*

1. *Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo.*

(...) 3. *Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo (...).*

Que, el Decreto 1567 de 1998 creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, por lo tanto, en sus artículos 2 al 6¹, señaló lo pertinente frente a la definición de dicho sistema, los objetivos y los principios rectores del proceso de capacitación.

Que, los artículos 7 y 8 definen programas y currículos de inducción y reinducción, los cuales son procesos de formación, 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, así como suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

De igual forma, esta normativa señala en sus artículos 9 y 10 las áreas, modalidades de capacitación de la siguiente forma:

"(...) **Artículo 9º.** *Áreas. 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 cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;*

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

Artículo 10. *Modalidades de capacitación. La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el presente decreto-ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad (...).*

¹ Indicando que el artículo 5 fue modificado parcialmente por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.





TRD 110.36

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



Resolución No. 140 de 2026 - Página 2

Por otra parte, los artículos 11 y 12 ibidem señalan las obligaciones de las entidades y de los empleados con respecto a la capacitación, así:

"(...) Artículo 11. Obligaciones de las entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

c) Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;

d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;

e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

g) Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;

i) Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública;

j) Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia;

k) Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este decreto ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 12. Obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;

b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;





TRD 110.36

Resolución No. 140 de 2026 - Página 3

- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f) Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad. los derechos y deberes (...)"

Que, el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 señala el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, los artículos 14 y 15 ibidem señalan las finalidades y los fundamentos del sistema de estímulos, de igual forma, el artículo 16 de dicha normativa, adicionado parcialmente por el artículo 7 del Decreto 894 de 2017 señala los componentes del sistema de estímulos, así:

"(...) Artículo 16. Componentes del sistema de estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

a) *Políticas públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;*

b) *Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento;*

c) *Disposiciones legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades;*

d) *Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:*

- a) *directoras del sistema;*
- b) *Coordinadoras o proveedoras;*
- c) *Ejecutoras;*

e) *Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.*



TRD 110.36

Resolución No. 140 de 2026 - Página 4

f) Sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. El Gobierno nacional adoptará un sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección objetiva e imparcial. Este sistema está integrado por programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y dentro de ellos se contemplarán las condiciones particulares de las personas vinculadas, su entorno y su capacidad de adaptación (...).

Que, el literal c del artículo 17 del Decreto 1567 de 1998 señala que las entidades nacionales y territoriales actúan con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, los respectivos programas de bienestar social e incentivos, pudiendo a su vez, realizar acuerdos o convenios interinstitucionales. A su vez, el artículo 18 ibidem indica que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos, que formulan y ejecutan las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que, el artículo 19 de dicha normativa dispone que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos, los cuales, según el artículo 20 deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida, 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.

Que, el artículo 21 de la referida norma señala la finalidad de los programas de bienestar laboral, contribuyendo al logro de los siguientes fines:

"(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

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

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

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

Que, los artículos 22 al 24 del Decreto 1567 de 1998 definen las áreas de intervención, protección y servicios sociales, calidad de vida laboral de los programas de bienestar laboral. A su vez, que el artículo 25 ibidem señala el proceso de gestión que deben incluir los programas de bienestar social laboral de la siguiente manera:



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



37

TRD 110.36

Resolución No. 140 de 2026 - Página 5

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

b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;

d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Parágrafo. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social (...)"

Que, el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998 indica que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, crean condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y, reconoce los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Desarrollando proyectos de calidad de vida laboral e incluyendo los respectivos planes de incentivos.

Que, los artículos 27, 29 al 34 ibidem definen los tipos de planes, los incentivos pecuniarios no pecuniarios, su clasificación, el plan mínimo de incentivos.

Que, el artículo 35 de dicha normativa señala que los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deben ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno.

Que, el artículo 36 ibidem señala su forma de asignación, los cuales se destacan así:

"(...) a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;

b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;

c) Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora;

d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia;

e) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida (...)"

Que, el literal h del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 dispone: La comisión de personal participa en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y en el de estímulos, así como en su seguimiento.

Que, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 señala:

"(...) Artículo 36. Objetivos de la capacitación.





TRD 110.36

Resolución No. 140 de 2026 - Página 6

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...).

Que, el Decreto 1227 de 2005 reglamentó la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, sin embargo, dicha norma fue compilada por el Decreto 1083 de 2015, esta última normativa señaló en su artículo 2.2.9.1 que, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Así como Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que, los artículos 2.2.9.3 y 2.2.9.5 del Decreto 1083 de 2015 señala lo referente al Plan Nacional de Formación y Capacitación para servidores y empleados públicos, su evaluación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública "ESAP", el seguimiento de resultados, indicadores e impacto, así como su respectiva actualización por estas entidades.

Que, el artículo 2.2.10.1. ibidem define los programas de estímulos, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementados a través de programas de bienestar social.

Que, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 refiere que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales así:

"(...)1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.





TRD 110.36

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



38

Resolución No. 140 de 2026 - Página 7

5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados (...)*”.

Así como, los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos, y, podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 ibidem señalan los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales; sus recursos, la financiación de la educación formal, identificación de necesidades y expectativas, los programas de bienestar de calidad de vida laboral.

Que, el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 dispone que los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que, los artículos 2.2.10.9 al 2.2.10.15 ibidem desarrollan los planes de incentivos institucionales, el otorgamiento de incentivos, el procedimiento para la entrega, los requisitos para participar en los incentivos institucionales; los planes de incentivos, requisitos, reglas generales para la selección los equipos de trabajo.

Que, el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 indica con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias del área de Recursos Humanos, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que, conforme al artículo 2.2.9.3 y 2.2.9.5 del Decreto 1083 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos decenio 2020-2030, así como se expidió la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Que, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Programa de Bienestar Laboral para la vigencia 2023-2026.

Que, en cumplimiento con el Decreto 1072 de 2015 el cual regula la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para los empleadores públicos y privados, como un proceso por etapas basado en la mejora continua, orientado a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Que, la Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos que deben acreditar las entidades, incluyendo la planificación anual, la ejecución de actividades, el seguimiento a resultados y la adopción de acciones de mejora.

Que, en el marco del bienestar social laboral y la promoción de entornos de trabajo saludables, se hace necesario articular las acciones institucionales de bienestar con las actividades del SG-SST, sin perjuicio de las responsabilidades y obligaciones propias del sistema.

Que, mediante Resolución No. 793 de 2014 se estableció la conformación, funcionamiento del Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena.





Que, según los artículos 28 y 29 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito con el Sindicato de Trabajadores y Empleados Públicos en sesión final del 24 de junio de 2025 y adoptado por el Municipio de Saravena a través de Resolución No. 1379 de 2025, en el Comité de Bienestar Social debe incluir a un (1) integrante del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del municipio de Saravena "SIDEMS", así como las especificaciones técnicas de cada una de las actividades del plan de bienestar social laboral serán articuladas con el comité creado para tal efecto

Que, en línea con lo anteriormente esgrimido y en atención al cambio normativo, esto es, la entrada en vigor del Decreto 1083 de 2015, que compiló, el Decreto 1227 de 2005 y reglamentó lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, se hace necesario actualizar el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Saravena, así como actualizar sus objetivos, los cuales son los de analizar, proponer y realizar seguimiento a los planes y programas institucionales de bienestar social laboral, estímulos e incentivos y al Plan Institucional de Capacitación; asimismo, el Comité conocerá y articulará, para efectos de bienestar y calidad de vida laboral, las acciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para los funcionarios y servidores públicos del ente territorial, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario y Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con la entidad.

Que, en mérito de todo lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar la conformación del Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena, adoptado mediante Resolución No. 793 de 2014.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFORMACIÓN. El Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena quedará conformado de la siguiente forma:

- Secretario(a) General y de Gobierno Municipal.
- Técnico Administrativo del Área de Gestión de Talento Humano – Secretaría General y de Gobierno Municipal.
- Profesional Universitario, área de Seguridad y Salud en el trabajo– Secretaría General y de Gobierno Municipal.
- Uno de los representantes del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del municipio de Saravena "SIDEMS" (Conforme a los artículos 28 y 29 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito con el Sindicato de Trabajadores y Empleados Públicos en sesión final del 24 de junio de 2025).
- Un representante del Comité de Convivencia Laboral.
- Un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El/La Asesor(a) de Control Interno asistirá como invitada(o) permanente con voz, pero sin voto, de acuerdo con sus funciones, actividades y a los principios de transparencia y objetividad previstos en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y la salvedad establecida en el parágrafo de dicho artículo.

De igual forma, cuando el orden del día lo requiera y a consideración del Comité el/la secretaria(a) de Hacienda Municipal, El/La Jefe (a) de la Oficina Asesora Jurídica, asistirán como invitados(as) con voz, pero sin voto, para que, en ejercicio de sus funciones, actividades y a los principios de transparencia y objetividad realicen las apreciaciones, observaciones y conceptos que estimen pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO: FUNCIONES. Son funciones del Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena, las siguientes:





TRD 110.36

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



39

Resolución No. 140 de 2026 - Página 9

1. Proponer, analizar y emitir recomendaciones de los siguientes planes²:

El plan institucional de capacitación para contar con personal que cumplan con los perfiles y conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades y procesos propios de su trabajo, de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

- El plan de bienestar social laboral e incentivos, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional, y reconocer el desempeño individual y de equipos de trabajo, promoviendo la motivación, el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales, en cumplimiento de lo dispuesto con el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.
 - El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, y en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019
2. Verificar y hacer seguimiento a la ejecución de los planes aprobados, mediante informes de avance y evaluación de resultados, orientados al fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios y servidores públicos de la Alcaldía del Municipio de Saravena.
 3. Evaluar los resultados de la ejecución de los planes, para determinar su eficiencia, eficacia y de ser el caso proceder a su adecuación.
 4. Definir la política de Bienestar Social, orientar el apoyo, desarrollo de las actividades para cada una de las áreas contempladas dentro de la misma.
 5. Recibir, analizar, tramitar, dar respuesta a las inquietudes presentadas por los servidores y funcionarios y servidores públicos de la entidad relacionadas con las actividades y proyectos y revisadas por el Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena.
 6. Recomendar la selección anual del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y de los equipos de trabajo susceptibles de reconocimiento, así como conceptuar sobre la aplicación de los criterios, herramientas para su selección y la resolución de empates, para entrega de recomendaciones sobre el otorgamiento de los incentivos previstos en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998.
 7. Velar por que los funcionarios y servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para un óptimo desempeño laboral y a su vez, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida desarrollando programas que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la satisfacción, así como se produzca un mejoramiento en el clima laboral de la entidad.
 8. Adoptar su reglamento interno, el cual deberá ser aprobado al menos por un setenta (70%) de los miembros que la conforman.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena es la instancia encargada de analizar, proponer y realizar seguimiento a los planes y programas

² Dentro de los términos establecidos en la Ley.





institucionales de bienestar social laboral, estímulos e incentivos y al Plan Institucional de Capacitación, los cuales serán formulados y gestionados por el área de Talento Humano adscrita a la Secretaría General y de Gobierno; asimismo, el Comité conocerá y articulará, para efectos de bienestar y calidad de vida laboral, las acciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), formuladas y ejecutadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la misma Secretaría, en cumplimiento de la normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO CUARTO: PRESIDENTE(A) Y SECRETARÍA(O) TÉCNICO(O). El Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena elegirá de entre sus integrantes a un(a) presidente(a) y un(a) secretario(a) Técnico(a), quienes ejercerán dichas funciones por un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su elección, pudiendo ser reelegidos(as). La elección se realizará en sesión del Comité y quedará consignada en el acta correspondiente.

PARÁGRAFO PRIMERO: La elección del/de la presidente(a) y del/de la secretario(a) Técnico(a) requerirá el voto favorable de al menos el setenta por ciento (70%) de los integrantes del Comité.

ARTÍCULO QUINTO: FUNCIONES DEL PRESIDENTE(A) DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE SARAVENA.

1. Presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité, dirigir las deliberaciones y garantizar el desarrollo del orden del día.
2. Proponer y someter a consideración del Comité el orden del día y los asuntos a tratar, incluyendo la solicitud de informes a las dependencias responsables.
3. Verificar, con apoyo de la Secretaría Técnica, la existencia de quórum y declarar formalmente instalada la sesión, así como disponer su cierre.
4. Suscribir conjuntamente con la Secretaría Técnica las actas, comunicaciones, constancias y demás documentos que se deriven del funcionamiento del Comité.
5. Impulsar y coordinar la gestión del Comité para el cumplimiento de sus funciones, promoviendo la presentación oportuna de planes, informes y soportes por parte de las áreas responsables.
6. Someter a aprobación del Comité los compromisos y recomendaciones que se adopten, y orientar la definición de responsables y plazos para su seguimiento.
7. Presentar ante las instancias internas que correspondan los informes o recomendaciones aprobadas por el Comité, cuando así se requiera.
8. Velar por el cumplimiento del reglamento interno del Comité y proponer sus ajustes cuando sea necesario.
9. Las demás funciones que le asigne el Comité en el marco de la presente Resolución y del reglamento interno.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las sesiones serán convocadas por la Presidencia, por conducto de la Secretaría Técnica, mediante citación que indique como mínimo la fecha, hora, lugar o medio de realización, y la propuesta de orden del día a tratar.

ARTÍCULO SEXTO: FUNCIONES DEL SECRETARIO(A) TÉCNICO(A) DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE SARAVENA.

1. Convocar a las reuniones ordinarias o extraordinarias del comité.
2. Preparar el orden del día de las reuniones, temas a tratar y verificar el quorum de los miembros del Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena.
3. Hacer seguimiento a los compromisos y tareas acordadas en sesión, requiriendo a los responsables los avances y soportes, y presentar reportes al Comité para su evaluación.
4. Articular con los miembros del Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena la planeación y ejecución de las actividades y cada uno de los planes que comprenden el artículo tercero del presente acto administrativo.
5. Elaborar las actas de cada reunión.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



40

TRD 110.36

Resolución No. 140 de 2026 - Página 11

6. Archivar y custodiar las actas, soportes y demás documentos correspondientes a cada una de las sesiones o reuniones
7. Las demás funciones que sean asignadas por el Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena, relacionadas directamente con la operación y el cumplimiento de las funciones previstas en la presente Resolución.

ARTÍCULO SÉPTIMO: SESIONES Y/O REUNIONES. El Comité de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena se reunirá tres (3) veces cada vigencia y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran, con agendas muy concretas.

ARTÍCULO OCTAVO: RECURSOS. Contra el presente acto administrativo procede únicamente el recurso de reposición, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del CPACA.

ARTÍCULO NOVENO: VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición y comunicación, además, deroga las disposiciones que le sean contrarias señaladas en la Resolución No. 793 del 28 de marzo de 2014.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Saravena – Arauca, a los veintiséis (26) días del mes de enero de 2026.

JUAN IGNACIO CIFUENTES SANTOS
Alcalde Municipal de Saravena.

Nombre: GENNY KATHERINE JAIMES FLOREZ Cargo: Técnico administrativo Area de Talento Humano	Proyectó y digitó	Firma
Nombre: NAHÚM FRANCO MATEUS Cargo: Secretario General y de Gobierno	Aprobó	Firma
Nombre: PAOLA ANDREA RAMIREZ TORRES Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica, componente jurídico.	Revisó	Firma

