

RESOLUCIÓN N° G – 050.7-012**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIONES, EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS Y EL PLAN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA LA VIGENCIA 2018**

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA SA ESP en uso de sus atribuciones legales estatutarias y

CONSIDERANDO**CAPITULO I
(CAPACITACION)**

Que de conformidad con el artículo 20 del decreto 1567 de 1998 los **"PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS"** deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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.

Que de conformidad con el Decreto 4665 de 2007, mediante el cual se creó el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema nacional de Estímulos para los Empleados del Estado, cada entidad formulara con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; debiendo tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que de conformidad con la norma citada, cada entidad contara para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como con sus propios recursos físico y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto, así mismo dichos recursos presupuestales se ejecutaran de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Que el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998 los **"PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS"**, que formulen las entidades deben

RESOLUCION

F1-R-07

DOCUMENTO CONTROLADO

propiciar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados; así mismo, fomentar la aplicación de desarrollo del potencial personal de los empleados a generar actitudes favorables frente al servicio público.

Que de acuerdo en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998 las actividades de dicho programa, deben contribuir al desarrollo de valores éticos, organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegien la responsabilidad social y la ética administrativa; en idéntica forma procurar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales de protección y previsión social de los empleados y del grupo familiar y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y la salud ocupacional

Que la capacitación comprende los procesos relacionados con educación no formal y educación informal y es definida en el artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 así:

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal 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.

Que para lo anterior, y en cumplimiento a lo que dispone el Decreto 1567 de 1998, mediante el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitaciones y el Sistema de Estímulos para obtener dicho objetivo es mediante el diseño de un Plan Anual de Capacitaciones que le permita a la Empresa, previo diagnóstico, determinar las necesidades del personal en materia de capacitación y las estrategias que debe implementar y cuales los recursos que debe aforar a efectos de dar cumplimiento con dicho plan.

Que el Plan de Capacitaciones tiene como objetivo principal capacitar al personal con **actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que** les permite a los

DOCUMENTO CONTROLADO

Trabajadores tener un mejor desempeño en sus cargos, incrementando la productividad y rendimiento de la empresa.

Que a través de la Oficina de Recursos de la Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, se entregó a cada trabajador para su diligenciamiento el formato de encuesta "ENCUESTA CAPACITACIONES ASEO PEREIRA 2018", (Anexo 1) con el cual una vez tabulado se diseñará el Plan Anual de Capacitación como instrumento para planificar la capacitación del talento humano. (El formato "ENCUESTA CAPACITACIONES ASEO PEREIRA 2018" hace parte integral de la presente Resolución).

Que de acuerdo a la información consignada en las encuestas "ENCUESTA CAPACITACIONES ASEO PEREIRA 2018", la Oficina de Recursos de la Entidad toma la información allí consignada para generar los siguientes resultados:

NUMERO DE ENCUESTADOS

Ítem	No. Personas
Número de Encuestados	11

PERSONAL QUE HA RECIBIDO CAPACITACION POR PARTE DE LA EMPRESA

Ítem	PORCENTAJE
Si	54.5 %
No	45.5 %

HA RECIBIDO INDUCCION PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

Ítem	PORCENTAJE
Sí	63.6 %
No	36.4 %

Que de conformidad con el artículo 13 del Decreto reglamentario 1567 de 1998, el Sistema de Capacitación esta conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de acuerdo al artículo 1 del Decreto reglamentario 1567 de 1998, la capacitación, tiene como propósito generar en las entidades y ben los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción, en función de lograr la eficiencias y eficacia de la administración.

Que el artículo 7 del Decreto reglamentario 1567 de 1998, estipula que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Que la Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad Y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014.

Que la Resolución 2400 de 1979, conocida como Estatuto General de Seguridad, establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene, y seguridad en los establecimientos de trabajo en el que se enmarcan (edificios y locales, evacuación de residuos o desechos, campamentos de los trabajadores), y las normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo.

Que el objetivo es mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas o riesgos que puedan causar daño a la integridad física y mental del trabajador o a los recursos de la Empresa de Aseo de Pereira S.A.ESP y para el efecto se realizaran actividades como :

RESOLUCION

F1-R-07

DOCUMENTO CONTROLADO

- Actualización de la Matriz de Factores de Riesgos de las diferentes áreas con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales y el profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Inspecciones anuales a los puesto de trabajo y las instalaciones de la Empresa conjuntamente con la ARL
- Capacitación a los empleados sobre Brigadas de Emergencias, Plan Maestro de Emergencias, manejo de extintores transporte de pacientes y Plan de Evacuación.
- Realizar por lo menos un simulacro de evacuación al año.

Teniendo en cuenta que recientemente el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, en la cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo.

Que la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, "los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales".

Que lo anteriormente expuesto describe claramente la necesidad de la optimización del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo su actualización constante y el cumplimiento puntual en los estándares mínimos requeridos por el Ministerio de Trabajo.

Que el Decreto Ley 1295 de 1994 por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en el literal "d" del artículo 21, establece dentro de las obligaciones del empleador, "Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de la empresa y procurar su financiación"; así mismo, la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 por la cual se reglamenta la

organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país; en su artículo 1, establece que "Todos los empleadores están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento del programa de Salud Ocupacional", el cual debe estar constituido por los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial y el COPASO.

Conviene precisar que la entidad llevo a cabo un contrato la vigencia anterior en la cual se implementó y adecuo el Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo a la reglamentación actual requerida, pero se necesita fortalecer, revisar, acompañar y actualizar el sistema para su correcto y eficaz funcionamiento.

Que de este modo, LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA SA ESP ha trabajado para adecuar sus procesos a los requisitos establecidos en el Decreto 1443 de 2014 "por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)" con el objeto de gestionar y controlar sus peligros continuamente en el marco de un sistema de gestión que abarque todos los aspectos de la organización y demuestre cómo orientar sus actividades hacia el logro de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de su filosofía empresarial en los contratos establecidos con un tercero, ya sea con personas naturales o jurídicas.

Que en mérito de lo expuesto, el Gerente de la Empresa de Aseo de Pereira S.A.ESP,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Plan Anual de Capacitación. Adoptar como Plan Anual de Capacitación para el personal de planta de la Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, lo contenido en el documento que hace parte integral de esta Resolución, el cual se desarrollará conforme al cronograma que para tal fin establece la Oficina de Recursos.

ARTICULO SEGUNDO. Plan de Bienestar Laboral. Adoptar como Plan de Bienestar Laboral para el personal de planta de la Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, lo contenido en el documento que hace parte integral de esta Resolución, el cual se desarrollará conforme al cronograma que para tal fin establece la Oficina de Recursos.

ARTICULO TERCERO. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adoptar como Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal de planta de la Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, lo contenido en el documento que hace parte integral de esta Resolución, el cual se desarrollará conforme al cronograma que para tal fin establece la Oficina de Recursos

Presupuesto. Para dar cumplimiento al Plan Anual de Capacitación, al Plan de Bienestar Laboral y al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con los siguientes Rubros Presupuestales: 212213=Capacitación, 212211= Bienestar Social Empleados y trabajadores y 212212 = Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTICULO CUARTO. Vigencia. La presente Resolución tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Pereira, a los Veinte (20) días del mes de Enero del año Dos Mil Dieciocho (2018).



MANUEL JOSÉ GÓMEZ ROBLEDO
Gerente

Proyectó: Juan Carlos Del Prado Salas
Revisó: María Elena Cardona López
Revisión Legal: Johan Alexander Osorio Cano