



EDUA

Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

EDUA

Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

**ES PA
TODAS**
Alcaldía de Armenia
Compromiso Cuyabro

Dimensión del MIPG: Talento Humano
Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA

Carrera 17 #16-00 Piso 5 Centro Administrativo Municipal CAM
Teléfono: 744 35 67 - 744 71 00 ext. 502 - Celular institucional: 311 379 84 00
Correo Electrónico: info@edua.gov.co - Armenia Quindío
www.edua.gov.co



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo del Municipio de Armenia la planeación estratégica del talento humano en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De ésta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la



satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Así podemos concluir que el Plan Estratégico de Talento Humano tiene gran trascendencia en los logros y políticas de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, teniendo en cuenta siempre que el eje fundamental para lograrlo, son las personas y que estas son el motor ideal para responder a través de una planeación de forma positiva en esta significativa tarea.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Análisis de cargas de trabajo: Contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por dependencias, y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (artículo 2º del Decreto 2539 de 2005).

Gestión: Acciones o actuaciones consolidadas en un sistema integrado que permitan el buen uso de los recursos en pro de los intereses ciudadanos, bajo un marco de modernización, reforma y coordinación interinstitucional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Instrumento de articulación y reporte de la planeación, establecida por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 2482 de 2012. El cual permite a través de una planeación integral, simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes de su gestión.

Políticas: Directrices, lineamientos u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera coherente entre sus prácticas y sus propósitos.



Plan: Es el horizonte deseado en un tiempo determinado. Señala prioridades y criterios, cobertura de equipamientos, disposición de recursos y su previsión presupuestaria. Constituye el nivel estratégico, con unas metas genéricas que dan sentido al resto de los niveles, de forma que no se hagan actuaciones aisladas sino que todas tengan una coherencia, una finalidad.

Perfil del empleo: Es la concreción de las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo así como sus funciones específicas, los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo. Identifica las cualidades personales específicas para desarrollar una tarea (competencias funcionales y comportamentales).

Programa: Concreta por sectores de la administración los objetivos y los temas que se exponen en el plan. Ordena los recursos disponibles en torno a las acciones y objetivos que mejor contribuyan a la consecución de las estrategias marcadas y señala prioridades de intervención.

Proyecto: Se refiere a una intervención individualizada, para hacer realidad algunas de las acciones contempladas en el programa. Define resultados previstos y procesos para conseguirlos, así como el uso de los recursos disponibles.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que, al interactuar, transforman elementos de entrada y los convierten en resultados. En el ámbito organizacional los procesos pueden ser:

- **Estratégicos:** Relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos provisión de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por parte de la dirección.
- **Misionales:** Están orientados al cumplimiento del objeto social de la entidad.
- **De apoyo:** Dirigidos provisión de los recursos que son necesarios para el funcionamiento de la entidad.
- **De control:** verifican el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en los demás procesos.

Servicio: Brindar la información y atención oportuna de forma amable y eficaz a las personas, garantizando la satisfacción de necesidades y requerimientos de usuarios internos y externos.

Sistema Integrado de Gestión: Herramienta de gestión para satisfacer necesidades, expectativas y requisitos de los clientes, orientar el logro de los objetivos, fines y misión de las entidades, optimizar recursos y fortalecer la capacidad administrativa interna.

Situaciones administrativas: Es el estado en que se encuentran los empleados públicos frente a la Administración en un momento determinado y de las que se



derivan una serie de efectos, económicos y de cómputo de servicios efectivos en la Administración Pública

En servicio activo.

En licencia.

En permiso.

En vacaciones, y

Suspendido en ejercicio de sus funciones

3. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

4. ORIENTACIÓN ESTRATEGICA DE LA ENTIDAD

Identificación y naturaleza: La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA es una empresa industrial y comercial del estado de orden municipal, creada mediante escritura pública No. 0331 el 16 de febrero de 1976, El Instituto de Crédito Territorial (I.C.T), el Municipio de Armenia y la Lotería del Centenario de Armenia, celebraron un contrato de Sociedad Comercial de Responsabilidad



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión B
22/07/2015

Limitada, de orden nacional, regida por las normas de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado; a través del Acuerdo No. 011 de junio 19 de 1987 el Concejo de Armenia da carácter de municipal a la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA acreditándola como descentralizada; con la Escritura Pública No. 3790 del 28 de septiembre de 1987, el Instituto de Crédito Territorial hace la cesión a favor del Municipio de Armenia de las partes de interés social que posee en la Empresa; En la Escritura Pública No. 208 del 21 de enero de 1994 se registran el ingreso de las Empresas Públicas de Armenia como socia de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, y la transferencia de las acciones de la Lotería del Centenario de Armenia al Municipio, tras su liquidación.

Fue creada con el objeto de desarrollar proyectos urbanísticos o inmobiliarios en el espacio público y en zonas de renovación urbana, zonas de expansión, centros históricos, áreas sin desarrollar, mejoramiento integral o macro proyecto urbano, para la ciudad de Armenia, que incluyan entre otros aspectos: La promoción, construcción, administración, enajenación, desarrollo, mantenimiento, adquisición, titularización, integración y reajuste de predios, auto costeable, mediante el aprovechamiento económico que garanticen la viabilidad económica y financiera de las intervenciones en la prestación del servicio.

La EDUA también participa con las autoridades de tránsito del nivel local, departamental o nacional en el desarrollo de políticas públicas de seguridad vial, para el mejor ordenamiento del tránsito de personas, animales, cosas o vehículos por las vías públicas o privadas abiertas al público, sea de forma directa o a través de una institución pública o privada, para lo cual podrá celebrar los convenios o contratos necesarios.

Actualmente es una es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Municipal dotada de autonomía administrativa, presupuestal, financiera y con patrimonio propio, creada como sociedad de responsabilidad limitada, con una participación de capital representada en el Municipio de Armenia con un 61% y Empresas Públicas de Armenia E.S.P. con un 39%.

Visión: Ser un modelo de gestión municipal para el desarrollo de proyectos urbanos articulados, con actuaciones sectoriales que permitan ejecutar los programas y proyectos planteados en los Planes de Desarrollo, los Planes de Ordenamiento Territorial, los Planes Parciales y las Unidades de Actuación Urbanísticas e inmobiliarias, así como la participación en programas y proyectos, brindando un apoyo a las Entidades Públicas y/o privadas en el logro de sus objetivos

Misión: Formular, promover, gestionar y ejecutar acciones a nivel local, departamental y nacional para un desarrollo urbano integral, contribuyendo a la construcción, modificación y renovación del espacio urbano y rural, así como participar en los programas y proyectos que propenden por la protección e integridad del espacio público y urbano; De igual forma apoyar la gestión de las Entidades Públicas y/o Privadas en el desarrollo de actividades para el logro de

Carrera 17 #16-00 Piso 5 Centro Administrativo Municipal CAM

Teléfono: 744 35 67 - 744 71 00 ext. 502 - Celular institucional: 311 379 84 00

Correo Electrónico: info@edua.gov.co - Armenia Quindío

www.edua.gov.co



sus objetivos generando la dinámica necesaria para el bienestar y seguridad de los ciudadanos.

Objeto: Formular, diseñar, promover, gestionar, y ejecutar proyectos urbanísticos y/o inmobiliarios en el espacio público y en zonas de renovación urbana, zonas de expansión, centros históricos, áreas sin desarrollar, mejoramiento integral o macro proyecto urbano, a nivel local departamental y nacional, que incluyan entre otros aspectos: gestión de vivienda, promoción, construcción, administración, enajenación, desarrollo, mantenimiento, adquisición, titularización, integración y reajuste de predios, buscando auto sostenibilidad, mediante el aprovechamiento económico que garantice la viabilidad económica y financiera de las intervenciones en la prestación de servicios.

Apoyar la gestión de las entidades públicas y/o privadas en la ejecución de actividades para el desarrollo de políticas, programas, acciones y proyectos que adelanten estas entidades, para lo cual podrá celebrar los convenios o contratos necesarios.

Participar con las autoridades de tránsito del nivel local, departamental o nacional en el desarrollo de políticas públicas de seguridad vial y movilidad, operando las Zonas de Estacionamiento Regulado o Zonas Azules, generadas para brindar movilidad, logrando con ello el uso regulado y controlado del espacio público y generando un proceso de cultura ciudadana.

5. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO

ORGANIZACIÓN

La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA EDUA expidió los siguientes Acuerdos, por medio de los cuales se establece la planta de empleos y cargos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda.

- ACUERDO 004 DE MAYO 05 DE 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ORGANICA, SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL Y SE APRUEBA EL CAMBIO DE VERSIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA. EDUA"
- ACUERDO 003 DE ABRIL 28 DE 2017 "POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA, SE ACTUALIZA Y SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DEL MANUAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA. EDUA".

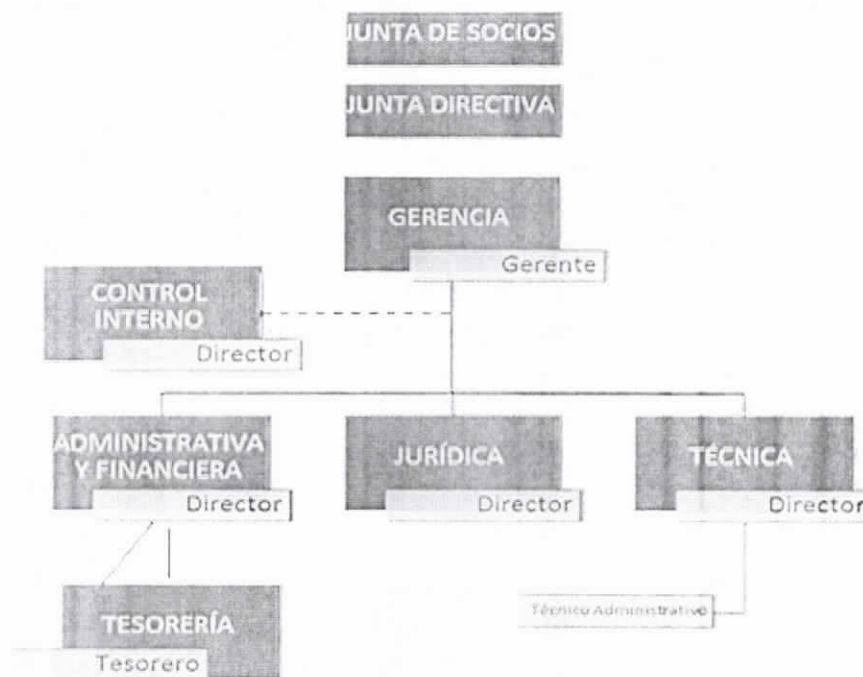
La Planta de Empleos y de cargos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. - EDUA, está clasificada entre empleos públicos y cargos de trabajadores oficiales. Los empleos públicos corresponden a los niveles directivo y

asesor por corresponder a empleos de dirección y confianza y por su naturaleza están clasificados como de Libre Nombramiento y Remoción. Los demás corresponden a cargos relacionados con contratos laborales de trabajadores oficiales, y pertenecen a los niveles profesional, técnico y asistencial:

| Nº Cargos | Cargo | Clasificación | Nivel | Código | Grado |
|-----------|--------------------------------------|---------------|-------------|--------|-------|
| 1 | Gerente | LN | Directivo | 039 | 16 |
| 1 | Director Administrativo y Financiero | LN | Directivo | 009 | 009 |
| 1 | Director Jurídico | LN | Directivo | 055 | 09 |
| 1 | Director Técnico | LN | Directivo | 009 | 09 |
| 1 | Director de Control Interno | PERIODO | Asesor | 105 | 07 |
| 1 | Secretario -Tesorero | LN | Asistencial | 407 | 20 |
| 1 | Técnico Administrativo | Trabajador | Asistencial | 407 | 18 |

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Estructura Administrativa y Orgánica interna de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. "EDUA" es la siguiente:





A los niveles jerárquicos señalados les corresponden las siguientes funciones generales:

- a) **Nivel Directivo**-Comprende los empleos públicos a los cuales corresponde funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- b) **Nivel Asesor**-Agrupar los empleos públicos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- c) **Nivel Profesional**-Agrupar los cargos para contratos laborales cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- d) **Nivel Técnico**-Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- e) **Nivel Asistencial**-comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo administrativo o complementario de las tareas propias de los niveles superiores o se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de simple ejecución.

DEFINICIONES BÁSICAS

COMPETENCIAS LABORALES. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones (competencias funcionales) inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público o trabajador oficial (competencias comportamentales). Estas Competencias laborales se clasifican en Competencias Funcionales y Competencias comportamentales.

COMPETENCIAS FUNCIONALES. Las competencias funcionales corresponden a las competencias, potestades y atribuciones inherentes, asignadas a los diferentes empleos y cargos de la planta de personal de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. - EDUA, cuyos titulares las ejercerán con exclusividad de manera directa e inmediata, respecto de los asuntos que les hayan sido asignados expresamente por la ley, el Acuerdo o el reglamento ejecutivo.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES. Es la capacidad que se le exige a una persona para desempeñar las competencias funcionales asignadas a determinado empleo o cargo, la que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar quien aspire a desempeñar el empleo o cargo. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios.



1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.
6. Contenido y Competencias Funcionales.
7. Título del cargo y manual creado

GESTIÓN DEL EMPLEO

Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores.

Ingreso: Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, verificación de idoneidad, certificado de medico laboral, , acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público e inducción.

Permanencia: incluye los procedimientos de capacitación, programa de bienestar, estímulos, salud y Seguridad en el trabajo, entre otros.

Retiro: comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones y nómina de pensionados.

GESTIÓN DEL DESARROLLO

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos de La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA adoptado mediante Resolución No. 0036 del 30 de enero de 2020.

Se entiende por capacitación, el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Artículo 4, Decreto Ley 1567 de 1.998 modificado por la Ley 1960 de 2019).

**EDUA**Empresa de Desarrollo
Urbano de ArmeniaR-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

(Programa de Bienestar Social)

En la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA se ha formulado el Programa de Bienestar Social e Incentivos – para la vigencia 2020 adoptado mediante Resolución No. 0029 del 29 de enero de 2020.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. - EDUA, está orientado principalmente a disminución del estrés en el entorno laboral, aumentar la motivación individual y grupos, promover el fortalecimiento en el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos, generando nuevas dinámicas colectivas para el talento humano, las cuales permitan a la gerencia el cumplimiento de objetivos, planes, programas y metas institucionales.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA - EDUA a través del Programa de Bienestar Social de la de la EDUA, busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus funciones y actividades diarias, según lo establecido en el Decreto Nacional 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019.

La EDUA, como Empresa Industrial y Comercial del Estado siendo una entidad pública del orden municipal, está encaminada en ofrecer a sus funcionarios el Plan de Bienestar Social, que propende por su desarrollo armónico e integral, teniendo 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 está a su servicio bienestar, utilizar la recreación como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación, que lleve a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

OBJETIVO GENERAL

Establecer en la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA – EDUA el programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, creando espacios de capacitación, integración, recreación y esparcimiento, que permitan mejorar la calidad de vida laboral y generar motivación en el talento humano, elevando los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia con la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover actividades que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y contratistas vinculados a la empresa.
- Impulsar la realización de actividades de integración y promoción para generar mejor calidad de vida en el personal vinculado a la empresa, involucrando aspectos deportivos, artísticos, culturales, sociales, de capacitación y salud ocupacional.

Carrera 17 #16-00 Piso 5 Centro Administrativo Municipal CAM

Teléfono: 744 35 67 - 744 71 00 ext. 502 - Celular institucional: 311 379 84 00

Correo Electrónico: info@edua.gov.co - Armenia Quindío

www.edua.gov.co



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

- Brindar la apertura de espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente promoviendo estilos de vida saludables.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.
- Establecer incentivos a través de los cuales sea posible reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral, en los diferentes niveles jerárquicos de excelencia individuales.

6. PRINCIPIOS ÉTICOS

La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA adopto por medio de la Resolución No 0823 del 26 de diciembre de 2017 el código de integridad para la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. Edua, en cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores, cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando cinco (5) valores así: "HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA Y JUSTICIA".

7. PLAN DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia EDUA, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

Para su efecto la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA abordará la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracterizará por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estará integrado con los demás.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas (si aplica).
- Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PCG-003 Versión 8
22/07/2015

8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN

Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA cuenta con las siguientes herramientas:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión -FURAG.
- Seguimiento plan de acción derivado MIPG
- Auditorías Internas
- Controles de la primera y segunda línea de defensa

El Mejoramiento continuo en el talento humano de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA se orienta en la entrega de servicios de manera eficiente y efectiva por parte de los funcionarios y contratista adscritos y al cumplimiento de la misionalidad de la Entidad. El compromiso por parte de la Gerencia y el área de Talento Humano y con el acompañamiento del control Interno serán la clave para estar en constante evolución y esto conllevara a tener mejores herramientas que garanticen un ambiente laboral sano, un buen clima organizacional, mejor trabajo en equipo, estilos de vida saludables, pero sobre todo que todos los funcionarios que trabajan en la entidad sientan el cambio no solo en su aspecto laboral si no personal y comportamental, y esto se verá reflejado en una mayor productividad para cumplir las metas propuestas.


JAMER CHAQUIP GIRALDO MOLINA

Gerente

Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA


ANDRES MAURICIO OLARTE VALDERRAMA

Director Administrativo y Financiero

Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA