



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

JUAN DAVID ARTEAGA FLORES

Gerente ESE Metrosalud

Dirección de Talento Humano

31/01/2025

Versión [06]



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	2 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. OBJETIVOS	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. DESARROLLO DEL PLAN.....	7
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS	23
6. ANEXOS.....	23

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	3 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

1.1 POLÍTICAS RELACIONADAS.

1.1.1 Política de Calidad

Construir la calidad con nuestra actitud, conocimiento, capacidad y destreza para aportar diariamente al mejoramiento de nuestros procesos, promoviendo la excelencia, aunando esfuerzos para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, clientes, familias, proveedores y grupos de interés, generando valor social y desarrollo en la sociedad.

1.1.2 Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

“La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo y permitan cumplir nuestro propósito superior y los fines del estado”.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	4 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



1.1.3 Política de Humanización

“La ESE Metrosalud, basada en la concepción del individuo como un ser integral, se compromete a crear y mantener un ambiente humanizado, a respetar la diferencia y la dignidad humana, a desarrollar la sensibilidad social y a brindar confort y comodidad, fundamentado en los principios éticos, e los valores institucionales y en los derechos humanos, que permitan relaciones de empatía y calidez, entre el usuario, la familia, el personal de la salud y demás grupos de interés, para lograr su satisfacción.”

1.1.4 Política de Integridad

“Los servidores públicos de la ESE Metrosalud están comprometidos con la adopción y la apropiación con conciencia, disciplina y compromiso de los valores institucionales descritos en el Código de Integridad; y que estos sean el fundamento para la ejecución de todas las actividades asistenciales y administrativas realizadas por nuestra institución, a fin de asegurar el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, sus familias, los colaboradores, proveedores, la comunidad y las partes interesadas”.

1.1.5 Política de Transformación Cultural

“La ESE Metrosalud se compromete con el fortalecimiento de la cultura Organizacional, mediante la implementación de estrategias que faciliten la apropiación de los valores, el cambio de actitudes, comportamientos y hábitos, para afianzar el compromiso, la humanización y la sostenibilidad que contribuyan a consolidar la integridad, efectividad y competitividad empresarial.”

1.2 Articulación del plan con otros planes a nivel interno y externo a la institución.

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula con otros planes estratégicos, que dan cuenta de proyectos corporativos.

- Plan de Desarrollo 2021-2025 ESE Metrosalud “Saludable y comprometida con la vida”
- Plan de Gestión del Gerente 2024 -2028
- Plan de Acción de la vigencia 2025

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	5 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer claramente las políticas y directrices que orientan, desarrollan y evalúan la Gestión del Talento Humano adscrito a la Entidad

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Planear el Talento Humano de la ESE Metrosalud en el corto y mediano plazo que permita mantener actualizada la información de la planta de cargos, para la toma de decisiones frente a la procesos de la entidad.
2. La Dirección Talento Humano de la ESE METROSALUD, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.
3. Fortalecer el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores de la ESE Metrosalud, de conformidad con las necesidades institucionales identificadas para dar respuesta oportuna y pertinente a los requerimientos normativos y los requisitos de habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.
4. Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de participación, aprendizaje, esparcimiento e integración; permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y la atención a las necesidades del servidor y su familia, en búsqueda de un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; impactando de manera positiva en el desempeño laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.
5. Implementar el sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la ESE Metrosalud con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, al igual que promover estilos y entornos de vida saludables, a través de un ambiente laboral seguro, saludable y productivo, dando cumplimiento a la normatividad vigente.
6. Implementar las estrategias de reconocimiento al desempeño con carácter de excelencia y altos parámetros en el ámbito laboral de los servidores de carrera

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	6 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, buscando incentivar el desarrollo personal y del trabajo en equipo; dando además cumplimiento a la normatividad vigente.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia.** Artículo 53 que consagra el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1042 de 1978.** “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1045 de 1978.** Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente lo dispuesto en el artículo 15, numeral 2 literal a).
- **Ley 734 de 2002.** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023.
- **Decreto 1567 de 1998.** Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 682 de 2001.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Decreto 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 1499 de 2017.** MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **Acuerdo 140 de 2007.** Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Metrosalud

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente partir de:	a 30/01/2024
Página:	7 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



- **Acuerdo 271 de 2015.** Régimen de Administración de Personal de la ESE Metrosalud.
- **Acuerdo Laboral y Convención Colectiva de Trabajadores Oficiales.**
- **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

4. DESARROLLO DEL PLAN

Introducción

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025 pretende dar cumplimiento a la función asignada en la Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, específicamente en su artículo 15, numeral 2, que está relacionada con las funciones específicas de las unidades de personal.

En relación a lo anterior y teniendo como objetivo el establecimiento de las políticas y directrices que orientan, desarrollan y evalúan la Gestión del Talento Humano adscrito a la Entidad, pretenden desarrollarse actividades que contribuyan con el mejoramiento del servidor de la ESE de manera integral, en sus competencias técnicas y comportamentales, calidad de vida, actitudes y aptitudes; pretendiendo el impacto en algunas de sus actividades no solo del servidor, sino también de su familia, para garantizar en todo el cumplimiento del propósito superior de la entidad que indica *“Procurar bienestar para las personas, sus familias y la comunidad.”*

Para la implementación del plan estratégico de gestión del talento humano, se tendrán en cuenta los objetivos institucionales, las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de Talento Humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y aquellos principios y valores consagrados en el Código de Integridad de la ESE Metrosalud en particular; la cultura organizacional y las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la entidad, así como las relaciones con otras entidades públicas y los lineamientos que se generan en la Circular externa de la Función Pública 100-001 – 2025, la cual indica que el Plan Estratégico de Talento Humano integra los siguientes Planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral, Plan de Estímulos e Incentivos, los cuales se describen a continuación.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	8 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



A modo de dar cumplimiento a lo anterior, el plan se realiza con la participación activa del equipo de profesionales de la Dirección de Talento Humano de la E.S.E Metrosalud, con el fin de lograr una visión interdisciplinaria y el impacto en el bienestar integral de los servidores y sus familias, así como acciones tendientes a fortalecer el ciclo de vida laboral del servidor público, desde el ingreso, desarrollo y retiro; mediante la consecución de los logros de proyectos establecidos bajo los principios de calidad, eficiencia y eficacia.

Diagnóstico Estratégico.

Para efectuar el diagnóstico estratégico que permitió la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se utilizó la **matriz DOFA** que es una herramienta que tiene como propósito, identificar cuáles son las **fuerzas internas**, entendiendo por tales, las debilidades que son necesarias manejar o evitar y las fortalezas que se pueden aprovechar para lograr el futuro deseado y, **las fuerzas externas**, es decir, las oportunidades y amenazas que se debe estudiar.

Se realizó calificación de cada una de las variables listadas en el DOFA por parte del equipo de profesionales de la Dirección de Talento Humano, se sumaron las calificaciones obtenidas por variable y se priorizaron consolidando el DOFA, obteniéndose los siguientes variables internas y externas priorizadas.

Oportunidades.

- ✓ Ofertas de capacitación al Talento Humano a Nivel Regional y Nacional
- ✓ Redes Institucionales de conocimiento
- ✓ Alianzas estratégicas con organizaciones y entidades público - privadas
- ✓ Desarrollo tecnológico aplicable a la gestión del Talento Humano.
- ✓ Asesorías externas en el componente de Gestión del Talento Humano relacionada con el empleo público, la gerencia pública y la carrera administrativa para el mejoramiento de nuestro proceso.
- ✓ Entrenamiento específico en el puesto de trabajo efectivo.
- ✓ Implementación de la normatividad aplicable al componente de Gestión del Talento Humano en Salud.
- ✓ Caracterización del Talento Humano de la entidad

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	9 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Amenazas.

- ✓ Legislación Variable. Continuos cambios legales y jurisprudenciales frente al manejo del Talento Humano y/o continuidad de las ESE, incluyendo la posible reforma a la salud y la reforma laboral.
- ✓ Disminución sistemática de la población para atender por la ESE Metrosalud afectando la sostenibilidad financiera y recurso para el desarrollo de los programas de Talento Humano.
- ✓ Modelos de prestación de servicios de salud que promueven la productividad en detrimento de la calidad y de la humanización en los servicios de salud
- ✓ Situación socio política que afecta la institución.
- ✓ Demora en el desembolso de recursos económicos por parte de diferentes entidades para el cumplimiento de las obligaciones y servicios poniendo en riesgo la seguridad financiera de la Entidad.
- ✓ Criterios de selección de personal desde la CNSC que no tienen en cuenta políticas, situación del sector salud y particularidades de la Entidad.
- ✓ Diferencias de criterios entre Organizaciones Sindicales adscritas a la entidad para las negociaciones de los pliegos de solicitudes del Acuerdo Laboral.

Fortalezas.

- ✓ Estabilidad laboral frente a la situación financiera del sector salud.
- ✓ Proceso de nómina a través del aplicativo SAFIX donde se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, fecha de ingreso, salario y novedades de personal.
- ✓ Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos (interno).
- ✓ Pago Oportuno de la Nómina y prestaciones sociales (interno).
- ✓ Oportunidad en la respuesta en las necesidades del cliente interno y externo.
- ✓ Curso de inducción y reinducción virtual y recepción corporativa.
- ✓ Conocimiento y aplicación del procedimiento de gestión del desempeño (procesos internos).
- ✓ Acceso a capacitaciones virtuales a través de plataforma Moodle.
- ✓ Acuerdo Laboral o Convención Colectiva de Trabajo celebrado con las organizaciones sindicales adscritas a la E.S.E Metrosalud.
- ✓ Herramientas tecnológicas de gestión tales como Sevenet, Almera, SAFIX y Moodle.
- ✓ Herramienta tecnológica de Mesa de Ayuda de Talento Humano.
- ✓ Operatividad del Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Salud Ocupacional, como espacios de apoyo para el adecuado funcionamiento de

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	10 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



la ESE en relación a los servidores y la prestación de servicios de salud con humanidad.

Debilidades.

- ✓ Poca socialización del Régimen de Administración de Personal de la Entidad.
- ✓ Amplia rotación de personal y/o movilidad del mismo.
- ✓ Proceso de selección que no se aplica de manera estandarizada en personal con nombramiento diferente a Carrera Administrativa.
- ✓ Bajo nivel de desarrollo de las competencias técnicas y comportamentales en algunos servidores.
- ✓ Dificultades en el manejo de la comunicación asertiva.
- ✓ Sobrecarga laboral.
- ✓ Ausentismo Laboral (Licencias, Incapacidades y Faltas Temporales).
- ✓ Aumento en la afectación de la salud mental de los servidores y sus familias.
- ✓ Afectación en el clima laboral.
- ✓ Aumento en quejas por presunto acoso laboral.
- ✓ Falta de habilidades en liderazgo en los servidores con personal a cargo y profesionales cuyo perfil así lo requiera.
- ✓ Se presentan actos de deshumanización en la atención en salud al cliente externo y fallas en el trato entre cliente interno y externo.

Para la elaboración del diagnóstico se tuvieron en cuenta adicionalmente fuentes de información, como las que se detallan en el siguiente listado:

- Esquema DOFA realizada con el equipo de trabajo.
- Normatividad que determina la necesidad de establecer un plan estratégico de Recursos Humanos y demás asuntos relacionados con la administración del Talento Humano y sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Resultados de la última encuesta de Clima Organizacional
- Resultados de la encuesta de satisfacción Laboral
- Estadísticas en relación con los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores
- Percepción y conceptos de los integrantes de la Dirección de Talento Humano con base en el desarrollo de los procesos.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	11 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

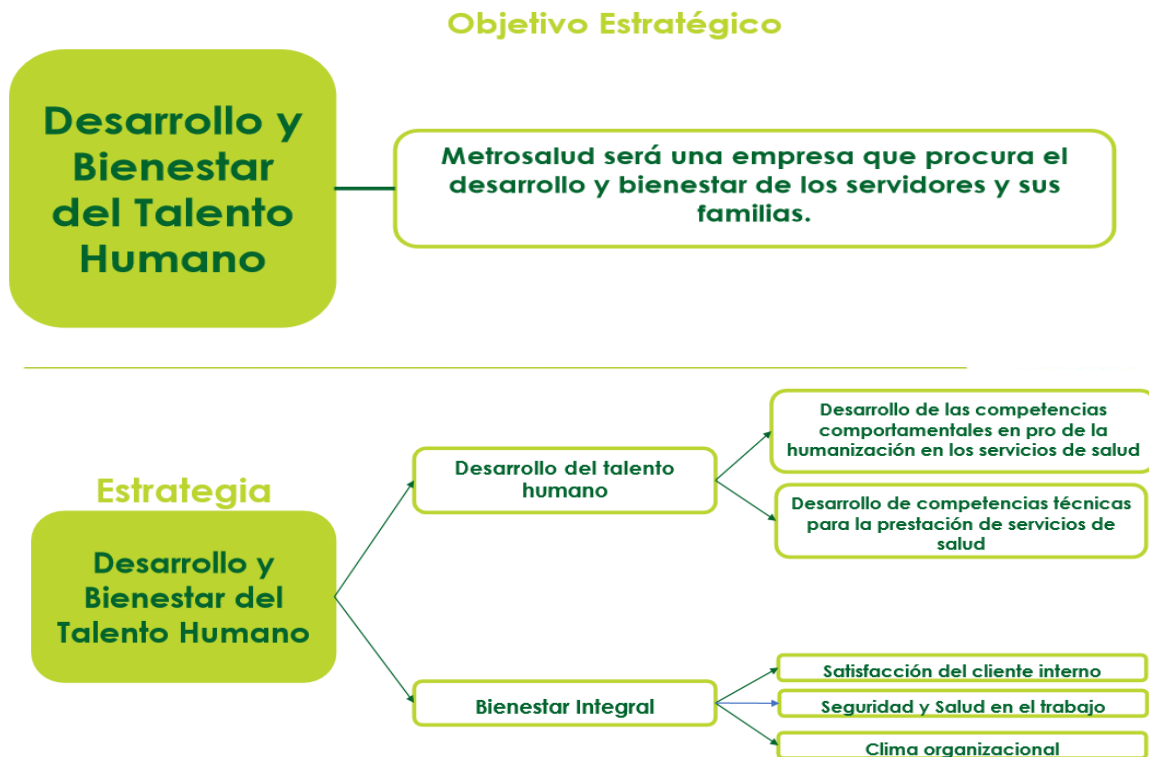


Formulación Estratégica.

La formulación estratégica abarca la siguiente estructura: Estrategias, Rutas Estratégicas, Iniciativas Estratégicas y proyectos, los indicadores y los responsables de su ejecución.

A continuación, se presentan las variables debidamente trabajadas en la formulación estratégica del plan, que dialogan con la estructuración del plan de desarrollo institucional articulándose con la Estrategia 3: Desarrollo del Bienestar del Talento Humano y con la Estrategia 4: Metrosalud Consciente y Sostenible; en ellas se establecen las herramientas y parámetros de ejecución que desde la Dirección de Talento Humano aportan al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, así:

ESTRATEGIA 3: DESARROLLO DEL BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO.

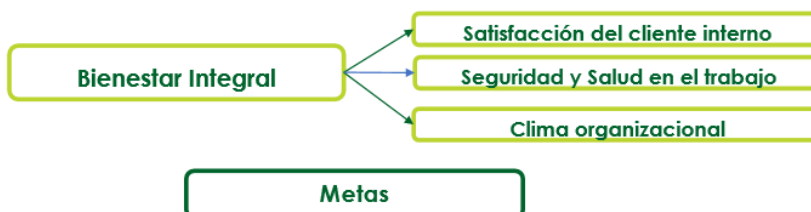


Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	12 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



- Al 2025 los servidores contarán con el desarrollo de competencias técnicas y comportamentales asociadas a la prestación del servicio, según el rol desempeñado con un nivel superior al 90%.
- Al 2025 todos los servidores alcanzarán el desarrollo de competencias comportamentales en un nivel superior al 95%.
- A partir del 2024 los servidores contarán con un nivel superior al 90% en el desarrollo de competencias técnicas relativas a su propósito misional.



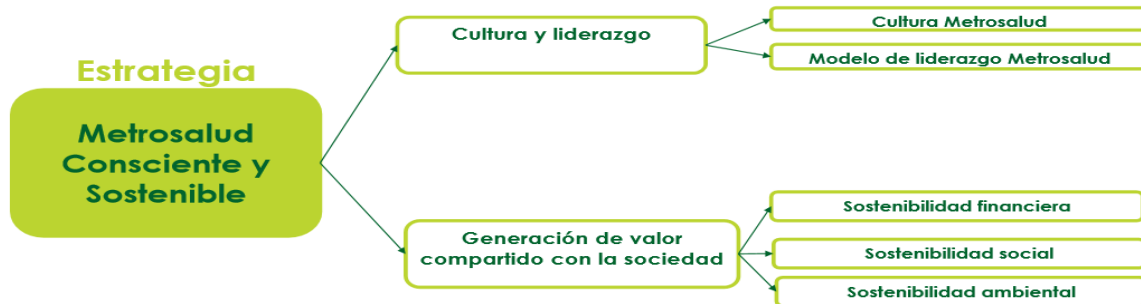
- A partir del 2025 se obtendrá un resultado superior al 80% en la percepción de la satisfacción de los servidores (Cliente interno).
- A partir del 2025 se obtendrá un resultado superior al 80% en la percepción de la atención oportuna de las necesidades relacionadas con la calidad de vida de los servidores.
- Al 2025 lograr un resultado en la medición del clima laboral de 15 puntos porcentuales por encima de la línea de base (vigencia 2021).
- A partir del 2025 se obtendrá un 80% de adherencia en la ruta de atención y seguimiento de seguridad y salud en el trabajo en los servidores.

ESTRATEGIA 4: METROSALUD CONSCIENTE Y SOSTENIBLE.



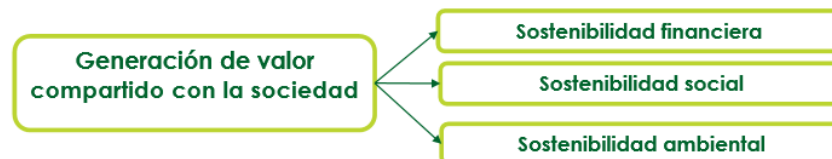
Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	13 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Metas

- A partir del 2025 Metrosalud obtendrá un resultado superior al 80% en la apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores.
- A partir del 2025 Metrosalud obtendrá un resultado superior al 90% en la apropiación del código de integridad.



Metas

- Obtener un resultado de equilibrio presupuestal con recaudo a partir de la vigencia 2025.
- Obtener un incremento del 15% en las ventas de servicios de salud en el 2025.
- A partir de 2025 Metrosalud obtendrá una variación positiva del valor de la contraprestación por los convenios docencia servicios.
- Disminuir la huella de carbono frente a la línea de base a partir del 2022.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	14 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Teniendo en cuenta lo planteado en el Plan de Desarrollo 2021 – 2025, se establecieron las iniciativas estratégicas que facilitarán la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano, así:

- ✓ Desarrollo de las competencias comportamentales en pro de la humanización en los servicios de salud
- ✓ Desarrollo de competencias técnicas para la prestación de servicios de salud
- ✓ Satisfacción del cliente interno
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Cultura Metrosalud
- ✓ Modelo de liderazgo Metrosalud

Con acciones puntuales desde la ejecución de los siguientes proyectos y planes Institucionales para la vigencia 2025:

- ✓ Plan de Bienestar laboral, con sus proyectos:
 - Fortalecimiento de las competencias técnicas y comportamentales en pro de la prestación de los servicios
 - Calidad de vida laboral
 - Fortalecimiento en la Gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo
 - Fortalecimiento y apropiación de la Cultura Organizacional
- ✓ Plan Institucional de Capacitación del talento humano
- ✓ Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Plan de estímulos e incentivos institucionales
- ✓ Plan de previsión de recurso humano
- ✓ Plan anual de vacantes
- ✓ Mejoras priorizadas producto del autodiagnóstico de MIPG
- ✓ Cumplimiento a aspectos convencionales

Monitoreo y Evaluación.

Con el objeto de medir los resultados en el logro de las acciones planteadas en cada proyecto para el cumplimiento de las iniciativas estratégicas se establecieron los siguientes indicadores:

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	15 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Indicador	Responsable
Proporción de cumplimiento del Plan de intervención para el mejoramiento de las conductas y comportamientos de los servidores públicos	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
Proporción de cumplimiento del Plan de intervención de la política de integridad	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de competencias técnicas y comportamentales asociadas a la prestación del servicio, según el rol desempeñado	Profesional Universitario Gestión del Desempeño Laboral
Nivel de desarrollo de competencias comportamentales de los servidores públicos	Profesional Universitario Gestión del Desempeño Laboral
Proporción de cumplimiento del proyecto de Fortalecimiento de las competencias técnicas y comportamentales en pro de la prestación de los servicios	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
Cobertura de capacitación de servidores de acuerdo a población objeto definido en el PIC	Profesional Universitario Formación
Proporción de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación del talento humano	Profesional Universitario Formación
Nivel de desarrollo de competencias técnicas relativas a su propósito misional	Profesional Universitario Gestión del Desempeño Laboral
Proporción de cumplimiento del Plan Bienestar Social, Laboral, de Estímulos e Incentivos.	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
Proporción de clientes internos satisfechos con la atención oportuna a las necesidades relacionadas con la calidad de vida.	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Índice de Clima Laboral ESE Metrosalud	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de satisfacción laboral del cliente interno de Metrosalud	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Resultado autoevaluación de estándares mínimos (R0312 - 2019) / Informe de cumplimiento de estándares mínimos	Líder de Programa Salud Ocupacional
Proporción de cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; acorde a los criterios priorizados	Líder de Programa Salud Ocupacional
Proporción de adherencia en la ruta de atención y seguimiento de seguridad y salud en el trabajo en los servidores	Líder de Programa Salud Ocupacional
Proporción de cumplimiento del programa de Ausentismo laboral	Líder de Programa Salud Ocupacional
Proporción de cumplimiento del proyecto de Fortalecimiento en la Gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo	Líder de Programa Salud Ocupacional
Proporción de cumplimiento del plan de mejora de MIPG	Profesional Universitario Gestión Estratégica Talento Humano

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	30/01/2024		
Página:	16 de 24		

Proyección financiera

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025 será ejecutado con los recursos humanos y técnicos propios con que cuenta la Dirección de Talento Humano, además de los provenientes del presupuesto de inversión de la entidad, cuya asignación tiene una aprobación para 2025, siendo línea de base para el cálculo del presupuesto de las vigencias 2025, con un incremento del IPC en un 5,2% aproximado, quedando los valores establecidos de la siguiente manera:

PRESUPUESTO DIRECCIÓN TALENTO HUMANO 2025	
DESCRIPCION	VALOR
AUXILIOS SINDICALES (clausula 71) (SINTRAOMED = 65.177.291 SINTRAMETROSALUD =29.210.784)	94.388.076
CLAUSULA DE SOSTENIMIENTO (clausula 54)	13.418.415
CALAMIDAD DOMESTICA Y URGENCIA EMP.Y TRABAJO (clausula 57)	61.950.398
MEDICAMENTOS PARA TRABAJADORES (clausula 69)	26.420.483
FONDO PARA AUXILIO DE EDUCACION (BECAS Y UTILES DE HIJOS DE TRABAJADORES clausula 66)	244.700.716
GASTOS FUNERARIOS (Clausula 11) (60 DÍAS DE SMV)	55.639.590
CAPACITACIÓN PIC Acuerdo 216 de 2013, Decreto 1567 de 1998 y Ley 909 de 2004	194.750.420
SERVICIO SOCIAL BIENESTAR LABORAL Área Calidad de Vida Laboral:	318.000.000
REMUNERACION POR SERVICIOS TECNICOS (Administrativos) 1027 vacancias definitivas, incluyendo empleos en vacancia absoluta y nombramientos en provisionalidad, valor por cargo aproximado \$4,700,000	4.826.900.000
REMUNERACION POR SERVICIOS - (HONORARIOS PROFESIONAL PROCEDIMIENTO DE INGRESO) Se contempla contratación de personal para procedimiento de ingreso de personal (revisión de hojas de vida, aplicación de pruebas, entrevista) Salario por Prestación de Servicios 8.000.000 x 12 meses.	96.000.000
DOTACION Y SUMINISTRO trabajadores (Clausula 41) Cuatro Dotaciones de vestuario. (Antes se presupuestaba desde la Dirección Administrativa.)	137.800.000
PROYECTO 1 Elementos de protección personal Se agregan batas y gorros para empleados, rubro que anteriormente se presupuestaba por dotación, actualmente se asume como EPP)	261.277.871
PROYECTO 2 Exámenes médicos de Ingreso	29.594.277
PROYECTO 3 Violencia en el trabajo	21.984.319
PROYECTO 4 Pruebas de alcohol y drogas / intervención e impacto en riesgo psicosocial En 2025 se debe Implementar Bateria de Riesgo Psicosocial dando cumplimiento a la Resolución 2764/2022. a la fecha el costo aproximado seria \$80.000.000	112.197.130
PROYECTO 5 Equipo básico de atención para plan de emergencias (camillas y tarjetas de emergencia) - impresión de Material educativo +COPASST	91.084.008
LICENCIAS EQUIPOS RAYOS X	19.892.520
PRESTACION DE RECREACION, DEPORTE Y CULTURA TRAB. OFICIALES (clausula 58)	18.133.477

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	30/01/2024		
Página:	17 de 24		

PRESUPUESTO DIRECCIÓN TALENTO HUMANO 2025	
DESCRIPCION	VALOR
GASTOS DEPORTIVOS Y RECREACION (Protección y Servicios Sociales) Por acuerdo laboral se incrementa jornadas recreativas para la familia, financiación en actividades deportivas.	350.000.000
COMPRA BOLETERIA METROPARQUES - PARA TRAB. OFICIALES (Clausula 59)	55.893.617
FONDO DE VIVIENDA EMPLEADOS	1.936.740.055
FONDO DE VIVIENDA TRABAJADORES(clausula 56)	729.222.519
ACUERDO LABORAL ASMEDA (10 SMMLV) ASMETROSALUD, SINTRAOMMED Y ANDEC (16 SMLMV) 26 SMMLV(\$1.300.000*6%=1,378,000)=35.828.000	35.828.000
SEGURO DE VIDA (Clausula 30)	89.023.343
AUXILIO PARA AROS (Clausula 7)	6.885.023
LOGISTICA Y REFRIGERIOS MESA DE NEGOCIACION ACUERDO LABORAL	11.250.000
IMPRESIÓN DE CARTILLAS ACUERDO LABORAL Y REGIMEN DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	10.000.000
AUXILIO MATERNIDAD PATERNIDAD ACUERDO LABORAL CLAUSULA 53	2.310.654
TOTAL	9.851.284.912

Fuente: Salarios

Implementación Estratégica.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se encuentra debidamente aprobado por la Gerencia de la E.S.E METROSALUD.

De acuerdo con lo anterior, se entiende que el Plan se encuentra debidamente aprobado para ser divulgado a través de la página web institucional y el Sistema Integrado de gestión Almera.

Seguimiento y Control Estratégico.

El seguimiento y control del presente plan se realiza a través de la evaluación trimestral del plan de acción de la vigencia 2025.

Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de vacantes permite planear el Talento Humano de la ESE Metrosalud en el corto y mediano plazo, mantener actualizada la información de la planta de cargos, para la toma de decisiones frente a los procesos de la entidad, cubrir las

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	30/01/2024		
Página:	18 de 24		

necesidades de personal para el periodo, considerando los procedimientos de ingreso, permanencia, capacitación y formación.

Identificar los requerimientos de personal de planta definiendo la forma de provisión de las vacantes de manera oportuna.

Valorar el recurso humano desde el punto de vista presupuestal, lo que permite cumplir con las obligaciones laborales de manera oportuna, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva los cuales se encuentran incluidos en el presupuesto de la vigencia 2025 los mismos que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; es el Director de Talento Humano, quien será el llamado a proyectar con base en la planta de cargos de la ESE Metrosalud, los empleos vacantes y actualizará mensualmente la planta de cargos, considerando las vacancias temporales y definitivas que se generen por cualquier motivo en el periodo correspondiente, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

Para la realización del PIC vigencia 2025 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados).
- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017).

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	30/01/2024		
Página:	19 de 24		

- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE que diligenciaron el formulario diagnóstico.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- EDL: necesidades de capacitación detectadas a partir de la consolidación del Informe de la anualidad anterior.
- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

Para la etapa de formulación se designó un equipo de trabajo liderado por el profesional responsable del tema a nivel institucional, que, con base en la información levantada en la etapa de análisis y priorización, considerara las posibilidades de ejecución de las temáticas de capacitación y propusiera los períodos de ejecución de los mismos, los perfiles requeridos por los formadores y las entidades de formación y educación a través de las cuales se pueda ejecutar el plan; logrando la ejecución del plan mediante el rubro asignado, contraprestación docencia – servicio, capacitaciones programadas con las entidades territoriales y alianzas estratégicas.

Plan de Bienestar Social Laboral

Las acciones a realizar desde Bienestar Social encuentran sustento en el análisis que se realiza de la Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno (EPSCI) y la Encuesta de Cultura Organizacional en el año 2024 que se llevó a cabo con una muestra significativa de 788 servidores, y la Encuesta de Clima Organizacional 2023, con la participación de 709 servidores; generando una posterior priorización de temas que pretenden el abordaje de las necesidades percibidas por los servidores, se tendrán en cuenta los incentivos o reconocimientos más apreciados por los mismos y se pretenderá la inclusión de actividades para servidores y sus familias; esto de acuerdo a las posibilidades institucionales en relación a la dimensión de las acciones y con el objetivo de impactar al mayor número posible de servidores y familias.

Plan de Estímulos e Incentivos

Atendiendo a la normatividad vigente en materia de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos, la ESE Metrosalud formula un Plan por medio del cual se propone brindar un reconocimiento a los servidores públicos con mejores desempeños laborales e igualmente exaltar a aquellos que han permanecido en la entidad por quinquenios a partir de 5 años o más, entregando un servicio a los usuarios con criterios de calidad, excelencia y humanización.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	20 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Para la formulación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos se tendrán en cuenta los compromisos adquiridos por la entidad contemplados tanto en el Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano del 2025, como en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025; igualmente se tomará como referencia el Plan de Estímulos e Incentivos presentado el año inmediatamente anterior, el cual fue formulado por un grupo interdisciplinario representativo de las áreas de la empresa afines al tema y la Comisión de Personal.

La formulación del Plan anual para la vigencia atenderá los lineamientos emanados y establecidos con antelación por el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la entidad y demás directrices internas y externas aplicables para entidades públicas; teniendo en cuenta la siguiente tipología:

- 1°. Tipo de Estímulo: Individual (No Pecuniario)
- 2°. Tipo de Estímulo Individual por Antigüedad: A Servidores que cumplen Quinquenios
- 3°. Tipo de Estímulo: Individual en la Categoría: "Atención Humanizada en Salud".
- 4°. Tipo de Estímulo: Grupal en la Categoría: "Propósito Superior, un reto para todos los servidores"

Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

El decreto único reglamentario 1072 de 2015 emitido por el ministerio de trabajo, que define a la Seguridad y Salud en el Trabajo como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y que a su vez busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

Estas acciones se materializan con la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST entendido como la Planeación, organización, desarrollo y evaluación de diferentes procesos, mediante el conocido Ciclo PHVA; procesos de intervención sobre las condiciones de salud y de Trabajo, programados para mejorar la salud individual y colectiva de los

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	21 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria; es por esto que la ESE METROSALUD tiene entre sus propósitos desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, ajustado a sus condiciones humanas, financieras y tecnológicas, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, generar ambientes sanos para los funcionarios, contratistas y estudiantes.

Definiciones y conceptos.

Se presentan los siguientes conceptos, cuya definición fue extraída de la bibliografía que se lista más adelante.

✓ **Actitud:**

Disposición de actuar, sentir y pensar en torno a una realidad particular y concreta. Como por ejemplo: entusiasmo, positivismo, optimismo, persistencia, flexibilidad y búsqueda de la excelencia, entre otras.

✓ **Aptitud y habilidad:**

Características biológicas o aprendidas que permiten a una persona hacer algo mental o físico. Laboralmente es la capacidad y potencialidad de la persona para llevar a cabo un determinado tipo de actividad.

✓ **Clima organizacional:**

Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben los miembros de la organización e influye en su comportamiento.

✓ **Competencias Laborales:**

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

✓ **Cultura organizacional:**

Se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones que cada uno de los recursos humanos imprime en la empresa. El término cultura organizacional es una expresión muy usada en el contexto empresarial.

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	30/01/2024		
Página:	22 de 24		

✓ **Humanización de los servicios:**

Humanizar una realidad significa hacerla digna de la persona humana, es decir, coherente con los valores que percibe como peculiares e inalienables. Aplicada a los servicios de salud humanizar significa referirse al hombre en todo lo que se hace para promover y proteger la salud, curar la enfermedad y garantizar el ambiente que favorezca una vida sana y armoniosa en los ámbitos físicos, emotivo, social y espiritual.

✓ **Manual de Funciones y Competencias:**

Es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

✓ **Sistema de 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 la salud en el trabajo, liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

✓ **Protección y Servicios Sociales:**

Responde a la estructuración de programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su grupo familiar, pretendiendo el mejoramiento de las condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (Art. 23 del Decreto 1567 de 1998).

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	23 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



5. DOCUMENTOS RELACIONADOS.

- ✓ Normas relacionadas en el marco normativo
- ✓ Amstrong Michael. Gerencia del Recurso Humano. Editorial Legis. 1991.
- ✓ Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial McGRAW-HILL. Primera Edición. 1996
- ✓ Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGRAW-HILL. Segunda Edición. 2004
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogota 2002.
- ✓ Sanabria Pulido Pedro Pablo. De la recomendación a la acción. Como poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento Humano para el sector Público Colombiano? Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes, Colciencias, Departamento, Administrativo de la Funcion Publica: Escuela Superior de Administracion Publica, 2016.
- ✓ Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 DT 85

6. ANEXOS.

- ✓ Resultados de la última encuesta de Clima Organizacional.
- ✓ Resultados de la encuesta de satisfacción Laboral.
- ✓ Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan – PE02 FR 104
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025
- ✓ Plan de Bienestar Social Laboral
- ✓ Plan de Estímulos e Incentivos
- ✓ Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan de Desarrollo 2021-2025 ajustes 2024 -2025

Código:	PE01 PL 13
Versión:	05
Vigente a partir de:	30/01/2024
Página:	24 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ELABORADO POR:

Martha Cecilia Zuluaga Escobar	Directora Operativa Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa Administración de Salarios
Sebastián Lopera López	Líder Salud Ocupacional
Luz Amparo Montoya Ochoa	Profesional Universitaria Capacitación
Diana Alexandra Estrada Ruiz	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Claudia Patricia Cardona Lopera	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
José Eduardo Arroyave Flórez	Profesional Universitario Abogado Talento Humano
Nubia Madrigal Gaviria	Profesional Universitario Gestión Estratégica del Talento Humano

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
1	21/02/2022	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Director Talento Humano
2	31/01/2023	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano
3	31/01/2024	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Director Talento Humano
4	28/01/2025	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano