

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN

2022

1. Objetivo general

El Plan de Bienestar, estímulos y capacitación busca establecer las acciones pertinentes para el desarrollo de Planes, Programas, y Proyectos que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores y su entorno familiar. Favoreciendo el desarrollo de habilidades de innovación, vinculo, y compromiso Organizacional.

Objetivos Específicos:

- Realizar las acciones de selección de nuestro personal bajo los principios de equidad y transparencia.
- Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de nuestros colaboradores mediante procesos de inducción, capacitación, entrenamiento en el perfil del cargo y área específica de desempeño.
- Implementar acciones de capacitación y entrenamiento que permitan el fortalecimiento competitivo de habilidades y destrezas en nuestros colaboradores, bajo de mirada de Innovación y Desarrollo.
- Realizar acciones de sensibilización, grupos focales, talleres, encuentros individuales entre otras estrategias de Fortalecimiento de la Salud Mental Organizacional estimulando los Hábitos y Estilos de Vida Saludables.
- Intervención directa mediante Planes, Programas y Proyectos orientados a la mejora del Ambiente laboral y los Sistemas Integrados de Gestión (SGSST, MIPG, SGC).

- Garantizar el pago de las políticas salariales y el plan de incentivos a nuestros colaboradores de acuerdo a los lineamientos legales y extralegales dados por la legislación vigente, y la organización.

2. Componentes

2.1. Componente 1: Provisión del Talento Humano

Lo primero que hay que tener es la **planta de cargos** y las necesidades de personal de la Entidad.

La planta de la entidad está conformada por los siguientes niveles, cargos, grados, naturaleza del cargo, código y número de plazas.

Una vez se tiene una vacante en la planta de cargos, se activa el **Proceso de Selección**, el cual está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo y reglamentado a través de resoluciones, buscando seleccionar objetivamente el mejor talento para la organización, siempre respetando los perfiles de los cargos y los requisitos exigidos para cada caso.

Una vez seleccionado y contratado el trabajador oficial, o nombrado y posesionado el empleado público, se invita a participar en el **programa de inducción**, el cual es coordinado por la Unidad de Gestión Humana y tiene por objeto iniciar al servidor a la cultura organizacional, a los valores, principios, misión de la entidad, brindando información de la función de las diferentes áreas de la organización. Potenciando el desarrollo de habilidades y destrezas las cuales favorezcan la adaptación al entorno laboral.

2.2. Componente 2: Mantener el Talento Humano

Este componente incluye dos vías de intervención, por un lado el desarrollo de Planes, Programas, y Proyectos que contribuyan a la mejora de la calidad de vida con énfasis en la Salud Mental. Por el otro, estrategias de fortalecimiento motivacional relacionada con el incentivo o remuneración argumentado en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Este componente se desarrolla a través del Plan de Bienestar y acompañamiento Psicosocial, mediante el desarrollo de estrategias orientadas al cuidado de la Salud Mental donde se propende disminuir los Riesgos

Psicosociales a nivel organizacional, los cuales puedan afectar el rendimiento de los colaboradores entre otras afectaciones laborales.



Alcaldía de Medellín

En esta área se dispondrá de intervenciones colectivas e individuales, donde se abordaran temas específicos de mejora del Clima Laboral, además de acompañamiento y direccionamiento Psicosocial en atenciones específicas de Salud Mental. La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad se fundamentaran como el eje fundamental de los procedimientos e intervenciones integrales dentro de la Organización, con el objetivo de mejorar las capacidades de rendimiento, compromiso afectivo, sentido de pertenencia y orgullo por nuestra organización; así vivir y disfrutar de una vida saludable y satisfactoria.

En relación a los Estímulos, el propósito de mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción y bienestar de sus Colaboradores. Las actividades allí contenidas en todas las vías complementan los Programas de Formación y Bienestar que lidera la Unidad de Gestión Humana. Algunos de estos son:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de la Unidad de Gestión Humana se orienten en función del bienestar y desempeño de los servidores de la ESU.
- 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.
- Permitir el acceso de los servidores a programas de educación formal ofrecidos por instituciones de educación superior aprobadas por el Ministerio de Educación. La finalidad es que los aprendizajes adquiridos fortalezcan las competencias e incidan en el desempeño laboral y el desarrollo de las responsabilidades.
- Generar beneficios que incidan en los servidores para realizar su trabajo con motivación y satisfacción.

Pilares

- **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) permitiendo el desarrollo de su potencial creativo y el mejoramiento de la gestión institucional y el desempeño.
- **Equidad y justicia:** Participación y reconocimiento para todos los servidores en igualdad de oportunidades.
- **Sinergia:** Busca que todo estímulo se refleje en la ESU a través de la generación de valor y en el bienestar con permanencia en el tiempo.
- **Objetividad y transparencia:** Toma de decisiones basada en criterios y requisitos claros y previos, conocidos por todos los servidores de la ESU.

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín- Antioquia

El plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, estará conformado por los siguientes componentes:



Alcaldía de Medellín

INCLUSIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA

El componente de Intervención Relacionado con **la Inclusión Social** tiene como objetivo, potenciar las condiciones desde el principio de equidad que favorezcan el mejoramiento de la Calidad de Vida de nuestros colaboradores y su grupo familiar; promoviendo espacios de disfrute, reflexión, cultura, recreación y deporte, donde se estimule la aparición de Factores Protectores de tipo Psicosociales a través de los diferentes encuentros:

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.

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.

Seleccionados deportivos: Incentivar la conformación de seleccionados deportivos y el mantenimiento de la actividad deportivas física, en diferentes disciplinas de carácter recreativo, en deportes de bajo impacto.

Semana de la salud y la seguridad: Durante el transcurso de una semana, se fomentan programas de Promoción y Prevención en Salud, por medio de diferentes actividades como: Jornadas de vacunación, exámenes médicos, valoración nutricional, tamizajes, día de la prevención del cáncer de seno, evaluación optométrica, cuidados de la piel, jornadas antiestrés, implementación de loncheras saludables, charlas de interés general, campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, entre otros.

Semana de la Salud Mental: en conmemoración del día Internacional de la Salud Mental se llevaran a cabo estrategias de Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad. Por medio de actividades tales como: Conversatorios en Salud Mental, talleres, Zonas de escucha individuales, ofertas a nivel de ciudad en Salud Mental, Capacitaciones en Protocolos y Rutas de Atención en salud Mental, entre otros.

Semana de Equidad: Conmemoración/Reivindicación de los Derechos de las Minorías (violencias basadas Género, Día Internacional de la Afrocolombianidad, Derechos de la Población LGBTQ+, Derechos de Población Indígena, Derechos de Personas con Discapacidad, Conmemoración del Día de la NO Violencia contra la mujer.) Se llevaran a cabo estrategias de sensibilización y psicoeducación, orientadas a la visibilización basado en el Derecho Inherente.

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín- Antioquia

Celebración de fechas especiales: día del servidor público, amor y amistad, cumpleaños de los funcionarios, día de la madre, día del padre, día de la mujer, celebración días clásicos de profesiones, navidad

Encuentros “Reconocerte”: fundamentos de la Otridad e importancia del tejer redes de apoyo Organizacionales donde se favorezca el vínculo afectivo, a partir de las siguientes actividades:

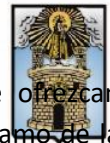
- Café con Edwin.
- Encuentros bimestrales de colaboradores.
- Tejedores de sueños.
- Dog-Friendly.
- Ciclo rutas.
- Estrategias de Artererapia. (arcilla, pintura, origami)
- Club de lectura.
- Viviendo el Museo.
- Conoce de Inclusión Social (sensibilización lenguaje de señas y alfabeto Braille)
- Reconociendo el territorio (cartografías sociales, Ecociudad (jardín botánico) grafitours,
- Nuestra Cultura Sillettera.
- Ferias de emprendimiento y servicios.

Promoción programas de vivienda ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro y entidades cooperativas o bancarias.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: Este es un elemento fundamental en el tema de la protección para quienes prestan sus servicios a la ESU, no solo por ser una obligación legal, sino porque estamos comprometidos con quienes son el eje de los resultados de la entidad, nuestros colaboradores, por ello este es un plan que se articula dentro del componente de protección y servicios sociales.

El segundo componente de intervención relacionado con **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:

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. (Consulta la Intranet)



Alcaldía de Medellín

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.

Programa “PREPARESE”: Se trata del programa de preparación para el retiro laboral de quienes están aportas de pensionarse por vejez y que tiene como finalidad preparar a los servidores para esta nueva etapa de la vida, de manera que le permita enfrentarla con sapiencia y hábitos saludables.

Celebración de fin de año: Evento en el que participan todos los servidores de la ESU y se reconoce el esfuerzo por el trabajo realizado durante el año.

PARA LA VIGENCIA 2022 EL PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ES EL SIGUIENTE:

[Ver plan de trabajo SST 2022](#)

CAPACITACIONES MACRO AREA DE GESTION HUMANA



21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	DIPLOMADO EN CONTRATACIÓN ESTATAL CON ÉNFASIS EN SUPERVISIÓN DE CONTRATOS ESTATALES. (TI) Y SUBGERENCIA DE SERVICIOS Y COMUNICACIONES	\$ 17.850.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	DIPLOMADO ADMINISTRACIÓN EN WINDOWS SERVER 2019. (TI)	\$ 11.900.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10500	CAPACITACIONES	DIPLOMADO EN RIESGO ENFOCADO EN LA SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA. (SUBGERENCIA DE SERVICIOS)	\$ 11.900.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	DIPLOMADO EN SEGURIDAD INFORMÁTICA. (TI)	\$ 10.800.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	13029	CAPACITACIONES	CAPACITACIÓN NUEVOS AUDITORES ICONTEC	\$ 9.758.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	CAPACITACIÓN PROYECTO IPV6 (TI)	\$ 7.140.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	CAPACITACIÓN PROYECTO BYS (TI)	\$ 6.372.450	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10404	CAPACITACIONES	DIPLOMADO GERENCIA ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN HUMANA (UNIDAD GH)	\$ 5.165.790	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10500	CAPACITACIONES	CONGRESOS NACIONALES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA 2022. (SUBGERENCIA DE SERVICIOS)	\$ 4.373.250	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	MARKETIN DIGITAL (COMUNICACIONES)	\$ 3.202.500	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PROYECTOS ENFASIS EN PMI - OFICINA ESTRATÉGICA	\$ 1.927.800	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10404	CAPACITACIONES	CAPACITACIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS (UNIDAD GH)	\$ 1.764.000	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10101	CAPACITACIONES	CURSO METODOLOGÍAS ÁGILES PARA PROYECTOS OFICINA ESTRATÉGICA	\$ 1.445.850	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10404	CAPACITACIONES	HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN MIPG Y SEGUIMIENTO CON BASE A LOS RESULTADOS DEL IDI - FURAG II (UNIDAD GH)	\$ 1.273.300	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA
21202020091301-1	CAPACITACIÓN PERSONAL	92919	10404	CAPACITACIONES	CURSO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ENFOQUE GERENCIAL (UNIDAD GH)	\$ 1.030.540	LIDER GESTION HUMANA	ADMINISTRATIVA Y FRA

§ 74.411.350

CAPACITACIONES ORIENTADAS AL SERVICIO CIUDADANO

AREA ENCARGADA	CAPACITACIÓN DIRIGIDA
Unidad de gestión Humana	Garantizar la accesibilidad de las personas sordas en la recepción de la entidad: Capacitación básica de señas
Unidad de gestión Humana	Promover espacios de sensibilización para fortalecer la cultura de servicio al interior de la entidad
Unidad de gestión Humana	Capacitar a funcionarios que intervienen con público externo en lenguaje claro
Secretaria General	Capacitar a los funcionarios de la ESU en materia de atención a PQRDS

De otro lado, para lograr la implementación de los Planes y Programas que conforman el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación, articulado con el plan de Seguridad y Salud en el trabajo se conformaron los

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín- Antioquia

siguientes comités, de conformidad con la regulación legal vigente, los cuales soportan las fases de planeación y ejecución. Estos son:



Alcaldía de Medellín

Comité de Convivencia Laboral: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) incluye dentro de su gestión el Comité de Convivencia Laboral, el cual representa una medida preventiva de acoso laboral y protege a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo.

El periodo de los miembros del Comité es de dos (2) años, comprendido entre el veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintiuno (2021) y el veintitrés (23) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

El Representante Legal de la ESU - **Edwin Muñoz Aristizabal**, nombró a las siguientes personas en calidad de representantes del empleador:

Principal	Suplente
Jorge Ivan Zapata Henao	Luz Ángela Moncada H.
John Jaime Tuberquia C.	Ramiro Mejía Bedoya

Así mismo, luego del escrutinio realizado a las votaciones realizadas al interior de la ESU, los representantes de los trabajadores son:

Principal	Suplente
Andres Felipe Perez Velez	Sandro Javier Arias Tamayo
Gloria Marcela Arroyave Giraldo	Gloria Eugenia Santamaria Arango

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la Entidad. Tiene la característica de estar conformada por igual número de representantes por parte de la administración y de los trabajadores, de allí su denominación de paritario.

El periodo de los actuales miembros del Comité es de dos (2) años, el cual comprende el periodo entre el veinticuatro (24) mayo de 2021 y el veintitrés (23) de mayo del 2023.

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín- Antioquia

El Representante Legal de la ESU - **Edwin Muñoz Aristizabal**, nombró a las siguientes personas en calidad de representantes del empleador:

Por parte de la Empresa:

Principal	Suplente
Gloria Gonzalez Rincón	Oscar Alejandro Sanchez Jaramillo
Paula Andrea Villa Rodriguez	Marcela Salazar Valencia

Por parte de los trabajadores:

Principal	Suplente
Martha Luz Sanchez	Luz Yeney Guerra Cruz
Monica Tatiana Gamarra Rodriguez	Lucas Israel Villada Diez

Comité de Emergencias. Este se encarga de definir procedimientos y estrategias para actuar en caso de emergencia o amenazas colectivas de carácter interno o externo, y desarrollar entre sus clientes internos y externos, las destrezas y condiciones, que le permitan responder rápida y coordinadamente frente a una acción irregular de desastre o emergencia que implique riesgos para las personas o los bienes de la Empresa para la Seguridad Urbana- ESU. El comité de prevención, preparación y respuesta ante emergencias está integrado por:

Cargo	Nivel en el comando de incidente
Secretario General	Comandante de Incidente

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín- Antioquia

Jefe de la Oficina Estratégica	Responsable de Comunicaciones
Profesional Universitario de Comunicaciones	Responsable de Comunicaciones
Subgerente Administrativa y Financiera	Responsable de Recursos
Líder de la Unidad de Gestión Humana	Responsable comunicación a familias de afectados
Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo SST	Responsable de Grupos Operativos
Profesional Universitario de Bienes y Servicios	Responsable Técnico

Brigada de Emergencias: Es un grupo de colaboradores que se encuentran organizados, entrenados y equipados para actuar en eventos de emergencias que se presenten en la ESU, controlando o minimizando sus consecuencias.

Nombres y Apellidos	Cargo
Flor Ceballos A.	Auxiliar Administrativa
Mónica Maya G.	Profesional Universitaria
Luz Ángela Moncada H.	Profesional Universitaria
Andrés Felipe Vargas R.	Profesional Universitario
Claudia Patricia Ospina.	Técnico Administrativo
Alejandro Sánchez	Técnico Administrativo
Adriana María Hincapié	Técnico Administrativo
Víctor Hugo Pérez E.	Jefe de Oficina
Hans Aníbal Álvarez P.	Contratista
Jaime Alberto Ospina V.	Técnico Administrativo



Medellín

Comité de Equidad de Género: según el Acuerdo 102 de 2018 del Concejo de Medellín, por el cual se crea la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín y la Ley 1257 de 2008 y su Decreto Reglamentario 4463 de 2011, que busca prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Por lo anterior la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas crea El Comité de Género, cuyo objetivo es asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de actividades laborales en la ESU basados en la equidad de género, y en la no discriminación entre hombres y mujeres. Propiciar la equidad de género dentro del funcionamiento y labores que realiza la Empresa de Seguridad y Soluciones Urbanas ESU, posibilitando relaciones basadas en el reconocimiento de la dignidad humana, la solidaridad y la superación de toda práctica discriminatoria para contribuir así a la consolidación y vivencia de los valores corporativos de la empresa.

III Estímulos

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, buscando el mejoramiento de su productividad y calidad del servicio.

Auxilio educativo: el Fondo de Auxilio Educativo tiene como objetivo 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.

Fondo de calamidad Domestica: Mediante este fondo se brindan oportunidades a los servidores para acceder a unos recursos a fin de atender situaciones calamitosas.

Este fondo otorga préstamos para atender acontecimientos graves, urgentes e imprevisibles (salud, reparaciones de vivienda y muerte) que afecten al servidor público. El Comité podrá considerar otras circunstancias diferentes a las descritas, siempre que se demuestre el solicitante y a juicio de dicho comité pueda ser considerado como una calamidad doméstica. El objeto del fondo es otorgar préstamos a los servidores de la ESU para atender las calamidades que no puedan ser atendidas con sus propios recursos.

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín- Antioquia

Conmemoración del día del servidor ESU: Espacio en el cual se refuerza el valor e importancia que tiene ser Servidor Público y parte de la familia ESU.



Alcaldía de Medellín

2.3. Componente 3: Desarrollo del Talento Humano

Este componente incluye todas aquellas actividades o programas que se realizan en torno al mejoramiento de las habilidades y competencias para el trabajo y el relacionamiento con el otro, propiciando de esta forma, la potencialización del talento humano, que impacte positivamente en el entorno social, personal, familiar y laboral, contribuyendo significativamente en el desempeño del servidor al interior de la entidad.

Este componente se desarrolla a través del plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación, el cual como se mencionó anteriormente, es un conjunto de políticas, planes y programas establecidos por la entidad, con el propósito de mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción y bienestar de los servidores de la ESU.

En el plan de capacitación se contempla la participación de los servidores en actividades de formación y capacitación, buscando el mejoramiento de sus competencias laborales, comportamentales o de relacionamiento. Para el año 2022 se aprobaron los siguientes eventos formativos:

[Ver Plan de Capacitación SST Año 2022](#)