PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE VIGENCIA 2023

Elaborado por:
John Fontenelle Gregory
Profesional Especializado Talento Humano
y Procesos Administrativos.

Revisado por:
William Alberto Gómez Ramírez
Secretario General.

Aprobado por:
Jaime Alberto Garzón Araque
Gerente General.

PRESENTACIÓN

Para Metroplús S.A es fundamental la planeación, implementación y ejecución de un plan estratégico que oriente y facilite la gestión y desarrollo de su talento humano, con miras a contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos, propender por su bienestar integral, elevar la productividad del personal vinculado con la sociedad y, en general, propender por un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anterior, se implementa para la vigencia 2023 el plan estratégico de gestión del talento humano, bienestar laboral y hábitos de vida saludable, como una política orientadora, que integra el programa de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos de Metroplús S.A.

Este plan tiene como objetivos promover la motivación y satisfacción en el trabajo, fortalecer conocimientos y competencias laborales, y, además, velar por la salud y seguridad de los servidores y sus grupos familiares, a través de la ejecución de diferentes actividades de bienestar, recreación, esparcimiento, cultura, deporte, formación, promoción y prevención.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de bienestar laboral, capacitación y formación en las entidades públicas, el plan estratégico de recursos humanos y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se elabora con la finalidad de que se constituya en un lineamiento básico para la gestión administrativa del talento humano, que soporte los cambios organizacionales y propenda por el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional a través de la provisión del bienestar a los servidores públicos como un propósito que genere eficiencia, eficacia y efectividad en el desempeño diario.

En este sentido, el plan contiene elementos y orientaciones para atender las necesidades de desarrollo humano, dando cumplimiento a los requisitos legales en materia de salud y seguridad, como también atendiendo las directrices impartidas por la Gerencia y la Dirección Administrativa, buscando garantizar la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para su adecuado desempeño dentro del cargo.

ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, Metroplús S.A., elabora el plan estratégico de

gestión del talento humano, bienestar laboral y hábitos de vida saludable, con el objetivo de trazar directrices y formular los programas a desarrollar durante la vigencia 2023, en lo relacionado con el proceso bienestar, capacitación y formación, y prevención de la enfermedad y promoción de la salud que debe brindarse a los servidores públicos de Metroplús S.A.

El Plan está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

1. Marco conceptual
2. Marco normativo
3. Líneas de políticas y estrategias
4. Diagnóstico de necesidades
5. Objetivos
6. Entidades de apoyo
7. Programas

1. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de 1991; como un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación, capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando el mejoramiento continuo de las competencias del ser, el saber y el hacer, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

1.1. BIENESTAR LABORAL:

El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos, sociales y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización.

El concepto de bienestar laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización.

El bienestar laboral integral, hace alusión a un estado en el cual el individuo goce de salud física, mental, emocional y espiritual, siendo capaz así de obtener beneficios tanto personales, como para su familia. En este punto es donde cobra vida el concepto de bienestar laboral y su importancia, tanto para el empleado como para la empresa.

El bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social de los individuos y sus familias. Compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el bienestar social laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener 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.

Adicionalmente, elementos como la recreación, deporte y cultura deben actuar como instrumentos de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación; que favorezcan la participación, comunicación e interacción entre los miembros de la empresa

Los programas de bienestar social en la administración pública tienen los siguientes componentes:

- **Calidad de Vida Laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituido por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.
  Los campos de intervención que se pueden atender son:
  - Medición del Clima Laboral
  - Adaptación al Cambio Organizacional
  - Desvinculación Asistida
  - Cultura Organizacional
  - Trabajo en equipo

- Liderazgo

- **Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial:** a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

  Los campos de intervención que se pueden atender son:
  - Deportivos, recreativos y vacacionales.
  - Artísticos y culturales.
  - Promoción y prevención de la salud.
  - Capacitación informal en artes y/o oficios
  - Promoción de programas de vivienda (programas de subsidios gubernamentales)
  - Educación formal.

1.2. DESARROLLO HUMANO – FORMACIÓN:

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en un sentido genérico el desarrollo humano es la adquisición de parte de los individuos, comunidades e instituciones, de la capacidad de participar efectivamente en la construcción de una civilización mundial que es próspera tanto en un sentido material como espiritual; también es muy importante decir que el desarrollo humano, es parte integral para que el uno como individuo logre un conocimiento más profundo de sí mismo, es decir, no tanto de forma externa, sino de forma más íntima con uno mismo.

El ser humano se encuentra en un constante cambio, no sólo en lo referido a los avances tecnológicos de lo cual estamos al tanto, sino también en todo lo que se refiere al desarrollo del individuo en sí mismo como persona. Es por ello que el concepto de desarrollo humano se ha ido alejando progresivamente de la esfera de la economía para incorporar otros aspectos igualmente relevantes para la vida, como la cultura, que también fue redefiniendo su papel frente al desarrollo.

Así pues, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define hoy al desarrollo humano como "el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades". Tal definición asocia el desarrollo directamente con el progreso de la vida y el bienestar humano, con el fortalecimiento de

capacidades relacionadas con todas las cosas que una persona puede ser y hacer en su vida en forma plena y en todos los terrenos, con la libertad de poder vivir como nos gustaría hacerlo y con la posibilidad de que todos los individuos sean sujetos y beneficiarios del desarrollo.

De acuerdo a lo anterior, es fundamental promover el desarrollo humano de los servidores públicos de Metroplús S.A., en cuanto al fortalecimiento de las siguientes dimensiones humanas: el ser, el saber y el hacer, a través de la capacitación y la formación en contexto.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

1.3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Según la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, donde se entenderá la Salud Ocupacional en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El Programa de Salud Ocupacional que en lo sucesivo se entenderá como 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 salud en el trabajo.

En este sentido, se requiere el compromiso del estado, la empresa y el servidor público en la implementación y ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de tener procesos más seguros y trabajadores sanos.

2. MARCO NORMATIVO:

Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54).
- DECRETO LEY 1567 DE 1998: "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". En su artículo tercero determina que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará 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
- Decreto 1083 de 2015, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004., en su capítulo II: "Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social." y "Artículo 70: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

  70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

  70.2 Artísticos y culturales.

  70.3. Promoción y prevención de la salud.

  70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

  70.5. 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, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados."

- Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 4 *Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y*

vacacionales. Numeral 5 *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

- La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567de 1998, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.
- El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional.
- Ley 1562 de del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Ley 1616 del 21 de enero de 2013, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2646 del 23 de julio de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

3. LÍNEAS DE POLÍTICAS Y ESTRATÉGIAS.

3.1. Lineamientos Gubernamentales:

Lineamientos generales del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):

- Un servidor Público Integro y con valores.
- Un Servidor Público Competente.
- Un servidor público comprometido con el estado, la sociedad y su propio desarrollo.

Políticas:	Estrategias:

Una gestión pública y eficaz	Mejoramiento de competencias y Formación Gerencial
Una gestión pública Transparente	Servidores íntegros
Una gestión pública democrática	Participación ciudadana y participativa

3.2 Lineamientos Institucionales:

Misión:

METROPLÚS S.A., es un ente partícipe de la gestión y del modelo de Sistema Integrado de Transporte especializado en el servicio público de transporte masivo terrestre automotor soportado en infraestructura de carretera y vehículos tipo bus, ofreciendo una solución de movilidad inteligente que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el desarrollo económico, social y ambiental de los territorios beneficiados.

Objetivo de Calidad Relacionado:

Apoyar, administrar los recursos institucionales con eficiencia y eficacia.

Principio Ético Relacionado:

El principal capital de Metroplús S.A. es su recurso humano.

Directriz Ética Relacionada:

En Metroplús S.A., respetamos y nos comprometemos con nuestros servidores públicos, garantizando las mejores condiciones laborales y de bienestar, promoviendo el talento humano, capacitando a los funcionarios para ampliar sus conocimientos en función de mejorar su desempeño y contribuir así al mejoramiento de la Entidad; de igual forma, tratamos a los servidores con amabilidad y dignidad, escuchamos y consideramos las sugerencias de los mismos, con el propósito de lograr el compromiso recíproco.

POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD Y OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Metroplús S.A. es una entidad descentralizada del orden municipal, comprometida con la movilidad inteligente que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el desarrollo económico, social y ambiental de los territorios beneficiados, para ello, cumple la normatividad aplicable, garantiza la gestión y desempeño de la calidad de sus

procesos a través de la mejora continua, la satisfacción de las partes interesadas y la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para sus servidores, contratistas y subcontratistas.

La entidad centra su accionar en su manifiesto ético, sus valores y competencias del talento humano, gestión de los riesgos, sistema de gestión de la calidad, plan estratégico de seguridad vial, gestión de la información y gestión ambiental de sus proyectos.

Los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo que se comprometen a desarrollar son:

- Intervenir los riesgos presentes en la Entidad, a partir del mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en empleados y contratistas de prestación de servicios.
- Mejorar los mecanismos para acceder y verificar el entendimiento de la política, objetivos y estructura básica del SG-SST por parte de los servidores y contratistas de prestación de servicios de la Entidad.
- Promover la salud mental, autocuidado y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Entidad.

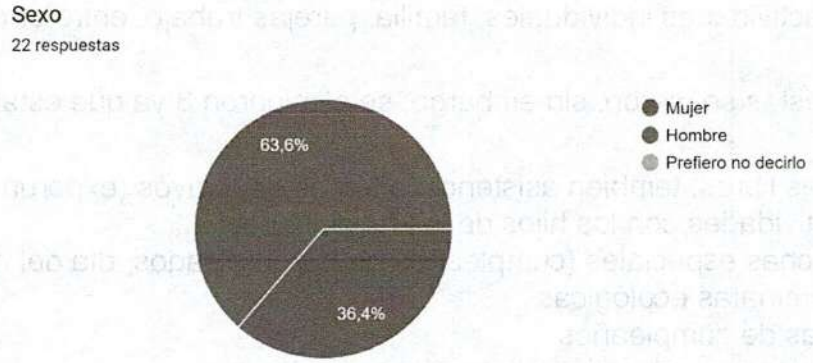
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES:

El plan estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2023 de Metroplús S.A., es el resultado del análisis del diagnóstico de necesidades, que arroja la encuesta del "Plan estratégico de gestión del talento humano, bienestar laboral y hábitos de vida saludable vigencia 2022".

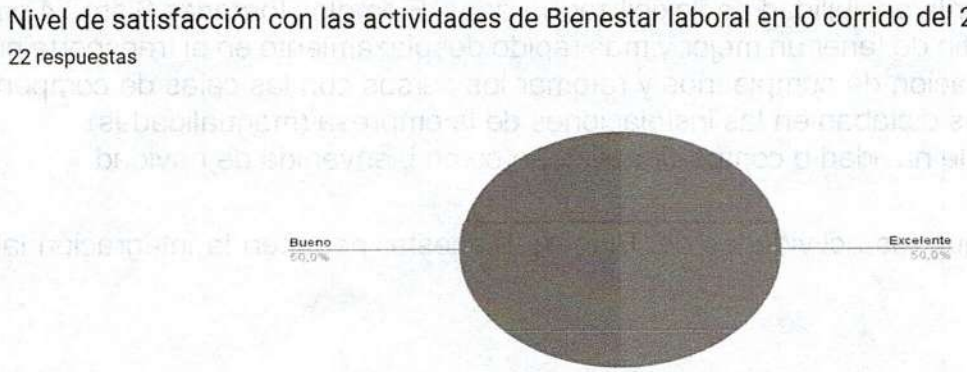
Resultados relevantes encuesta "Bienestar laboral y Capacitación 2022":

Por medio de encuesta se invitó a participar a los servidores de planta de la entidad, cabe aclarar que la planta de la entidad es de 48 cargos de los cuales hay 17 vacantes por consiguiente hay 31 cargos ocupados de los cuales respondieron 22 servidores siendo esta cantidad un 71 % discriminado de la siguiente forma:

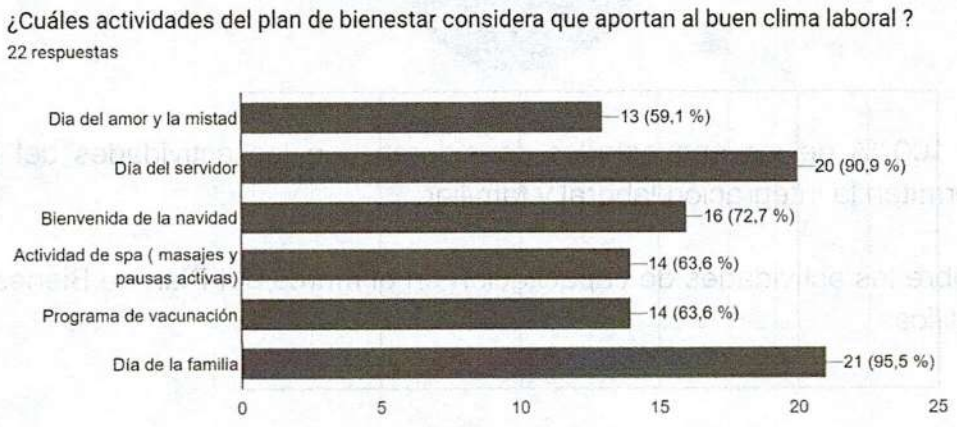
22 respuestas en total con una participación por genero de 14 hombres con un 63,6% y 8 mujeres para una participación del 36,4%



Frente a la percepción de satisfacción con las actividades de Bienestar Laboral, el 50% % considera que el plan de bienestar 2022 fue bueno y un 50% indica que fue excelente.



Frente a la pregunta ¿Cuáles actividades del plan de bienestar considera que aportan al buen clima laboral? Las actividades con mejor aceptación son: día de la familia 95,5%, día del servidor público con una participación del 90,9%, bienvenida de la navidad 72,7%, programa de vacunación con un 63,6% al igual que las actividades de Spa, finalmente día del amor y la amistad con un 59,1%.

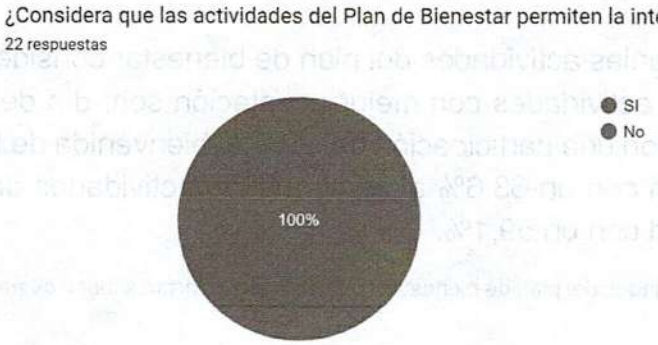


Qué actividades diferentes a las del Plan Bienestar 2022 le gustaría tener para el 2023 (Aplican actividades individuales, familia, parejas trabajo, entre otros)

14 respuestas se dieron, sin embargo, se eliminaron 3 ya que estaban repetidas

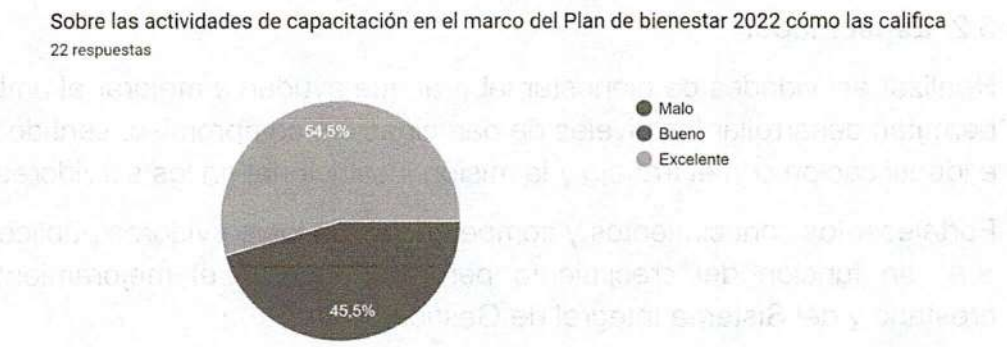
1. Días libres, también asistencia a temas deportivos (exporunners, expo fitness)
2. Actividades con los hijos de los funcionarios.
3. Fechas especiales (cumpleaños de los empleados, día del niño, y profesiones)
4. Caminatas ecológicas
5. Días de cumpleaños
6. Formación educativa o incentivos educativos
7. Me gustaría ampliar la gama de posibilidades en la tiquetera emocional. Por ejemplo: la tiquetera de logros educativos y crecimiento personal ampliarla a otro tipo de logros o eventos: Por ejemplo, logros y/o eventos deportivos.
8. Propongo que un día al mes, se pueda elegir un día de trabajo virtual.
9. Evaluar la posibilidad de flexibilizar horarios. Ejemplo: Jornadas 6 am - 4 pm (Esto con el fin de tener un mejor y más rápido desplazamiento en el transporte público).
10. Celebración de cumpleaños y retomar los cursos con las cajas de compensación que nos dictaban en las instalaciones de la empresa (manualidades)
11. Cena de navidad o compartir navideño como bienvenida de navidad.

¿Considera que las actividades del Plan de Bienestar permiten la integración laboral y familiar?



El 100 % de los encuestados consideran que las actividades del Plan de Bienestar permiten la integración laboral y familiar

Sobre las actividades de capacitación en el marco del Plan de Bienestar 2022 cómo las califica.



Frente a la pregunta sobre las actividades de capacitación en el marco del Plan de Bienestar 2022 cómo las califica, el 54,5 % considera que fue bueno y el 45,5% considera que fue excelente.

Qué temas de capacitación les gustaría recibir en el 2023 para contribuir desarrollo de su trabajo y formación profesional en Metroplús S.A., teniendo presente el SER (Conocimiento), ¿HACER (Habilidades) y SER (Actitudes)?

1. Actualizaciones en normatividad y tributaria.
2. Capacitaciones en tema de la casa (cocina, arreglo de cosas simples etc.)
3. Desde el área de Talento Humano cumplen a cabalidad con nuestro bienestar
4. Cursos de Gestión de Proyectos, expresión corporal, salidas de campo
5. Actualización en manejo de Excel, redes sociales, inteligencia artificial
6. Convivencia laboral.
7. Creación de contenidos digitales.
8. Propongo invitar a profesionales especializados de los proyectos para socializar y/o capacitar a los funcionarios en temas como manejo de la fauna (mascotas o los llamados seres sintientes), entre otros.
9. Derechos Humanos.
10. Manejo de emociones y empatía.
11. Actualidad en leyes y normas administración.
12. Capacitaciones enfocadas a las habilidades y competencias de las áreas (específicas); continuar con las capacitaciones deformación humana, liderazgo, trabajo en equipo; Se requiere una capacitación de clima organizacional (hay desmotivación del personal por la incertidumbre laboral).

5. OBJETIVOS

5.1 General:

Contribuir al desarrollo integral y calidad de vida de los Servidores Públicos de Metroplús S.A, mediante la ejecución de programas bienestar laboral, capacitación y formación, y seguridad y salud en el trabajo.

5.2 **Específicos:**

- Realizar actividades de bienestar laboral que ayuden a mejorar el ambiente laboral y permitan desarrollar los niveles de participación, compromiso, sentido de pertenencia e identificación con el trabajo y la misión institucional en los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores públicos de Metroplús S.A, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema Integral de Gestión.
- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades en las dimensiones del ser, el saber y el hacer.
- Promover el cuidado de la salud física y mental de funcionarios en los puestos de trabajo y en la entidad, proporcionando condiciones laborales seguras e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Desarrollar actividades recreativas, culturales, deportivas y de esparcimiento que favorezcan la integración y la participación con los equipos de trabajo y el grupo familiar.

6. ENTIDADES DE APOYO:

Con el fin de dar cumplimiento del presente plan, Metroplús S.A. podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrá establecer los convenios que requiera:

- Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquía
- Entidades Promotoras de Salud –EPS–
- Fondos de Pensiones y Cesantías –AFP–
- Administradora de Riesgos Profesionales – ARL SURA
- Contratista SG-SST

De igual manera, de acuerdo con el presupuesto asignado a los rubros "Capacitación, Bienestar Social y Estímulos" y "Salud ocupacional", la entidad de acuerdo a la normatividad vigente podrá contratar los servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los programas establecidos en el presente plan.

7. PROGRAMAS

7.1 Bienestar Laboral:

ÁREA	CAMPO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	EJECUCIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA - CULTURA ORGANIZACIONAL	Inducción y Reinducción	Facilitar la integración del nuevo empleado y actualizar al antiguo con la cultura del servicio público y de la organización, mediante el conocimiento de la planeación estratégica y las funciones generales de la entidad.	Febrero-Mayo y/o a necesidad
		Semana de la convivencia	Fomentar la convivencia laboral para incrementar los niveles de motivación en el trabajo y lograr ambientes de trabajo sanos.	Mayo
		Promoción principios y valores institucionales	Sensibilizar a los servidores públicos en los principios y valores institucionales.	En el transcurso del año
	RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	Incentivos no pecuniarios	Hacer reconocimientos por antigüedad en a los servidores que cumplan quinquenios	Diciembre
	PROGARAMA PREPENSIÓN	Apoyo Integral	Apoyar al empleado en el proceso del antes y durante de su desvinculación laboral.	A necesidad
	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Conmemoración día mundial de la salud	Fomentar el autocuidado físico, mental y emocional, orientado a la prevención de enfermedades.	Marzo
		Semana del Bienestar	Fomentar la salud y el bienestar en los trabajadores mediante la realización de actividades de promoción y prevención.	Abril
		Programa de vacunación	Proporcionar a los servidores públicos los espacios para la	En el transcurso del año

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES			aplicación vacunas, con miras a la reducción de la incidencia y enfermedades virales e infecciosas.	
		Promoción de programas de Vivienda	Promocionar el acceso a los funcionarios a los diferentes subsidios de vivienda ofrecidos por la caja de compensación familiar.	En el transcurso del año
	RECREACIÓN–ESPARCIMIENTO (Cultura, deporte y artes)	Conmemoración de fechas especiales	Promover la institucionalización y conmemoración de los días de los profesionales y fechas especiales, que desarrollen una cultura corporativa que propicie la integración de sus servidores y un clima laboral favorable.	En el transcurso del año
		Día de la familia	Promover la integración, recreación y sano esparcimiento del servidor público con su grupo familiar.	Primer semestre y segundo semestre del 2023
		Día del niño	Proporcionar espacios lúdico-recreativos de integración padres e hijos o grupo familiar.	Octubre
		Celebración de Amor y Amistad	Permitir la integración entre compañeros en el marco de la época de amor y amistad, para incentivar las buenas relaciones interpersonales y el mejoramiento del ambiente laboral.	Septiembre
		Integración de navidad	Desarrollar una actividad de integración durante la época de navidad para fortalecer los vínculos entre compañeros.	Diciembre
		Caminatas ecológicas	Desarrollar bimestralmente caminatas ecológicas para todos los servidores	Durante el año
		Promoción eventos deportivos	Promover los espacios pertinentes para competencias deportivas entre los servidores de la entidad.	Durante el año

7.2 Desarrollo Humano – Formación:

DIMENSIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD	OBJETIVO	TEMÁTICAS	DIRIGIDO A
COMPETENCIAS DEL SER	Charlas Conferencias Talleres	Reforzar el desarrollo de las características personales del individuo que resultan determinantes para la realización personal y el desempeño al interior de las organizaciones.	• Liderazgo • Manejo del estrés: técnicas de regulación del estrés, el factor humano en los procesos de cambio en las organizaciones. • Resolución de conflictos • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo • Administración efectiva del tiempo • Prevención de conductas de acoso laboral.	Todas las áreas (Transversal)
COMPETENCIAS DEL SABER	Charlas Conferencias Talleres Seminarios Diplomados	Contribuir al fortalecimiento y actualización de los conocimientos de los funcionarios, mediante la ejecución de programas de capacitación y formación específicos que cualifiquen el saber y el saber hacer para el mejoramiento de su desempeño laboral.	• Normas de tránsito	Conductores
			• Normas de archivo • Seguridad social • Clima y cultura organizacional • Atención al público	Dirección Administrativa
			• Gestión del conocimiento	Todas la Áreas.
			• Presupuesto • Actualización contable y tributaria	Financiera
			• Buen gobierno • Gestión de riesgos • Contratación pública	Secretaría General Dirección Jurídica
			• Comunicación para el cambio social, ambiente y territorio.	Comunicaciones Dirección de mercado y gestión social

			• Marketing Digital	Comunicaciones
			• Normas Banco Mundial	Direcciones misionales y/o de apoyo (Solo cuando haya proyectos)
COMPETENCIAS DEL HACER	Charlas Conferencias Talleres Seminarios Diplomados	Contribuir al desarrollo integral del servidor público fortaleciendo sus competencias laborales de acuerdo a las necesidades organizacionales y a los procesos de gestión.	• Consumo de sustancias psicoactivas y salud mental	Todas las áreas (Transversal)
			• Seguridad vial	Comité Seguridad vial
			• Riesgo Publico	Mensajeros conductores, gestión social, infraestructura
			• Primeros Auxilios	Todas las áreas (Transversal
			• Inspecciones	Copasst
			• Definición de objetivos, plan de trabajo e indicadores	Copasst
			• Programa de pausas activas y formación de lideres	Jefes, profesionales, técnicos y tecnólogos (Programar un integrante del Copasst)

7.3 Seguridad y Salud en el trabajo:

SUBPROGRAMAS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Proteger y mantener la salud física y mental de los servidores públicos de Metroplús S.A, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades	Realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, retiro, periódicos y Pos-incapacidad.	• Ingreso: cada que ingrese un funcionario. • Retiro: al momento del retiro de un funcionario. • Periódicos: cada año. • Pos-incapacidad: a necesidad

	laborales para mejorar la productividad.	Mantener actualizados los indicadores de accidentalidad y ausentismo laboral.	Mensual
		Facilitar la reubicación y rehabilitación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial, o recomendaciones medicas	Cada que ocurra un caso
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores de riesgo que pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de Metroplús S.A. y coordinar la implementación de mejoras con el fin de intervenir los hallazgos encontrados.	Actualizar la matriz de peligros y valoración del riesgo.	Anual
		Coordinar los cursos de alturas para las áreas y funcionarios que lo requieran.	Anual
		Mantener el control de la entrega de EPP a los trabajadores que los requieren.	Marzo
		Investigar y analizar las causas de los AT y EL a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.	Cada que ocurra un accidente, incidente o enfermedad laboral.
		Capacitar al personal en la implementación de las pausas activas y formación de líderes de pausas activas	Junio
		Delimitar o demarcar áreas de trabajo, señalizar zonas de almacenamiento, vías de circulación, salidas y zonas peligrosas.	A requerimiento
COPASST	Participar, ejecutar y apoyar las actividades concernientes al Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, a través de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad y los accidentes de trabajo.	• Desarrollo de competencias de los integrantes del COPASST en temas relacionados con: Definición e investigación de AT, inspecciones de seguridad y Auditoría al SG-SST • Capacitación a los miembros del comité en la identificación de condiciones peligrosas	Plan de trabajo 2023

		asociadas a la falta de orden y aseo. • Divulgación Política en SST • Planificar y participar en la auditoría anual interna del SGSST • Realizar la investigación de accidentes e incidentes de trabajo. • Realizar seguimiento a las recomendaciones a los puestos de trabajo • Desarrollo de jornadas de orden y aseo, controlando el manejo y disposición de los residuos.	
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Contribuir con la prevención y solución de situaciones de acoso laboral al interior de la Entidad.	• Desarrollo de competencias integrantes del comité de convivencia laboral en temas relacionados con las medidas preventivas de acoso laboral y en estrategias para el manejo del conflicto y la negociación. • Socialización con el personal de la Entidad de las funciones del Comité de Convivencia Laboral. • Ejecución campañas de socialización de tips para una sana convivencia. • Investigar y realizar seguimiento a los casos de presunto acoso laboral.	Plan de trabajo 2023
BRIGADA DE EMERGENCIAS	Formar al personal designado en brindar la atención inicial ante una situación de emergencia que ponga en riesgo la vida o el bienestar de las personas dentro de las instalaciones de la entidad en temas	• Capacitación como responder ante una emergencia • Socialización y aplicación del plan de emergencias • Participación en el simulacro de evacuación anual.	Plan de trabajo 2023

	concernientes al desempeño de su rol y función dentro de la emergencia.	• Inspección de extintores y gabinetes • Mantenimiento y recarga de extintores.	
BRIGADA DE EMERGENCIAS	Formar a los funcionarios miembros del comité en temas concernientes al desempeño de sus roles y funciones y en la consolidación de programas de prevención y atención de emergencias	• Capacitación en temas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Plan de trabajo 2023
COMITÉ DE SEGURIDAD VÍAL	Formar a los funcionarios miembros del comité en temas concernientes al *desempeño de sus roles* y responsabilidades.	• Capacitación en roles y responsabilidades del comité. • Capacitación a los conductores de la Entidad en temas relacionados con la Movilidad segura desde *su rol.* • Seguimiento a la divulgación e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.	Plan de trabajo 2023