



Resolución No. 011 de 2020
(Enero 27)

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación del año 2020, para los Servidores de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU.

El Gerente de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en el Decreto 178 de 2002,

Considerando

1. Que la ESU debe organizar programas de Bienestar, Estímulos y Capacitación, de acuerdo con la normatividad vigente, con el fin de promover el desarrollo humano, motivar el desempeño eficaz y generar un sentido de pertenencia y compromiso por parte de sus servidores.
2. Que la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, en busca de la excelencia organizacional, busca orientar y promover la integración de sus servidores públicos y sus familias, a través de actividades de tipo cultural, recreativas y deportivas que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y propendan por su desarrollo integral.
3. Que el presente plan va dirigido al establecimiento y fortalecimiento de los principios y valores en los servidores públicos de la ESU, y las actividades son definidas y alineadas a la estrategia corporativa, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, que establece que la ESU dará capacitación y recreación a sus servidores.
4. Que de acuerdo con lo anterior se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU.

Que conforme con lo anteriormente expuesto,

Resuelve:

Artículo Primero: Adoptar el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación del año 2020 de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, el cual se desarrollará con los recursos asignados en los respectivos rubros presupuestales de la Unidad de Gestión Humana.

Artículo Segundo: El Plan tendrá como finalidad promover actividades y programas que propendan por elevar la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, así como enriquecer su ámbito cultural y social, lo cual se reflejará en el buen desempeño de sus funciones y el clima organizacional, el cual tiene como generalidades las siguientes:

- 2.1. **Definición:** El Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación de la ESU es el conjunto de políticas, planes y programas establecidos por la entidad, con el propósito de mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción y bienestar de sus servidores. Los programas contenidos en la presente Resolución complementan otros de los programas de formación y bienestar que ejecuta la Unidad de Gestión Humana.





- 2.2. **Objetivos:**
- 2.2.1. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de la Unidad de Gestión Humana se orienten de manera integral en función del bienestar y el desempeño efectivo de los servidores de la ESU.
 - 2.2.2. Ofrecer apoyo al servidor que haya sufrido una calamidad grave y no disponga de los recursos económicos para atender la situación calamitosa que se le presenta.
 - 2.2.3. Permitir el acceso de los servidores a programas de educación formal ofrecidos por instituciones de educación superior aprobadas por el Ministerio de Educación. Los aprendizajes adquiridos y el fortalecimiento de las competencias, deben incidir directamente en el desempeño laboral, y el desarrollo de sus responsabilidades.
 - 2.2.4. Generar beneficios que motiven a los servidores a realizar su trabajo con motivación y satisfacción.
- 2.3. **Pilares:** El plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación estará fundamentado en los siguientes pilares:
- 2.3.1. **Humanización del trabajo:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, y así desarrollen su potencial creativo mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y su desempeño.
 - 2.3.2. **Equidad y justicia:** Considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá motivar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades.
 - 2.3.3. **Sinergia:** Se orienta a buscar que todo estímulo se refleje en la ESU a través de la generación de valor y en el bienestar del conjunto de los servidores en relación con la ESU, buscando la permanencia en el tiempo.
 - 2.3.4. **Objetividad y transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del sistema de estímulos se basarán en criterios y requisitos claros, los cuales serán conocidos por todos los servidores de la ESU.
- 2.4. **Beneficiarios:** Tendrán derecho a beneficiarse del Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación, los servidores públicos vinculados a la ESU. Para efectos de la presente Resolución, entiéndase por servidor público a los trabajadores oficiales y empleados públicos.
- 2.5. **Disponibilidad Presupuestal:** La ESU incluirá en el presupuesto de cada vigencia una cuantía para para financiar el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación. El presupuesto es limitado y se otorgará según disponibilidad del flujo de caja en cada momento.
- 2.6. **Discrecionalidad:** Este plan se entiende como un beneficio que la ESU otorga de manera voluntaria, libre y espontánea a los servidores que cumplan los requisitos exigidos, lo cual en ningún momento se entenderá como una obligación de la entidad.





- 2.7. **Desembolsos:** En cualquiera de los beneficios que se otorgan en la presente Resolución, el dinero será desembolsado por la Tesorería a la cuenta bancaria que el servidor tenga matriculada para nómina o al tercero beneficiario, según cada caso. Éste deberá ser legalizado en los lapsos que determine cada uno de los beneficios, presentando ante la Unidad de Gestión Humana los comprobantes necesarios para la legalización.
- 2.8. **Régimen salarial:** Los beneficios concedidos a los servidores públicos de la ESU en desarrollo de programas de formación, capacitación y motivación, no tienen por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los servidores, por lo tanto no constituyen salario.

Artículo Tercero: El plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, estará conformado por cuatro (4) componentes de intervención a saber: **Protección y servicios sociales, Calidad de vida laboral, Estímulos y Capacitación.**

I Protección y servicios sociales

Artículo Cuarto: El componente de intervención de Protección y Servicios Sociales tiene como objetivo, el de potenciar las condiciones que favorezcan el mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su grupo familiar, atendiendo las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, a través de actividades de recreación, cultura, deporte y beneficios familiares, tales como:

- 4.1. **Día de la niñez:** Es un encuentro lleno de alegría y diversión, en el marco del reconocimiento nacional de los derechos de los niños, en el mes de abril, dirigido a los hijos de los servidores públicos en edades de 0 a 12 años.
- 4.2. **Día de la familia:** Un día en el año, en el que la ESU provee los recursos y el espacio para que los servidores puedan disfrutar junto a su familia de actividades de recreación y esparcimiento, promoviendo de esta manera momentos de cercanía y alegría entre los participantes.
- 4.3. **Seleccionados deportivos:** Incentivar la conformación de seleccionados deportivos y el mantenimiento de la actividad deportivas física, en diferentes disciplinas de carácter recreativo, en deportes de bajo impacto.
- 4.4. **Semana de la salud y la seguridad:** Durante el transcurso de una semana, se fomentan programas de promoción y prevención en salud, por medio de diferentes actividades como: Jornadas de vacunación, exámenes médicos, valoración nutricional, tamizajes, evaluación optométrica, cuidados de la piel, jornadas antiestrés, implementación de loncheras saludables, charlas de interés general, entre otros.
- 4.5. **Promoción programas de vivienda** ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro y entidades cooperativas o bancarias.



es
UB



II Calidad de vida laboral

Artículo Quinto: El componente de intervención de Calidad de Vida Laboral, tiene como objetivo elevar los niveles de satisfacción y efectividad de los servidores públicos, creando condiciones que favorezcan su desarrollo integral. En ella se desarrollan actividades como:

- 5.1 **Convenios empresariales de beneficios:** Consolidar convenios con empresas de servicios que ofrezcan beneficios de tarifas especiales para todos los servidores públicos. Las empresas pueden ser del ramo de la salud, vestuario, turismo, académicas, hogar, entre otras.
- 5.2 **Implementación de Instrumentos de Medición de riesgo psicosocial y clima organizacional:** Se busca identificar a través de instrumentos de medición de clima organizacional y riesgo psicosocial identificar los factores internos y externos que impactan el desempeño de los servidores de la entidad. Estos instrumentos se aplican de forma alterna cada año.
- 5.3 **Jornadas de crecimiento personal y trabajo en equipo:** consiste en reuniones o actividades dirigidas por la Unidad de Gestión Humana o algún proveedor, que posibiliten el cumplimiento de este objetivo.
- 5.4 **Celebración de fechas especiales:** Tales como son los cumpleaños, los días clásicos como el de la mujer, madre y padre.
- 5.5 **Programa "PREPARESE":** Se trata del programa de preparación para el retiro laboral de quienes están aportas de pensionarse por vejez y que tiene como finalidad preparar a los servidores para esta nueva etapa de la vida, de manera que le permita enfrentarla con sapiencia y hábitos saludables.
- 5.6 **Atención de acontecimientos:** matrimonios, nacimientos, condolencias.
- 5.7 **Celebración de fin de año:** Evento en el que participan todos los servidores de la ESU y se reconoce el esfuerzo por el trabajo realizado durante el año.

III Estímulos

Artículo Sexto: El componente de intervención de Estímulos, tiene como objetivo exaltar la labor del servidor público en reconocimiento a su desempeño y compromiso con la Entidad, que redunde en la productividad y calidad del servicio.

- 6.1. **Auxilio educativo:** el Fondo de Auxilio Educativo, tendrá como objetivo, el brindar apoyo en la financiación de la educación superior a los trabajadores oficiales de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU, propendiendo por el mejoramiento de las competencias requeridas





para los diferentes cargos y constituyendo pilar fundamental del programa de bienestar laboral y social.

- 6.2. **Fondo de calamidad Domestica:** Mediante este fondo se pretende brindar oportunidades a los servidores de acceder a unos recursos a fin de atender situaciones calamitosas.

Este fondo otorgará préstamos para atender acontecimientos graves, urgentes e imprevisibles (salud, reparaciones de vivienda y muerte) que afecten al servidor público. El Comité podrá considerar otras circunstancias diferentes a las descritas, siempre que sea demostrado suficientemente por el solicitante y que a juicio del mismo comité pueda ser considerado como asunto de calamidad doméstica. El objeto del fondo será otorgar préstamos a los servidores de la ESU para atender las calamidades domésticas que no puedan ser atendidos con sus propios recursos.

- 6.3. **Conmemoración del día del servidor ESU:** Este es un espacio en el cual se refuerza el valor e importancia que tiene ser Servidor Público y más ser parte de la familia ESU.

IV Capacitación

Artículo Séptimo. Dentro del plan anual, se tendrá contemplado la participación de los servidores en actividades de formación y capacitación que redunden en el mejoramiento de sus competencias laborales, comportamentales o de relacionamiento. Para ello se aprobó para el 2020 los siguientes eventos formativos.

Subgerencia	Tema
Gerencia	Capacitaciones Gerencia
Oficina Estratégica	Capacitaciones en comunicaciones
Oficina Estratégica	Capacitaciones en costos
Oficina Estratégica	Capacitaciones en planeación
Oficina Estratégica	Capacitaciones en sistemas
Secretaria General	Capacitaciones Secretaria General
Secretaria General	Capacitaciones Unidad Gestión Jurídica
Secretaria General	Capacitaciones Unidad Gestión Documental
Dirección Auditoria Interna	Capacitaciones Control Interno
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en presupuesto público
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en contratación Estatal
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en Tributaria
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en Medios Magnéticos
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en Nómina y Seguridad Social, Pila y UGPP
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en SG-SST
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en cambios normativos laborales
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en bienes y servicios



29
 110



Alcaldía de Medellín
ESU
Empresa para la Seguridad Urbana

Subgerencia	Tema
Administrativa y Financiera	Capacitaciones en análisis financiero básico bajo NIIF
Servicios	Capacitaciones en gestión de proyectos.
Servicios	Introducción a Big Data
Servicios	Capacitaciones en calidad del servicio.
Comercial y de Mercadeo	Capacitaciones de mercadeo y ventas
Comercial y de Mercadeo	Capacitaciones de investigación e innovación

No obstante lo anterior, si en el transcurso del año, algún miembro del Comité de Gerencia, considera que se debe cambiar algún evento por otro lo podrá hacer siempre respetando el presupuesto que tiene asignado para el año. En todo caso, de requerir capacitación o curso que sobrepase el presupuesto asignado se requerirá de los ajustes presupuestales del caso, previo visto bueno del Gerente.

De otro lado y consecuente con la responsabilidad empresarial de realizar procesos formativos dentro del componente de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollaran las siguientes actividades:

Tema	Dirigido a
Capacitación en investigación de accidentes de trabajo e identificación de peligros y control de riesgos	COPASST
Capacitación inspecciones de seguridad	COPASST
Realización del curso de las 50 horas del Ministerio, por parte de quienes no lo han realizado	COPASST Comité de Convivencia Brigada Gerente Auditores
Técnicas de mediación y conciliación	Comité de Convivencia
Prevención del acoso laboral y promoción del acoso laboral	Comité de Convivencia Comité de Gerencia
Capacitar Brigada	Atención pre hospitalaria
Uso adecuado de los elementos de protección personal	Contratistas Servicios Generales
Estándar de seguridad para el manejo de productos químicos	Contratistas Servicios Generales
Capacitación al comité de emergencias	Comité de emergencias
Capacitación en el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Brigada y Comando de Incidentes
Capacitación coordinadores de evacuación	Coordinadores de evacuación
Riesgo locativo (prevención de caídas al mismo nivel y a diferente nivel)	Todo el personal
Capacitación finanzas personales	Todo el personal





Tema	Dirigido a
Capacitación reporte de accidentes e incidentes de trabajo y condiciones de seguridad	Todo el personal
Capacitación uso adecuado de las herramientas de oficina	Todo el personal
Riesgo eléctrico en oficinas	Todo el personal
Cultura del cuidado en las organizaciones (autocuidado y mutuo cuidado)	Todo el personal
Capacitación en movilidad segura	Todo el personal
Capacitar en orden y aseo	Todo el personal
Como prevenir enfermedades gastrointestinales	Todo el personal
Capacitación en pausas activas y líderes de pausas activas	Todo el personal Líderes pausas activas
Capacitación Prevención del dolor de espalda	Personal sintomático de acuerdo ausentismo
Capacitación auditores del SGSST	Auditores SGSST
Capacitación contratistas y adquisiciones - SGSST	Subgerencia Comercial Subgerencia Servicios Secretaría General Subgerencia Administrativa y Financiera
Capacitación Higiene postural.	Todo el personal
Inducción - Reinducción SST (incluye Política, objetivos y responsabilidades)	Todo el personal
Divulgación estándar de trabajo en computador	Todo el personal
Capacitación en Manejo del estrés	Todo el personal
Conferencia prevención para el consumo de sustancias psicoactivas y divulgación de la política de SPA	Todo el personal
Capacitación en manejo de extintores	Todo el personal
Capacitación en el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Todo el personal
Capacitación módulo de reporte de actos y condiciones de seguridad en Kawak	Todo el personal
Capacitación en comunicación y relaciones interpersonales	Todo el personal
Teletrabajo	Todo el personal

Artículo Octavo. Será de competencia del comité pertinente la aprobación o no del auxilio educativo o del de calamidad doméstica, así como la aprobación de los eventos de capacitación, conforme a la resolución que regula los comités de la ESU.

Artículo Noveno. La divulgación y socialización de este plan estará a cargo de la Unidad de Gestión Humana.



es
Clio



Alcaldía de Medellín
ESU

Empresa para la Seguridad Urbana

Artículo Décimo. Todos los beneficios de esta política tendrán vigencia desde el veintisiete (27) de enero del año dos mil veinte (2020) y hasta el treinta y uno (31) de enero del año dos mil veintiuno (2021).

La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

Notifíquese y cúmplase

Dada en la ciudad de Medellín, a los veintisiete (27) días del mes de enero del año dos mil veinte (2020).

Diego Alexander González Flórez
Gerente

ef.

Aprobó: Carlos Alberto Toro Ramírez – Secretario General

Revisó: Natalia Medina Benites- Profesional Especializado Unidad de Gestión Jurídica

Proyecto: Andrés Blair Gómez – Líder de Programa Unidad de Gestión Humana.

