

EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S.

MANIZALES CALDAS



PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y ESTÍMULOS 2023

ENERO DE 2023

Manizales, Centro Administrativo Municipal CAM

▲ Calle 19 #21 - 44 Torre A pisos 7 y 13

☎ Tels: (+57) 6 8722053 • (+57) 6 8720538 • (+57) 6 8720630

🌐 contacto@erum.gov.co • www.erum.gov.co

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

Acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional, el Programa de Bienestar Laboral de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la esta, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El objetivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S, debe propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca 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, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

1. MARCO LEGAL

El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son 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 núcleo familiar. Además, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, aspecto trabajado por el Departamento de la Función Pública, DAFP, con su modelo de Bienestar Social Laboral (julio de 2002).

Es necesario señalar que la Ley anual de presupuesto (Ley 1110 del 27 de Diciembre de 2006) en su artículo 18, establece que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Los programas de bienestar social y capacitación, que autoricen las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de los planes de incentivos no pecuniarios están los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en o proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de viviendas y otros que establezca el gobierno nacional.

El Decreto 1227 de 2005 establece 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.

El decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 del 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, así como el decreto 1083 de 2015.

El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ✓ Artísticos y Culturales.
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- ✓ 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.

Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido familia: El conyugue o compañera (o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o personas en situación de discapacidad mayores que dependan económicamente de él.

Así mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familia o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.

La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: “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 el Plan de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

Manizales, Centro Administrativo Municipal CAM

▲ Calle 19 #21 - 44 Torre A pisos 7 y 13

☎ Tels: (+57) 6 8722053 • (+57) 6 8720538 • (+57) 6 8720630

🌐 contacto@erum.gov.co • www.erum.gov.co

2. OBJETIVO GENERAL

Propiciar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S.
- ✚ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✚ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✚ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

4. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2023, dirigido a todos los funcionarios públicos de la Entidad, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador; teniendo en cuenta encuestas de clima organizacional.

En la actualidad se encuentran vinculados funcionarios de diferentes áreas, concedores de la trayectoria administrativa de la institución y de los programas de bienestar implementados durante los últimos 4 años para sus empleados, quienes a partir de un análisis situacional y utilizando diagnósticos e informes de vigencias anteriores, quienes han podido identificar las necesidades de los funcionarios, de igual manera se realizó una encuesta sobre clima organizacional pudiendo identificar las áreas de intervención y con el fin de diseñar el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades propuestas se plantearon en función del mejoramiento continuo.

Finalmente, se presenta ante la Gerencia general y la Subgerencia Administrativa y Financiera el presente Plan de bienestar social y estímulos de la entidad, para la vigencia 2023, para su respectiva aprobación.

Manizales, Centro Administrativo Municipal CAM

▲ Calle 19 #21 - 44 Torre A pisos 7 y 13

☎ Tels: (+57) 6 8722053 • (+57) 6 8720538 • (+57) 6 8720630

🌐 contacto@erum.gov.co • www.erum.gov.co

5. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser, de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en el Plan de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos reúnen conceptos de integralidad, participación y uso adecuado de los recursos públicos.

Para el logro y éxito del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos y que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán 5 áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

6.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción.

Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

6.2 ÁREA DEPORTIVA.

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

6.3 ÁREA CULTURAL.

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

6.4 AREA RECREATIVA.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la Administración Municipal.

6.5 SERVICIO SOCIAL Y PROTECCIÓN.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, el día de los niños, el día del Hombre, aniversario de la Entidad, Celebración de cumpleaños, Día de la Secretaria, Día de la madre, Día del padre, actividad recreativa de fin de año, Día del servidor público y celebración de la novena de aguinaldos.

6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, PROGRAMA DE INCENTIVOS.

7.1 PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores 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.

Dichos Planes y programas buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas los permanentes requerimientos que, en materia de medicina preventiva, capacitación, recreación y turismo se demande.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor.

Dichos servicios están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos, orientación alimentaria, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigido el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades:

Actividades de Calidad de Vida.

- Mejoramiento del Clima organizacional
- Desvinculación laboral asistida
- Incentivos.

Actividades de Recreación y Deportes

Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas tales como:

Manizales, Centro Administrativo Municipal CAM

▲ Calle 19 #21 - 44 Torre A pisos 7 y 13

☎ Tels: (+57) 6 8722053 • (+57) 6 8720538 • (+57) 6 8720630

🌐 contacto@erum.gov.co • www.erum.gov.co

- Campeonatos de Bolos, microfútbol y Baile
- Jornadas recreativas y deportivas.

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, Aniversario Institucional y organizando eventos, almuerzos, Día del servidor público y celebraciones de ceremonias que son importantes para la Institución.
- Programas navideños y clases maestras alusivas a fechas festivas.
- Capacitaciones abiertas

Actividades Promoción y Prevención de la Salud

- Promoción y prevención de salud a través de campañas y charlas por medio de salud ocupacional.

7.2 PROGRAMA DE ESTÍMULOS

Estímulo a la Formación Superior

La EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S apoyará la financiación de la educación formal que hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad.

7.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

El día de cumpleaños de cada funcionario será compensado con un día libre elegido por el dentro de la misma semana que se cumple y concertado con su jefe inmediato, a fin de que pueda festejar dicha fecha con su familia.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las actividades para ejecutarse durante la vigencia 2023 están descritas en el siguiente cuadro de una manera detallada.

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Deporte	Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración en actividades de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de integración a nivel competitivo.	campeonatos internos de microfútbol, bolos y baile voleibol entre otros	Personal en general y sus Familias	Subgerencia Administrativa y financiera y Dirección de Gestión Humana y organizacional.	\$3.000.000 rubro 2.1.2.02.02.009 - Bienestar social
Social	Reconocimiento y celebración de los cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales con una comida y un detalle	Celebraciones especiales	Personal en general	Subgerencia Administrativa y financiera y Dirección de Gestión Humana y organizacional.	\$2.000.000 rubro 2.1.2.02.02.009 - Bienestar social
Social	Reconocimiento y celebración de fechas especiales como (día de la secretaria, día de la Madre, Día del padre, día de la mujer, día del hombre	Celebraciones especiales y Reconocimientos	Secretarias, Madres, Padres, hombres y mujeres	Subgerencia Administrativa y financiera y Dirección de Gestión Humana y organizacional	\$2.000.000 rubro 2.1.2.02.02.009 - Bienestar social
Social	Actividad de Integración de los funcionarios en la celebración del día del servidor público	Celebraciones especiales	Personal en general	Subgerencia Administrativa y financiera y Dirección de Gestión Humana y organizacional	\$2.500.000 rubro 213296- rubro 2.1.2.02.02.009 - Bienestar social
Social	Actividad de Integración de los funcionarios en el mes de Septiembre	Celebraciones especiales	Personal en general	Subgerencia Administrativa y financiera y Dirección de Gestión Humana y organizacional	\$1.500.000 rubro 2.1.2.02.02.009 - Bienestar social
Social	Actividad de Integración de los funcionarios en el mes de Diciembre	Celebraciones especiales	Personal en general	Subgerencia Administrativa y financiera y Dirección de Gestión Humana y organizacional	\$4.000.000 rubro 2.1.2.02.02.009 - Bienestar social
Programa de Salud Ocupacional: Higiene y Seguridad Industrial	Diagnóstico visual	Realización de jornada visual	Personal en general y sus Familias	Dirección de Gestión Humana y organizacional y COPASST	Actividad realizada en asocio con las ARLS
Programa de Salud Ocupacional: Higiene y Seguridad Industrial	Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia, preparar el personal para evacuación	Simulacro de Evacuación	Personal en general	Dirección de Gestión Humana y organizacional y COPASST	Actividad realizada en asocio con los organismos de la Alcaldía

Programa de Salud Ocupacional: Medicina Laboral	Crear la cultura de las pausas activas dentro del horario de trabajo, con la finalidad de prevenir enfermedades por desórdenes de trauma acumulado.	Programa pausas activas a funcionarios de planta	Personal en general	Dirección de Gestión Humana y organizacional y COPASST y ARL	Actividad realizada en asocio con La ARL
Programa de Salud Ocupacional: Medicina Laboral	Crear la cultura de las pausas activas dentro del horario de trabajo, con la finalidad de prevenir enfermedades por desórdenes de trauma acumulado.	Programa Manejo del estrés	Personal en general	Dirección de Gestión Humana y organizacional y COPASST y ARL	Actividad realizada en asocio con La ARL

8. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido para la implementación del Programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos para los empleados públicos de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE MANIZALES S.A.S – ERUM S.A.S vigencia 2023 es de once millones de pesos m/cte. (\$15.000.000). De la siguiente forma:

2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad sociales y personales	
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad sociales y personales	\$15.000.000

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El Programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos estará sujeto al seguimiento, control y evaluación del avance obtenido para el cumplimiento de los objetivos que se pretende alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas, a través de:

- Control de asistencia a las actividades
- Evidencias fotográficas de las actividades realizadas.
- Encuestas de satisfacción realizadas a los funcionarios de la Entidad.
- Contratos realizados para la ejecución de actividades del plan.

Elaboró,



JORGE ELIECER. VILLADA RINCÓN
Director de Gestión Humana y Organizacional

Manizales, Centro Administrativo Municipal CAM

▲ Calle 19 #21 - 44 Torre A pisos 7 y 13

☎ Tels: (+57) 6 8722053 • (+57) 6 8720538 • (+57) 6 8720630

🌐 contacto@erum.gov.co • www.erum.gov.co