



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN

2024



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, vínculo, 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 de habilidades y destrezas en nuestros colaboradores, bajo de mirada de Innovación y Desarrollo.
- Realizar acciones de sensibilización, grupos focales, talleres, encuentros individuales entre las 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.

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

2. Pilares

2.1 Humanización del trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones (cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica) permitiendo el desarrollo de su potencial creativo y el mejoramiento de la gestión institucional y el desempeño.

2.2 Equidad y justicia: Participación y reconocimiento para todos los servidores en igualdad de oportunidades.

2.3 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.

2.4 Objetividad y transparencia: Toma de decisiones basada en criterios y requisitos claros y previos, conocidos por todos los servidores de la ESU.



3. Componentes

3.1. 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:

Nivel	Cargo	Plazas
Directivo	Gerente	1
	Jefe de Oficina	2
	Secretario General	1
	Subgerente	3
	Director Auditoría Interna	1
Profesional	Asesor Grado 1	1
	Líder de Programa	8
	Tesorero General	1
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario Grado 1	43
	Profesional Universitario Grado 2	14
Asistencial	Técnico Administrativo Grado 1	16
	Técnico Administrativo Grado 2	7
	Técnico Operativo Grado 1	1
	Conductor Gerencia	1
	Auxiliar Administrativo Grado 1	11
	Auxiliar Administrativo Grado 2	3

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.

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





En esta área se dispondrá de intervenciones colectivas e individuales, donde se abordarán 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 fundamentarán 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 con 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 colaboradores 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.

3.3. 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.

Según la consultora Great Place to Work, celebrar las fechas especiales ayudan a consolidar relaciones de calidad en los equipos, caracterizadas por la confianza, el orgullo de pertenencia y el compañerismo.

Estas son las claves para la motivación y compromiso de los colaboradores. Siendo el talento humano el activo más relevante de nuestra organización, es importante saber celebrar estas fechas y aprovecharlas para reforzar los vínculos organizacionales.

Una afirmación que también hace la consultora: “En Great Place to Work®, *“creemos que las celebraciones son un componente importante para que se genere un sentido de compañerismo y confianza dentro de las organizaciones al generar un sentido de equipo y colaboración, lo que impacta de manera positiva en la retribución de los colaboradores hacia la organización.”* Es por ello que en la ESU se celebran/conmemoran las siguientes fechas:

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: Son dos días 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.

Semana de la salud y la seguridad: Durante el transcurso de una semana, se fomentan programas de Promoción y Prevención, 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 llevarán 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.

Celebración de fechas especiales: Resaltar días especiales como día de amor y amistad, cumpleaños de los funcionarios, día de la madre, día del padre, celebración días clásicos de profesiones, navidad. Así como también conmemorar el día internacional de la mujer.

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.

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.

Encuentros de servicio social: Se proponen diferentes encuentros en los cuales los colaboradores de la ESU tengan un espacio de servicio a otras personas desde entornos de sensibilización y acompañamiento a grupos poblacionales vulnerables.

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

- Encuentros con el gerente
- Encuentros semestrales de colaboradores.
- Dog-Friendly.
- Club de lectura.
- Programa de pausas activas

Actividades de Team Building: estas estrategias consisten en la "construcción de equipos", por medio de diferentes actividades orientados a generar un alto desempeño y mejorar las relaciones interpersonales dentro de un grupo. Actualmente es una de las herramientas clave en el desarrollo organizacional, sus principales aportes se asocian a:

- Mejora la productividad.
- Fortalece el espíritu de grupo y ayuda al trabajo en equipo.
- Aumenta la empatía entre los empleados.
- Ayuda a conseguir los objetivos empresariales y al desarrollo profesional y personal.
- Aumenta la motivación y la actitud positiva.
- Promueve la competitividad sana y las ganas de superación. Los encargados y líderes aprenden a delegar responsabilidades.
- Mayor resistencia al estrés.
- La capacidad de ser capaces de identificar fortalezas y debilidades y tomar decisiones acordes.
- Refuerza la imagen de marca de la empresa.

Programas de comunicación: Articulación con el equipo de comunicaciones en las diferentes estrategias comunicacionales donde se elaborarán temas de la vida cotidiana bajo una mirada de salud mental (Magazine, programa radial, etc.)

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, bancario, turismo, académicas, hogar, entre otras.

Promoción programas de vivienda Actualmente la entidad cuenta con un Fondo de vivienda, mediante el cual los colaboradores podrán acceder a créditos hipotecarios con la ESU Adicional a los ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro y entidades cooperativas o bancarias.





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.

3.4 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 sistema que se articula dentro del componente de protección y servicios sociales.

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.

De otro lado, para lograr la implementación de los Planes y Programas que conforman el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación, articulado con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se conformaron los siguientes comités, de conformidad con la regulación legal vigente, los cuales soportan las fases de planeación y ejecución. Estos son:

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.

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.

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 y Soluciones Urbanas- 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
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
Jaime Alberto Ospina V.	Profesional Universitario
Claudia Patricia Ospina R	Profesional Universitaria
Melquicedec Varón Amaya	Técnico Administrativo
Adriana María Hincapié	Técnico Administrativo
Cristian Garcia Bolivar	Técnico Administrativo

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.

PARA LA VIGENCIA 2024 EL PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ES EL SIGUIENTE:

Ver plan de trabajo SST 20224

4. 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.

4.1 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 y soluciones Urbanas – ESU, propendiendo por el mejoramiento de las competencias requeridas para los diferentes cargos y constituyendo pilar fundamental del programa de bienestar laboral y social.

4.2 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.





5. Capacitación

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 2024 se aprobaron los siguientes eventos formativos:

[PLAN DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024 \(VER ANEXO\)](#)

CAPACITACIONES ORIENTADAS AL SERVICIO CIUDADANO

AREA ENCARGADA	CAPACITACIÓN DIRIGIDA
Unidad de gestión Humana	Promover espacios de sensibilización para fortalecer la cultura de servicio al interior de la entidad
Unidad de gestión Humana	Capacitar en lenguaje de señas al personal que atiende público, orientado al servicio a la ciudadanía
Unidad de gestión Humana	Capacitar a funcionarios que intervienen con público externo en lenguaje claro
Secretaría General	Capacitar a los funcionarios de la ESU en materia de atención a PQRDS

NATHALIA RESTREPO CARO
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

