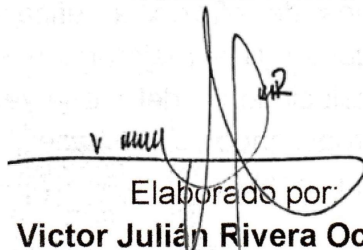




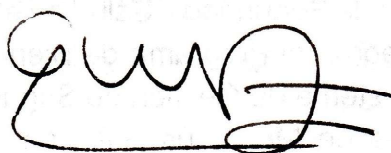
PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR
LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026**

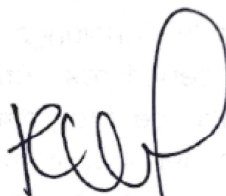


Elaborado por:
Victor Julián Rivera Ocampo

Profesional Universitario – Gestión Tics y Servicios Administrativos.



Revisado por:
William Alberto Gómez Ramírez
Secretario General



Aprobado por:
Katherine Manco Quiroz
Gerente General



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

PRESENTACIÓN

Para Metroplús S.A. resulta prioritario adelantar la planeación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, como instrumento de gestión que orienta el desarrollo integral del capital humano de la Entidad, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia y efectividad de la función administrativa, y con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, el fortalecimiento del bienestar integral y el incremento de la productividad institucional, propiciando condiciones laborales adecuadas para el cumplimiento de los objetivos misionales.

En este contexto, para la vigencia 2026 se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como lineamientos institucionales que integran el Programa de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidos a los servidores públicos de Metroplús S.A., en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan tiene como finalidad promover la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral; fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales requeridas para el adecuado desempeño de las funciones; y garantizar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los servidores públicos y, cuando aplique, de sus grupos familiares, mediante la ejecución de programas, planes y actividades de bienestar, capacitación, recreación, cultura, deporte, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones normativas que regulan la gestión del talento humano, el bienestar laboral, la capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Talento Humano y el SG-SST se estructuran como instrumentos técnicos de obligatorio cumplimiento, orientados a fortalecer la gestión administrativa del talento humano, soportar los procesos de cambio organizacional y promover el mejoramiento continuo de la gestión institucional.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

En este sentido, el Plan incorpora lineamientos, estrategias y acciones orientadas a la gestión del Desarrollo Humano, dando cumplimiento a los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a las directrices impartidas por la Gerencia General, con el propósito de garantizar la efectividad administrativa, la adecuada gestión del riesgo y el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de las funciones asignadas a los cargos de la Entidad.

ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y sus Decretos 1227 y 2539 de 2005, 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 2026, 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 Colombia; como un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

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. BIENESTAR LABORAL:

El **bienestar laboral** responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, en concordancia con los retos derivados de los cambios políticos, sociales y culturales, así como de las dinámicas internas propias de la entidad. Su propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y al fortalecimiento del desempeño institucional.

El concepto de **bienestar laboral** se manifiesta en la forma en que cada servidor público identifica, dimensiona y satisface sus necesidades básicas, considerando las condiciones objetivas que inciden en su entorno laboral. Dicho bienestar se construye a partir del cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad, en armonía con su naturaleza, funciones y responsabilidades institucionales.

El **bienestar laboral integral** hace referencia a un estado en el cual el servidor público goza de condiciones adecuadas de salud física, mental, emocional y social, que le permiten alcanzar niveles satisfactorios de desarrollo personal y familiar. En este sentido, el bienestar laboral se constituye en un elemento fundamental tanto para el trabajador como para la entidad, al favorecer ambientes laborales saludables, motivadores y productivos.

El bienestar laboral se orienta a la mejora continua de las condiciones en las que los servidores públicos desarrollan sus funciones, promoviendo al mismo tiempo el bienestar social de ellos y de sus familias. Para ello, comprende el diseño e implementación de programas, planes y beneficios dirigidos a atender las necesidades individuales y colectivas, reconociendo que el servidor público hace parte de un entorno social más amplio y que su desempeño impacta directamente en la gestión pública.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

De conformidad con lo señalado por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** y en concordancia con el marco normativo vigente, el **Bienestar Social Laboral de los empleados al servicio del Estado** debe entenderse como la búsqueda permanente del mejoramiento de la calidad de vida, en condiciones que respeten y promuevan la dignidad humana, la cual se armoniza con el aporte al bienestar social y al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. La calidad de vida laboral constituye uno de los componentes del conjunto de efectos positivos que un trabajo adecuadamente diseñado genera tanto en la entidad como en los servidores públicos a su servicio.

Adicionalmente, componentes como la **recreación, el deporte y la cultura** se constituyen en herramientas fundamentales para el equilibrio entre la vida laboral y personal del servidor público, al propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, creatividad e interacción social, favoreciendo la participación, la comunicación y el fortalecimiento del clima organizacional.

En este contexto, los **Programas de Bienestar Social en la administración pública**, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estructuran a partir de 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



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

- **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)

.2. DESARROLLO HUMANO – FORMACIÓN:

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en un sentido amplio, el desarrollo humano se entiende como el proceso mediante el cual los individuos, las comunidades y las instituciones adquieren y fortalecen la capacidad de participar de manera efectiva en la construcción de una sociedad global próspera, no solo en términos materiales, sino también en sus dimensiones sociales, culturales y espirituales. En este contexto, el desarrollo humano constituye un elemento esencial para que las personas logren un mayor conocimiento de sí mismas, promoviendo un crecimiento integral que trasciende lo meramente externo y se orienta hacia una comprensión más profunda de la propia identidad y potencial.

El ser humano se encuentra en permanente transformación, no únicamente como resultado de los avances científicos y tecnológicos, sino también como consecuencia de los procesos de desarrollo personal, social y profesional. En razón de ello, el concepto de desarrollo humano ha evolucionado progresivamente, alejándose de una visión exclusivamente económica para incorporar dimensiones fundamentales para la vida, tales como la cultura, la educación, la participación social y el bienestar integral, las cuales desempeñan un papel determinante en el desarrollo sostenible de las personas y las organizaciones.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

En este sentido, el PNUD define el desarrollo humano como “el proceso de ampliación de las capacidades de las personas, que incrementa sus opciones y oportunidades”. Esta definición vincula directamente el desarrollo humano con el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de las personas, mediante el fortalecimiento de las capacidades que les permiten ser y hacer en plenitud, ejercer su libertad para vivir de acuerdo con sus aspiraciones y participar activamente como sujetos y beneficiarios del desarrollo.

De conformidad con lo anterior, resulta fundamental promover el desarrollo humano integral de los servidores públicos de Metroplús S.A., en concordancia con los principios de la función administrativa y la gestión estratégica del talento humano, a través del fortalecimiento de las dimensiones del **ser**, el **saber** y el **hacer**, mediante procesos permanentes de capacitación, formación y aprendizaje en contexto.

En este marco, las competencias laborales se constituyen en el eje central de los procesos de capacitación y formación, orientando su enfoque hacia el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que garanticen un desempeño eficaz y eficiente, alineado con el logro de los resultados institucionales, el cumplimiento de la misión organizacional y la capacidad de respuesta frente a los retos del cambio, más allá de las exigencias propias de un cargo específico.

.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



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

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.

- **MARCO NORMATIVO:**

Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

El presente plan se encuentra sustentado en el marco constitucional, legal y reglamentario vigente en Colombia, aplicable a la gestión del talento humano, el bienestar laboral, la capacitación, los estímulos institucionales y la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, artículo 54, que establece la obligación del Estado de promover la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar la capacitación y el adiestramiento necesarios.
- **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 3° dispone la creación del Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto articulado de políticas, planes, programas y disposiciones legales orientadas a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Ley 909 de 2004**, y su **Decreto Reglamentario 1227 de 2005**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual reglamenta parcialmente la citada ley. En su Capítulo II establece:
 1. **Artículo 69:** la obligación de las entidades públicas de organizar programas de estímulos orientados a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores, implementados a través de programas de bienestar social.
 2. **Artículo 70:** la posibilidad de ofrecer a los empleados públicos y sus familias programas de protección y servicios sociales, entre los cuales se incluyen actividades deportivas, recreativas y vacacionales; artísticas y culturales; programas de promoción y prevención en salud; capacitación informal con fines de bienestar; y programas de vivienda, en coordinación con entidades como el Fondo Nacional del Ahorro, fondos de cesantías y Cajas de Compensación Familiar.
- **Ley 1952 de 2019** – Código General Disciplinario, cuyo artículo 37, numerales 4 y 5, consagra como derecho de los servidores públicos y sus familias participar en los



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

programas de bienestar social, así como acceder a estímulos e incentivos conforme a la normativa vigente.

- **Decreto 2539 de 2005**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Resolución 415 de 2003**, del Departamento Administrativo de la Función Pública, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.
- **Decreto 1599 de 2005**, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en especial el componente de Ambiente de Control del Subsistema de Control Estratégico, que incluye el desarrollo del talento humano como elemento fundamental.
- **Resolución 095 de 2006**, expedida por Metroplús S.A., mediante la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los cargos.
- **Ley 100 de 1993**, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que constituye el marco legal para el desarrollo de acciones en el área de protección y servicios sociales contempladas en el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989**, que reglamentan la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben implementar los empleadores en el país.
- **Decreto 1295 de 1994**, que establece la obligación para las entidades públicas y privadas de estructurar y ejecutar planes de salud ocupacional.
- **Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Resolución 0312 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 de 2013**, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones, aplicable a la promoción, prevención e intervención en salud mental en el ámbito laboral.
- **Resolución 2646 de 2008**, por la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, así como para la determinación del origen de patologías asociadas al estrés laboral.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

- **LÍNEAS DE POLÍTICAS Y ESTRATÉGIAS**

3.1. Lineamientos Gubernamentales:

Lineamientos generales del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP:

- Un servidor Público íntegro 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 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

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.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES:

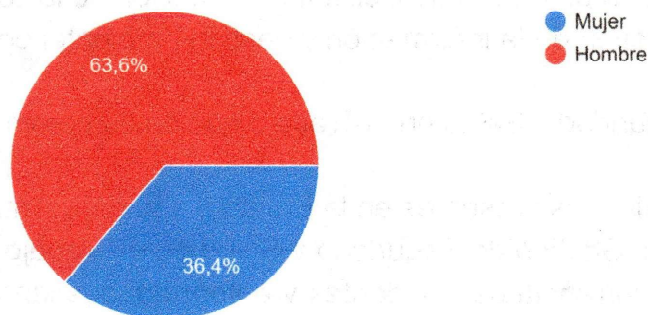
El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2026 de Metroplús S.A., es el resultado del análisis del diagnóstico de necesidades, que arroja la encuesta del “Plan estratégico de gestión del talento humano, bienestar laboral y hábitos de vida saludable vigencia 2024”.

Resultados relevantes encuesta “Bienestar laboral y Capacitación 2025”:

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 19 vacantes por consiguiente hay 29 cargos ocupados de los cuales respondieron 22 servidores siendo esta cantidad un 75.86 % discriminado de la siguiente forma:

22 respuestas en total con una participación por genero de 14 hombres con un 66,7% y 7 mujeres para una participación del 33,3%

Sexo
22 respuestas



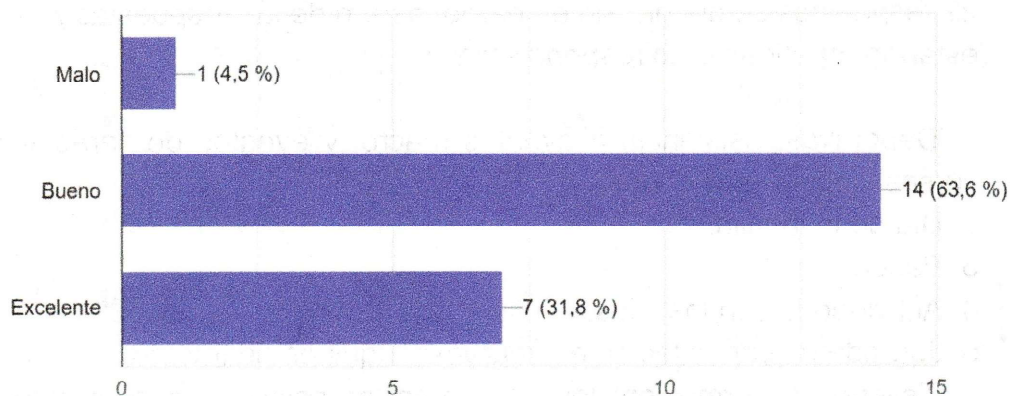
Frente a la percepción de satisfacción con las actividades de Bienestar Laboral, el 63.6% considera que el plan de bienestar 2025 fue bueno y un 36.4% indica que fue excelente.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

Nivel de satisfacción con las actividades de Bienestar laboral en lo corrido del 2025.

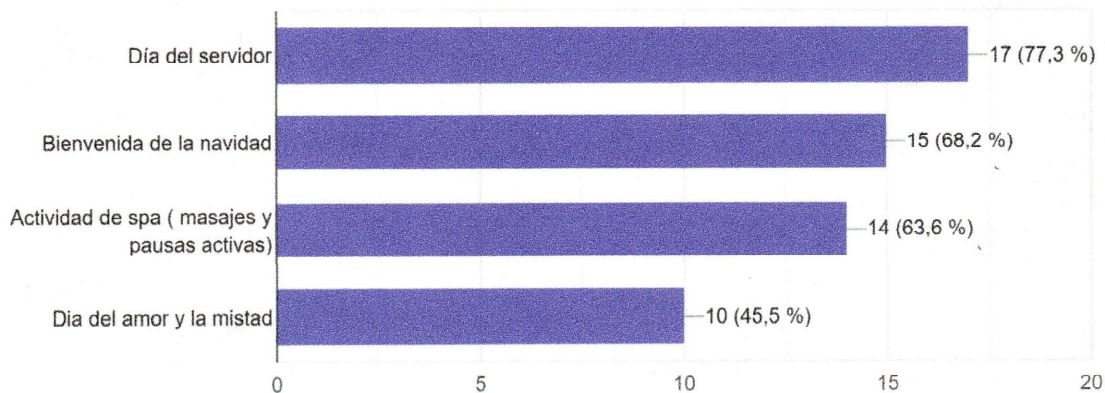
22 respuestas



Frente a la pregunta ¿Cuáles actividades del plan de bienestar considera que aportan al buen clima laboral? Las actividades con mejor aceptación son: día del servidor público con una votación de 17 servidores para un 77.3%, Bienvenida de la navidad con una votación de 15 servidores para un 68.2%, actividades Spa con una votación de 14 servidores con un 63.6%, día del amor y la amistad con una votación de 10 servidores para un 45.5%

¿Cuáles actividades del plan de bienestar considera que aportan al buen clima laboral ?

22 respuestas





**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

Qué actividades diferentes a las del Plan Bienestar 2025 le gustaría tener para el 2026
(Aplican actividades individuales, familiares, entre otros)

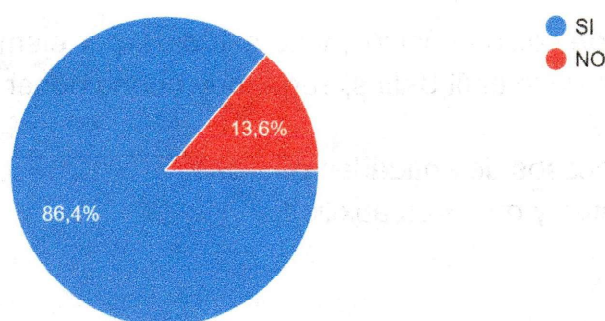
22 respuestas se dieron, sin embargo, dentro de las respuestas 7 se descartaron ya que estaban repetidas o no respondieron.

1. Deportivas, asistencia a eventos macro, y eventos de carácter universitarios como cursos y congresos cortos.
2. Día de la familia.
3. Paseo.
4. Actividades con los hijos.
5. Jornada de capacitación e integración equipos de trabajo.
6. Talleres de formación; fomentar más las actividades de masajes y pausas activas lúdicas.
7. Las actividades desarrolladas han sido muy satisfactorias.
8. formación educativa.
9. Actividades sobre trabajo en equipo y respeto por el trabajo de los compañeros.
10. Conferencia de finanzas y crecimiento espiritual, capacitaciones relacionadas con la actividad laboral.
11. Integraciones Deportivas y culturales.
12. Charlas de crecimiento personal y grupal.
13. Clases de Baile. Plan para el Gimnasio. Clases de Ingles

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

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

22 respuestas

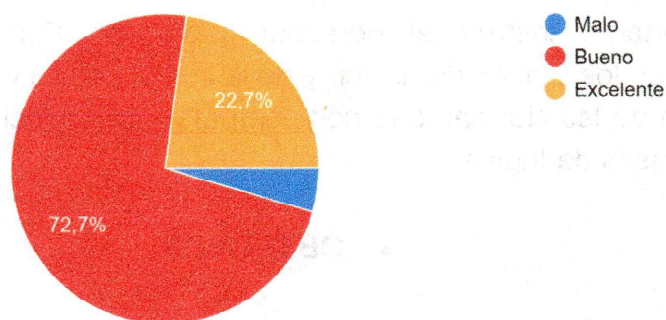


El 86.4% de los encuestados consideran que las actividades del Plan de Bienestar permiten la integración laboral y familiar.

¿Sobre las actividades de capacitación en el marco del Plan de Bienestar 2025 cómo las califica?

Sobre las actividades de capacitación en el marco del Plan de bienestar 2025 como las califica.

22 respuestas



Frente a la pregunta sobre las actividades de capacitación en el marco del Plan de Bienestar 2025 cómo las califica, el 72.7% considera que fue bueno, el 22.7% considera que fue excelente y el 4.6% lo considera que fue malo.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

¿Qué temas de capacitación les gustaría recibir en el 2026 para contribuir desarrollo de su trabajo y formación profesional en Metroplús S.A., teniendo presente el SER (Conocimiento), ¿HACER (Habilidades) y SER (Actitudes)?

1. En habilidades temas de cocina básicos, y de estudios, por ejemplo, hay una jornada en derecho administrativo en la eafit 3 días, sería muy bueno poder asistir. y obviamente las deportivas.
2. Capacitación sobre procesos de entidades públicas.
3. Prevención de accidentes y primeros auxilios.
4. Salud ocupacional.
5. Atención al usuario.
6. Capacitación en contratación estatal.
7. Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo entre otros.
8. Herramientas financieras.
9. Manejo del estrés.
10. Crecimiento personal.
11. Trabajo en equipo.
12. Diplomado en Contratación Estatal o actualización.
13. Dignificar el valor del respeto por el trabajo de los compañeros.
14. Conferencia de finanzas y crecimiento espiritual, capacitaciones relacionadas con la actividad laboral.
15. Habilidades colaborativas y comunicacionales.
16. Actitudes.
17. Sería importante instruir al personal sobre los Planes institucionales y el diligenciamiento de los Planes de acción y de la identificación y valoración de riesgos
18. Actualización de las Normas que nos compete. Actualización de Procesos Internos de la Entidad. Clases de Inglés.

• 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.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

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.

● 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 POSITIVA

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 normativa vigente podrá contratar los servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los programas establecidos en el presente plan.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

• **ROGRAMAS**

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.	Diciembre
	PROGRAMA 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 de Bienestar	Fomentar la salud y el bienestar en los trabajadores mediante la realización de actividades de promoción y prevención.	Mayo



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		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
		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
	RECREACIÓN- ESPARCIMIENTO (Cultura, deporte y artes)	Día de la familia	Promover la integración, recreación y sano esparcimiento del servidor público con su grupo familiar.	Primer y segundo semestre del 2026
		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
		Promoción eventos deportivos	Promover los espacios pertinentes para competencias deportivas entre los servidores de la entidad.	Durante el año



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

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 archivo • Seguridad social • Clima y cultura organizacional • Atención al público	Todas las Direcciones
			Gestión del conocimiento	Todas la Áreas.
			• Presupuesto • Actualización contable y tributaria. • Buen gobierno • Gestión de riesgos • Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario • Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción	Financiera Secretaría General Dirección Jurídica Dirección de infraestructura. Control Interno.



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

			• Ley 87 de 1993 Control Interno • Dto. 1499 de 2017 MIPG • Ley 80 del 1993 • Norma NSR-10	Dirección Administrativa.
			Diseño de indicadores, elaboración de matrices de riesgos	Todas las áreas (Transversal)
			• Comunicación para el cambio social, ambiente y territorio.	Comunicaciones y Gestión Social
			Consumo de sustancias psicoactivas y salud mental	Todas las áreas (Transversal)
			• Seguridad vial	Comité de COPASST
			• Riesgo Público	Mensajeros conductores, Gestión Social, Infraestructura
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.	• Primeros Auxilios	Todas las áreas (Transversal)
			• Inspecciones	Copasst
			• Definición de objetivos, plan de trabajo e indicadores	Copasst
			• Programa de pausas activas y formación de líderes	Jefes, profesionales, técnicos y tecnólogos



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.

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 laborales para mejorar la productividad.	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
		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	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 Elementos de Protección Personal (EPP) a los trabajadores que los requieren.	Marzo
		Investigar y analizar las causas de los accidentes de trabajo (AT) y enfermedad laboral (EL) a	Cada que ocurra un accidente, incidente o



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

	S.A. y coordinar la implementación de mejoras con el fin de intervenir los hallazgos encontrados.	efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.	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, señalar 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 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. • Capacitación a los conductores de la Entidad en temas relacionados con la	Plan de trabajo 2026



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR LABORAL Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
VIGENCIA 2026.**

		Movilidad segura desde su rol. • Seguimiento a la divulgación e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.	
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 2026
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 concernientes al desempeño de su rol y función dentro de la emergencia.	• Capacitación en temas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias • Socialización y aplicación del plan de emergencias • Participación en el simulacro de evacuación anual. • Inspección de extintores y gabinetes • Mantenimiento y recarga de extintores.	Plan de trabajo 2026