

**Resolución No. 009**  
**(Enero 24 de 2019)**

**Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación del año 2019 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. 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 desarrollo integral. El presente Plan, va dirigido al establecimiento y fortalecimiento de principios y valores en sus servidores públicos, y las actividades son definidas y alineadas a la estrategia corporativa.
3. Que de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente 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.
5. Que conforme con lo anteriormente expuesto, el Gerente de la ESU,

**Resuelve:**

**Artículo Primero:** Adoptar el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación del año 2019 de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, el cual se desarrollará con los recursos asignados a 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 algunos otros de los programas de formación y bienestar que ejecuta la Unidad de Gestión Humana.

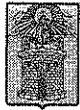


**2.2. Objetivos:**

- 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 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, el desarrollo de sus responsabilidades, y en el mejoramiento de su calidad de vida.
- 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.



210



Alcaldía de Medellín

Cuanto con vos

ESU

Empresa para la Seguridad Urbana

- 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 deportiva física, en diferentes disciplinas de carácter recreativo, en deportes de bajo impacto.
- 4.4. **Mes de la salud y la seguridad:** Durante el transcurso del mes, 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.

### 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 **Preparación para el Retiro Laboral:** tiene como finalidad preparar a los servidores para una 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 **Fiesta 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





Alcaldía de Medellín

Querido con vos

ESU

Empresa para la Seguridad Urbana

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.

#### 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 aprobaron, para el 2019 los siguientes eventos formativos.

Tema	Para
Asistencia al XII Congreso Internacional de Auditoria	Auditoria Interna
Capacitación Auditoria Interna	Auditoria Interna
Sensibilización Ambiente Control Interno	Auditoria Interna
Capacitaciones para Personal de Gerencia	Gerencia
Capacitación para Nuevos Auditores	Oficina Estratégica
Capacitación Actuales Auditores	Oficina Estratégica
Temas Asociados a Comunicaciones	Oficina Estratégica
Seminario en Comunicación Empresarial Oral y Escrita	Oficina Estratégica
Capacitación en Responsabilidad Social	Oficina Estratégica
Capacitación en Oracle	Oficina Estratégica
Capacitación en Gestión de Proyectos	Oficina Estratégica
Capacitación Seminario Actualización Tributaria	Subgerencia Administrativa y Financiera
Capacitación Seminario Medios Magnéticos 2018	Subgerencia Administrativa y Financiera
Capacitación Seminario Impuesto Diferido	Subgerencia Administrativa y Financiera
Seminario de Actualización Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo	Subgerencia Administrativa y Financiera
Certificación Registro Único de Contratistas (Ruc)	Subgerencia Administrativa y Financiera
Actualización en Cambios Normativos de Nomina y Seguridad Social, Pila Y UGPP	Subgerencia Administrativa y Financiera
Aplicación de Modelos de Gestión Humana	Subgerencia Administrativa y Financiera
Actualización Laboral	Subgerencia Administrativa y Financiera
Gestión del Cambio (Personal en General)	Subgerencia Administrativa y Financiera
Diplomado en Gestión Publica	Subgerencia Administrativa y Financiera
Capacitación en Contratación Estatal	Subgerencia Administrativa y Financiera
Capacitación de la Brigada Bajo la Resolución 256 De 2014	Subgerencia Administrativa y Financiera
Diplomado en Gestión Financiera y/o Jurídico (Liquidación Convenios)	Subgerencia Administrativa y Financiera
Diplomado en Tesorería	Subgerencia Administrativa y Financiera



UJO

Tema	Para
Capacitaciones para Mercadeo y Ventas	Subgerencia Comercial y de Mercadeo
Capacitaciones para Investigación	Subgerencia Comercial y de Mercadeo
Capacitaciones Secretaria General	Secretaria General
Capacitación en Gestión Electrónica de Documentos	Secretaria General
Diplomado en Gerencia de Riesgos	Subgerencia de Servicios
Capacitación en Negociación, Trabajo en Equipo, Supervisión, Comunicación, Servicio al Cliente, Coaching Organizacional (Una de las Anteriores de Acuerdo a las Necesidades del Equipo)	Subgerencia de Servicios
Capacitación Sistema de Emergencias 1-2-3	Subgerencia de Servicios
Capacitación Supervisión	Subgerencia de Servicios

No obstante lo anterior, si en el transcurso del año, el 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 cada año. En todo caso, en 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	Para
Capacitación en investigación de AT e identificación de peligros y control de riesgos	COPASST
Capacitación inspecciones de seguridad	COPASST
Capacitación 50 horas del Ministerio	COPASST - Comité de Convivencia – Brigada – Gerente - Auditores
Riesgo locativo (prevención de caídas al mismo nivel y a diferente nivel)	Todo el personal
Capacitación finanzas personales	Todo el personal
Uso adecuado de los elementos de protección personal	Contratistas Servicios Generales
Estándar de seguridad para el manejo de productos químicos	Contratistas Servicios Generales
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





Tema	Para
Capacitar en orden y aseo	Todo el personal
Como prevenir enfermedades gastrointestinales	Todo el personal
Como prevenir enfermedades respiratorias	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 Higiene postural.	Todo el personal
Capacitar Brigada	Brigada
Capacitación como actuar en emergencias y divulgar el plan de emergencias	Todo el personal
Capacitación al comité de emergencias	Comité de emergencias
Capacitación coordinadores de evacuación	Coordinadores de evacuación
Inducción - Reinducción SST (incluye Política, objetivos y responsabilidades)	Todo el personal
Prevención del acoso laboral y promoción del acoso laboral (gestión Humana y comité de convivencia)	Comité de Convivencia Comité de Gerencia
Técnicas de mediación y conciliación - Comité de Convivencia Laboral	Comité de Convivencia
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	Reunión de Personal
Capacitación auditores del SGSST	Auditores SGSST
Capacitación en manejo de extintores	Todo el personal
Capacitación coordinadores de evacuación	Coordinadores de evacuación
Capacitación en el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Todo el personal
Capacitación en el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Brigada y Comando de Incidentes
Capacitación módulo de reporte de actos y condiciones de seguridad en Kawak	Todo el personal
Capacitación contratistas y adquisiciones - SGSST	Subgerencia Cial - Subgerencia Servicios - Secretaria General - Subgerencia Administrativa y Financiera - Unidad de Gestión Humana
Capacitación en comunicación y relaciones interpersonales	Todo el personal
Salud mental y emocional	Todo el personal
Liderazgo	Líderes y Subgerentes



100

**Artículo Octavo.** Comité de Bienestar Social y Estímulos. Intégrese el Comité de Bienestar Social y Estímulos de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU, el cual estará conformado por:

- ✓ El Gerente o su delegado
- ✓ El Secretario General
- ✓ La Subgerente Administrativa y Financiera
- ✓ El Líder de Programa de la Unidad de Gestión Humana, quien hará las veces de secretario.

**Artículo Noveno.** Funciones del Comité. El Comité de Bienestar Social y Estímulos tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Propender porque en cada vigencia, se designe el presupuesto y recurso humano de planta, para adelantar las actividades de bienestar social.
- ✓ Verificar que se implementen las políticas de bienestar para la entidad, a través de un plan anual.
- ✓ Proponer y evaluar las actividades de bienestar que periódicamente se deban desarrollar en la entidad.
- ✓ Fijar los lineamientos, directrices y políticas de Bienestar Social y Estímulos, y de otorgar dichos estímulos a los servidores públicos que se vean beneficiados de los mismos.
- ✓ Informar y orientar a todos los servidores públicos sobre la planeación y desarrollo de las actividades de bienestar.

**Artículo Décimo:** La divulgación y socialización de este plan estará a Cargo de la Unidad de Gestión Humana.

**Artículo Décimo primero** Todos los beneficios de esta política tendrán vigencia desde el 23 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019 por lo tanto 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 veintitrés (23) días del mes de enero de 2019.



**David Vieira Mejía**  
Gerente

Aprobó: Emiro Carlos Valdés López – Secretario General

Aprobó: Wendy Uribe Muñoz, - Subgerente Administrativa y Financiera

Revisó: Natalia Medina Benítez – Profesional Especializado Unidad de Gestión Jurídica

Proyectó: Andrés Blair Gómez - Líder de Programa Unidad de Gestión Humana.

