Resolución Nª 003 del 26 de enero de 2022

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucional de la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia para la vigencia 2022"

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA

En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. La ley 909 de 2004, en su artículo 36, establece que: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley". (En concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

SEGUNDO. El decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional". Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del decreto. 1567/1998 define que: "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"

TERCERO. El decreto 1083 de 2015, titulo 10: Indica lo correspondiente al sistema de estímulos.

CUARTO. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

QUINTO. Mediante el Decreto 1499 de 2017, ARTÍCULO 2.2.22.3.3 Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas y mejorar la gestión y el desempeño institucional "

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar para la vigencia 2022 en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia, el Plan de Bienestar e Incentivos.

ARTÍCULO SEGUNDO. Implementar el Plan de Bienestar e Incentivos acorde al Documento anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

Dada en Santa Rosa de Osos a los 26 días del mes de enero de 2022.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

FELIPE AGUSTÍN CASTAÑO GUZMÁN
Gerente

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022 DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA.

INTRODUCCIÓN

El talento humano como centro integral de las actividades de la empresa, debe contar con niveles de satisfacción y eficiencia en pro de brindar el mejor servicio a la comunidad, esto se logra permitiendo a todos nuestros colaboradores acceder a las herramientas que en materia de bienestar laboral se ofrecen tanto institucional como interinstitucional en el municipio, de forma tal que se permita la mejora significativa en la vida de los funcionarios y que de esta forma, su labor hacia la comunidad esté siempre marcada por los principios de eficiencia y eficacia.

Por lo anterior, las acciones de bienestar articuladas y establecidas desde el Plan de acción de Talento Humano deben propender por crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, de trabajadores con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos.

Este Plan debe responder a las satisfacciones de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador, dentro de un contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo participe a los trabajadores tanto del área operativa como administrativa en la implementación de los planes, programas y proyectos.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL. motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los trabajadores de la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia con estrategias establecidas a través de programas de bienestar laboral procurando en todo momento mantener la distancia social y los cuidados de bioseguridad por la contingencia de la pandemia Covid-19.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Mejorar el clima laboral de los trabajadores de la empresa.

- Propiciar espacios de recreación y esparcimiento en el marco del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores cumpliendo con los protocolos de bioseguridad.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.

3. METODOLOGÍA

El programa de bienestar laboral en incentivos se llevará a cabo durante la vigencia 2022; está dirigido a todos los trabajadores y empleados y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente esquema metodológico:

3.1. DIAGNÓSTICO E INSUMOS:

Para la elaboración del plan de bienestar e incentivos laborales se tendrán como insumos:

1. Normatividad vigente aplicable.
2. Necesidades identificadas
3. Definir estrategias acordes a diagnóstico y planeación.
4. Recursos apropiados para la vigencia 2022

Para orientar el cumplimiento de las políticas en materia de talento humano y en especial para desarrollar el programa de bienestar social, se puede contar con el apoyo de las siguientes entidades para realizar actividades especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administradora de Riesgos Laborales

Acorde con el presupuesto destinado para programas de bienestar social, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

La **ARL** deben apoyar a la entidad en:

- ✓ La formulación y adopción de programas de promoción y prevención en salud.
- ✓ La estructuración de campañas, actividades y demás herramientas que prevengan daños en la salud de los trabajadores causados por enfermedad o accidente.
- ✓ El fomento de estilos de vida y entornos saludables.
- ✓ El manejo de riesgos laborales.

Las **CCF** deben:

- ✓ Orientar a la entidad en el mejoramiento de la atención integral de los servidores.
- ✓ Ofrecer su experticia y experiencia a la entidad en temas relacionados con: salud, vivienda, educación, nutrición, recreación, deporte y actividades culturales, entre otros.

Los programas para el bienestar social se deben determinar desde las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

- **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**: En su intervención 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 trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos.

Propende por un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirán obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. El ámbito de la calidad es el clima laboral, cambio organizacional y desvinculación asistida o retiro.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor y del trabajador en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.

• Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
• Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
• Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral.
• Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
• Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
• Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.

- **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**: Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Estas actividades están encaminadas a elevar los niveles de bienestar de los servidores; por lo tanto, los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

• Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
• Mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos
• Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mayor socialización y desarrollo.
• Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender en su nivel académico.

3.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

RUTAS	ÁREA INTERVENCION	PROGRAMA BIENESTAR	ACTIVIDADES
Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos	Trabajo en equipo	Clima laboral	Taller metodológico
Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos	Incentivos	*Salario emocional	Celebración de fechas de cumpleaños: Tarjeta de felicitación

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos	Bienestar	Integración	Realización de dos actividades denominadas "Día de la familia" según ley 1857 de 2017
Ruta del Bienestar: Salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	Jornada institucional	Realizar el día de la salud en coordinación con la ARL.

4. PRESUPUESTO: El presupuesto programado para las actividades del plan de bienestar social en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia es de cero pesos ($0.00)