PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2025

JUAN DAVID ARTEAGA FLÓREZ

Gerente ESE Metrosalud

DIRECCIÓN OPERATIVA DE TALENTO HUMANO

Elaborado por:

Dra. Martha Cecilia Zuluaga Escobar
Directora Operativa Talento Humano
Fredy Arturo Sánchez Rivas
Técnico Área Salud Regente de Farmacia UPSS Delegado Comisión de Personal
Melissa Quiceno Cadavid
Auxiliar de Farmacia – Delegada Comisión de Personal
Diana Alexandra Estrada Ruiz
Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral
Claudia Patricia Cardona Lopera
Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral
Dr. Sebastián Lopera Lopez
Líder del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

23 – 01 – 2025

Versión [01]

Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Contenido

1. **PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL 3**
2. **OBJETIVOS 7**
3. **MARCO NORMATIVO 8**
4. **DESARROLLO DEL PLAN 10**
5. **DOCUMENTOS RELACIONADOS: 18**
6. **ANEXOS: 18**

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

- **POLÍTICAS RELACIONADAS**.

De acuerdo con el Código de Conducta Buen Gobierno 2022, por medio de la cual se adoptan las políticas institucionales de la ESE Metrosalud y dentro de ellas, las políticas relacionadas con la Gestión de Talento Humano, a continuación, se describen las relativas a temas de bienestar laboral y desarrollo del talento humano en la ESE Metrosalud.

Política 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".

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".

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".

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".

ARTICULACIÓN DEL PLAN CON OTROS PLANES A NIVEL INTERNO Y EXTERNO A LA INSTITUCIÓN.

El marco de referencia para todos los planes de la empresa, es el Plan de Desarrollo ESE Metrosalud 2021 – 2025 el cual desde el propósito superior definido como "Procurar bienestar para las personas, sus familias y la comunidad", está presentando el compromiso institucional de realizar esfuerzos conjuntos para lograr el bienestar de todos los actores relacionados con el cumplimiento de la misión y la visión de la entidad; igualmente contiene una Estrategia denominada "Desarrollo y Bienestar del Talento Humano" que a su vez contiene dos iniciativas estratégicas que son "Desarrollo del Talento Humano", relacionada con el avance en las competencias de los servidores y "Bienestar Laboral", que pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores, en el ámbito laboral para mejorar su calidad de vida y su desempeño. De igual forma en la Estrategia "Metrosalud consciente y sostenible" se cuenta con la iniciativa estratégica de "Cultura y Liderazgo", en el cual se encuentran compromisos con las transformaciones culturales que favorezcan el desarrollo organizacional.

Emanado de lo anterior, el Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano 2025 comprende los programas y actividades a desarrollar en el período correspondiente, en todos los ámbitos de la gestión humana, siendo uno de ellos el relativo a Bienestar Laboral e Incentivos, que está determinado por la implementación del Plan integral de Bienestar Social Laboral e Incentivos para los servidores públicos, con indicadores que señalan tanto el porcentaje de cumplimiento, la cobertura, la satisfacción e inversión.

Por otra parte, los Planes de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025, se formuló con base en la Circular Externa No. 100-001-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública y su documento "Programa Nacional de Bienestar 2023-2026" y "Plan de Bienestar e Incentivos - Vigencia 2023", los cuales contienen las recomendaciones para las entidades públicas y tiene en cuenta la identificación de necesidades del personal en materia de bienestar, la formulación de las acciones a desarrollar con definición de los indicadores, implementación de las acciones, seguimiento a las actividades y medición de los indicadores propuestos.

Por lo tanto, a continuación, se presentan las acciones propuestas con base en los resultados la medición de la percepción y satisfacción laboral del cliente interno 2024, la medición de cultura 2024 y la medición de clima laboral 2023, además de otras fuentes de información, acercamientos con servidores y escucha activa que permiten la definición de prioridades, una vez adoptadas las disposiciones acá contenidas, se divulgarán por los medios institucionales y se implementarán de acuerdo con las directrices de la gerencia.

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) propone dentro de sus lineamientos técnicos, que cada entidad del sector público elabore y desarrolle en el marco de la normatividad vigente, una serie de estrategias y acciones para el bienestar laboral de los servidores y sus familias, actividades que se distribuyen en cinco ejes: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, identidad y vocación por el servicio público y transformación digital.

A continuación, se presentan las actividades puestas a consideración del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Metrosalud, correspondientes a los cuatro primeros ejes mencionados, las cuales fueron aprobadas con las respectivas observaciones y ajustes que se incluyen en este documento.

La propuesta que aquí se presenta se basa en los lineamientos institucionales emanados del Plan de Desarrollo 2021 – 2025 y del Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano 2025 e igualmente tiene como base la medición de la percepción y satisfacción laboral del cliente interno 2024, la medición de cultura 2024 y la medición de clima laboral 2023, los logros y avances en la ejecución de las actividades programadas en 2024 y los documentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) capítulo 1 relacionado con Talento Humano.

Cada uno de los programas o eventos propuestos cuentan con las metas e indicadores para su seguimiento y evaluación periódica.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

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.

2.2 Específicos:

1. Facilitar condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.

2. Implementar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, para la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

3. Generar espacios para el conocimiento y reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se posibilite un incremento en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad para con la ESE.

4. Motivar el incremento del compromiso con la salud y el bienestar de los servidores y sus familias, entendiendo que estas superan el concepto de lo físico e integra lo mental y social.

5. Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas, siempre en búsqueda del bienestar integral de los servidores de la ESE y sus familias.

6. Promover actividades culturales, artísticas y de esparcimiento que permitan el desarrollo de destrezas y talentos, además de la integración de los servidores y sus familias.

7. Ofrecer diferentes actividades para que el personal logre mayores niveles de desarrollo y calidad de vida, mejore su desempeño y se sienta motivado, reconocido y satisfecho en la empresa.

3. MARCO NORMATIVO

Atendiendo las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESE Metrosalud elabora **los Planes de Bienestar Social Laboral e Incentivos**, en el marco de las normas que rigen la materia a nivel nacional.

En efecto, en relación con las normas aludidas en el párrafo anterior con respecto al tema de bienestar laboral es posible encontrar las que se precisan a continuación y que nos establecen las pautas para generar las directrices internas.

- **Ley 909 de 2004**, en la cual el parágrafo del artículo 37 versa sobre los planes de incentivos y los programas de bienestar propuestos como ejes en cada organización.

- **Decreto 1083 de 2015** que regula en el artículo 2.2.10.1 y siguientes el programa de estímulos, el programa de bienestar orientado a la protección y servicios sociales, el programa de bienestar y calidad de vida laboral y los planes de incentivos.

- **Decreto 052 2017** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- **Decreto 1072 2015** Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 del 2015. Sobre la transición para la implementación del SG SST.

- La **Resolución 2646 de 2008** emitida por el Ministerio de la Protección Social y la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo que regulan la necesidad de realizar una encuesta de riesgo psicosocial con el objeto de monitorear el riego psicosocial y de esta manera propender por su constante mitigación.

- **Resolución 0312 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- **Resolución 2646 2008** Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- La **Circular Externa No. 100-001-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública,** que tiene como asunto la formulación y publicación del Plan Estratégico de talento humano, estableciendo las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa.

- **Documento CONPES 3992 de 2020** relacionado con la "*Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia*", es importante tener en cuenta que el documento indica el concepto de salud mental lejos de la ausencia de enfermedad, pasando a un enfoque de *salud mental positiva*.

- **La ley 1448 de 2011** establece que el enfoque diferencial –o enfoques diferenciales.

- **La ley 1752 de 2015** tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

A nivel interno, con el objeto de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, la ESE Metrosalud ha emitido normatividad propia encontrando los siguientes actos administrativos:

- El **Acuerdo 140 de 2007** y el **Acuerdo 271 de 2015** emitidos ambos por la Junta Directiva de la Entidad, como máximo Órgano de Dirección, por medio del cual se adoptan los planes de bienestar laboral y estímulos e incentivos como parte de la respuesta institucional a las necesidades de los servidores.

- El **Acuerdo 405 de 2022**, por medio del cual se modifica el Acuerdo 344 de 2018, que redefine las políticas generales y el marco de actuación del Programa de Vivienda para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado.

- **Acuerdo 216 de 2013**, la Junta Directiva de la ESE Metrosalud reglamenta el plan de capacitación para los funcionarios de la empresa y actualiza el Acuerdo 062 del 26 de julio de 2000.

- **Acuerdo 271 de 2015**, a través de esta norma se adopta el Régimen de Administración de Personal o Estatuto de Personal, en el cual se consagran temas relacionados con el bienestar de los servidores y la viabilidad de reconocer incentivos.

- **Resolución 7617 del 10 de febrero de 2022.** Por medio de la cual se implementa el seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en provisionalidad en la ESE Metrosalud.

- **Resolución No. 6983 del 07 de septiembre de 2021** "Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2021-2022 celebrado entre la E.S.E Metrosalud y las agremiaciones Asmetrosalud, Sintraommed, Andec y Asmedas".

- **Convención Colectiva 2020-2023**, con SINTRAOMMED y la ESE Metrosalud y SINTRAMETROSALUD y la ESE Metrosalud.

- **Acuerdo Laboral 2023 – 2024,** entre la ESE Metrosalud y las agremiaciones sindicales.

4. DESARROLLO DEL PLAN

- **Formulación**

A la fecha del 30 de noviembre/2024 se cuenta con una planta de personal de 1.960 servidores, teniendo este dato como base, para la realización de las encuestas EPSCI y Cultura Organizacional 2024, se contó con una muestra representativa de 788 servidores y para la encuesta de Clima Laboral 2023 se contó con la participación de 709 servidores.

NECESIDADES DEL PERSONAL EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

A modo de tener un sustento de las acciones a realizar desde Bienestar Social, se realiza la Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno (EPSCI) y Cultura Organizacional en el año 2024 con una muestra significativa de 788 servidores y se tiene en cuenta la Encuesta de Clima Organizacional 2023, con la participación de 709 servidores; utilizando para ambas como herramienta cuestionarios realizadas en articulación con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, obteniendo los siguientes resultados porcentuales:

Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno: 66% de percepción de satisfacción general de los servidores en relación a los procesos institucionales

Encuesta de Cultura Organizacional: 62.08% en relación a la apropiación de la cultura organizacional.

Encuesta de Clima Laboral: 65.81% de índice de motivación y satisfacción de los servidores en relación al clima organizacional.

Los resultados de este sondeo fueron insumo para la proyección de las actividades de Bienestar Laboral para el año 2025, se tuvo en cuenta la visión de los servidores en la construcción de los procesos, procurando que puedan impactar de manera positiva en el bienestar integral de los mismos y su grupo familiar.

Siendo así y con base en los porcentajes obtenidos, se priorizarán temas de abordaje frente a 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; teniendo en cuenta para esto, 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.

Es importante reconocer entonces que:

Los resultados tanto de las encuestas EPSCI y Cultura Organizacional 2024 como de la encuesta de Clima Laboral 2023 sugieren un ambiente laboral en nivel aceptable o con buen desempeño, pero también se evidencia en algunos de sus indicadores que hay áreas

específicas que requieren atención y sugieren un reto para la empresa, como el acceso a recursos y tecnología, condiciones ambientales, provisión de recursos, comunicación, apropiación de la plataforma estratégica y del código de integridad, donde se puede mejorar la experiencia global de los servidores en sus labores diarias; las encuestas han proporcionado valiosos indicadores sobre la percepción de satisfacción de los servidores en METROSALUD y su vivencia frente al Clima Laboral; llegando a la conclusión de la necesidad de lograr un compromiso continuo, un fortalecimiento del ambiente laboral y cultural con la retroalimentación de los servidores y apertura de los espacios de comunicación entre las directivas y el resto del personal, como herramientas esenciales para asegurar una mejora continua en la percepción de satisfacción del cliente interno y el clima laboral en los diferentes espacios de red, redundando en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

Priorización de Necesidades:

Si tenemos en cuenta que el cliente interno es el activo más importante que tiene la empresa, veremos como el satisfacer sus necesidades es fundamental para el logro de los objetivos misionales y finalmente el éxito institucional; un servidor feliz, genera altos niveles de sentido de pertenencia, niveles altos de productividad y su actitud favorece el clima organizacional; un servidor satisfecho es un servidor con bienestar.

Desde esta premisa, es entonces donde se hace necesario buscar mecanismos que permitan la realización de estrategias que puedan favorecer la intervención a favor del bienestar integral de los servidores y sus familias, teniendo como herramienta principal la visión misma de necesidades que ellos reconocen y frente a las cuales solicitan manejo, lo que lleva a volcar la mirada en las siguientes: Acciones de comunicación cercana, directa, efectiva y afectiva, una administración de puertas abiertas, acciones de mentoría direccionando a los líderes más experimentados en el acompañamiento de aquellos que buscan desarrollar sus habilidades, fortalecimiento de habilidades para el trabajo en equipo, cumplimiento de la política de desconexión laboral, realización permanente de pausas activas, fortalecimiento de estrategias de equilibro entre la vida laboral y la vida familiar, actividades de integración entre compañeros de trabajo y presentación de nuevos servidores a los equipos de trabajo, Implementación de beneficios no tangibles como días libres adicionales, acceso a programas de desarrollo profesional o capacitaciones, fomento de la rotación de empleados entre equipos y proyectos para desarrollar habilidades diversas y adaptabilidad. acceso a actividades deportivas, alianzas con entidades relacionadas salud integral, fortalecer las acciones de asesoramiento y apoyo psicológico, propiciar espacios para la ejecución de actividades como clases de ejercicio, yoga, meditación, y sesiones de manejo del estrés, alianzas con instituciones educativas para proporcionar programas de educación continua, incentivar actividades de team building en eventos recreativos e inclusión de las familias en los mismos, reconocimiento de éxitos a nivel de publicaciones internas.

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2025

COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es un aspecto donde se exalta la labor del servidor público y se reconoce la importancia de la misma para el logro de objetivos institucionales, se enfoca además en propiciar ambientes para el desarrollo de competencias y habilidades que contribuyan al bienestar integral para el servidor y su grupo familiar.

COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Es un aspecto que pretende que se atiendan las necesidades de los servidores en cuanto a protección, salud, vivienda, educación, recreación y cultura, que se generen actividades que rompan la barrera de la conexión servidor - empresa e impacten en ámbitos familiares, acciones que se enfoquen en el fortalecimiento de lazos entre compañeros, promoviendo el trabajo en equipo, que faciliten el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de competencias que desde lo individual propendan por un mejoramiento en las condiciones de la empresa.

Teniendo en cuenta el alcance que se puede tener desde los dos componentes de bienestar de la ESE y partiendo del planteamiento que trae el DAFP, en donde se proponen para el programa nacional de bienestar 5 ejes fundamentales; (equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, identidad y vocación por el servicio público y transformación digital); que representan aspectos que pueden contribuir con el mejoramiento bienestar del servidor público en todo su ciclo vital y asumiendo criterios no sólo desde el desarrollo sostenible, sino también desde la identificación de necesidades que se logra a partir de nuestras mediciones en Cultura, Clima y EPSCI. Bienestar laboral de la ESE Metrosalud asume su plan desde 4 de estos ejes, equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e identidad y vocación por el servicio público; identificándolas, para el fortalecimiento de las acciones enmarcadas en las estrategias que apuntan al desarrollo y bienestar del talento humano y a una Metrosalud consciente y sostenible.

Para la ESE Metrosalud la visión de estos ejes y su operatividad, se incluyen dentro de las rutas estratégicas de desarrollo del talento humano, bienestar integral, cultura y liderazgo; siendo importante el reconocimiento de las iniciativas estratégicas que pretenden el 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, la satisfacción del cliente interno, el fortalecimiento del clima organizacional, el reconocimiento de cultura Metrosalud y el modelo de liderazgo de la ESE; es entonces donde se plantean que estas acciones se ejecuten desde los proyectos de "Fortalecimiento de las competencias técnicas y comportamentales" en pro de la prestación de los servicios, "calidad de vida laboral" y "fortalecimiento y apropiación de la cultura organizacional" así:

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, donde se reconoce la relación directa entre la estabilidad laboral y la estabilidad emocional, es un aspecto donde se reconoce el ocio y el esparcimiento como estrategias necesarias para la generación del bienestar integral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia e incluso el incremento de la productividad, mediante estrategias que apuntan a la protección de factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Iniciativas de abordaje:

- Caracterización de la población
- Manejo efectivo del tiempo
- Cultura
- Estilos de vida saludables
- Recreación y deporte
- Emprendimiento
- Creatividad
- Integración
- Sentido de pertenencia
- Familia
- Prevención de riesgos laborales
- Humanización del trabajo
- Salario emocional
- Horarios Flexibles y teletrabajo
- Desconexión laboral
- Alianzas estratégicas
- Embajadores de bienestar (GEFES)

SALUD MENTAL:

Este eje nos habla de la salud mental como un estado integral de bienestar; pretende el fortalecimiento de habilidades para que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés en su vida laboral, generando resultados que contribuyan con los procesos productivos y el desarrollo social; integrará estrategias enfocadas al mejoramiento de hábitos de vida saludables, enfocados al mantenimiento de la salud física y mental.

Se encuentra conformado por los siguientes componentes: Higiene mental o psicológica y prevención de nuevos riesgos a la salud.

Iniciativas de abordaje:

- Estilos y hábitos de vida saludables

- Salud física y mental
- Estilos de liderazgo
- Prevención del consumo de sustancias
- Prevención de la enfermedad
- Promoción de la salud
- Importancia del autocuidado
- Pausas activas

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

Este eje invita a generar acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón

Se encuentra conformado por los siguientes componentes: Fomento de la inclusión la diversidad y la equidad y prevención, atención y medidas de protección.

Iniciativas de abordaje:

- Caracterización de la población
- Programa para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas violencia
- Inclusión
- Diversidad
- Equidad
- Representatividad
- Convivencia
- Derechos y Deberes

IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:

Este eje comprende acciones para la promoción del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad de la ESE Metrosalud, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de la labor, para con ello contribuir con acciones que favorezcan el logro del propósito superior de la entidad "*Bienestar para las personas, la familia y la comunidad*", por medio del reconocimiento, adopción y apropiación de una cultura organizacional institucional.

Se encuentra conformado por el eje: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Iniciativas de abordaje:

- Sentido de pertenencia y vocación
- Código de integridad
- Cultura organizacional

- Clima laboral
- Atención humanizada
- Comunicación asertiva
- Estímulos e incentivos

CONVENCIÓN COLECTIVA Y ACUERDO LABORAL:

Pretende la gestión del cumplimiento del acuerdo laboral y la convención colectiva a favor de los servidores de la ESE Metrosalud, bajo los criterios institucionales que se regulan desde la Dirección de talento humano.

1- **Cláusula 54:** Sostenimiento
2- **Vivienda.** Adjudicación anual siguiendo lo establecido en la CC y el Acuerdo 4055 de 2022.
3- **Cláusula 57:** Fondo de Calamidad Doméstica para TO, a demanda.
4- **Cláusula 58:** Recreación, Deporte y Cultura
5- **Cláusula 59:** Recreación, anual
6- **Cláusula 60:** Prestación de Educación
7- **Cláusula 66:** Fondo para Auxilio de Educación
8- **Cláusula 71:** Auxilio a la Organización Sindical.
9- **Cláusula 15ª.** SINTRAMETROSALUD: Auxilio Sindical.
10- **Artículo 28 - 28,1** Beneficio y/o Retorno ante caja de compensación familiar y MetroParques**.**
11- **Artículo 28 -28,2** Uso de la Bicicleta
12- **Artículo 46** Desarrollo del Principio de Asociación Sindical: 15 SMLV para ASMETROSALUD, SINTRAOMMED, ANDEC y ASMEDAS
13- **Artículo 53.** Auxilio por maternidad o paternidad.
14- **Auxilio de Educativo y de Salud Visual** para empleado público.

VIVIENDA:

Es un aspecto enfocado en la contribución de la solución frente a las necesidades de vivienda de los Empleados Públicos inscritos en carrera administrativa, los provisionales, los de Libre Nombramiento y Remoción**,** y los Trabajadores Oficiales vinculados a la Empresa Social del Estado.

ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN

Si buscamos contribuir significativamente a la fidelización de los servidores de la ESE y al incremento del su sentido de pertenencia, es necesario generar acciones que demuestren que realmente son considerados como parte indispensable para el crecimiento institucional y que son, como ya había sido mencionado, el activo más importante para Metrosalud, es ineludible entonces, continuar con el fortalecimiento de acciones permitan el incremento de la percepción de compromiso de la E.S.E hacia la promoción de un bienestar integral en sus servidores y las familias de los mismos.

Es entonces donde cada actividad proyectada va acompañada de acciones que facilitan su puesta en marcha como:

- ✓ **Gestión en la consecución de vínculos y alianzas interinstitucionales:** Consiste en la búsqueda de empresas que permitan vinculaciones por medio de alianzas y favorezcan para los servidores de la ESE precios asequibles y más bajos que en el mercado para bienes y servicios.

- ✓ **Elaboración de material de divulgación:** Se realiza con ayuda del área de comunicaciones de la ESE y es la estrategia de difusión de todos los programas, actividades o beneficios que se ponen en marcha, o la promulgación de los avances en la programación ejecutada, se elabora en presentaciones cortas o piezas informativas que luego se divulgan en Mail Master, Boletín Latidos o Carteleras Institucionales.

- ✓ **Evaluación y seguimiento periódico del avance del cronograma:** Con el fin de cualificar día a día las acciones realizadas desde el componente de Protección y Servicios Sociales se lleva a cabo bimestralmente la consignación de los avances teniendo en cuenta las observaciones frente a las actividades a modo de acción de mejora o buena práctica replicable y se pone en evidencia dentro de la carpeta y planilla del plan de acción.

- ✓ **Ejecutar las acciones administrativas pertinentes:** Son aquellos encuentros, reuniones, comités que permiten la conformación de equipos de trabajo y alimentan la labor diaria, es la elaboración de formatos, reportes y registros, la documentación, referenciación de proceso y la entrega de correspondencia relacionada con los procesos del componente; es la retroalimentación constante con la Dirección de Talento Humano y la articulación con el componente de Calidad de Vida Laboral, aspectos que mantienen en marcha y favorecen la realización de una labor en pro del bienestar integral de los servidores y sus familias.

PLAN DE TRABAJO

El plan específico de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2025, responde a lo definido en la Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104 y el Cronograma de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025.

PRESUPUESTO PROYECTADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTRATEGIAS

Detalle Rubro	Necesidades Estimadas	Ppto-2025
Cláusulas convención sindical.	524.312.700	
Vivienda	2.665.962.574	466.385.030
Gastos deportivos y recreación de los funcionarios - PSS	350.000.000	140.000.000
Bienestar laboral y cultural y calidad de vida de los funcionarios	318.000.000	127.200.000

Se espera la apropiación por parte del Comité de Bienestar Social e Incentivos del plan en su totalidad, además del compromiso de la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, a modo de poder disponer los recursos necesarios para la implementación de todas las acciones de bienestar laboral en ambos componentes para la vigencia 2025.

- **Implementación y Despliegue**

El Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2025 debe ser aprobado por el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos, precedido por el Gerente.

Para su despliegue; dicho Plan de ser publicado en la página web institucional y en el Sistema Integrado de Gestión Almera.

Adicionalmente, se direccionarán las acciones definidas, dando cumplimiento con el ciclo PHVA desde las siguientes fases:

Fase: Sensibilización: la cual consiste en entender y apropiar los ejes del programa.

Para esto las profesionales de Bienestar Laboral con el apoyo de integrantes de la Comisión de Personal, repasaron el documento y prepararon una propuesta para presentarla al Comité de Bienestar Social e Incentivos de la entidad. Posteriormente, se realizará una divulgación de este plan al personal a través de los Comités Técnicos de cada UPSS para socializar el plan 2025 y envío por email del documento a los respectivos jefes y líderes de la entidad.

- **Monitoreo y Evaluación**

Fase: Medición y Evaluación que logrará evidenciar el cumplimiento de los ejes del programa, así como los indicadores asociados a cada uno de ellos.

La ESE Metrosalud a través de las reuniones trimestrales del Comité de Bienestar Social e Incentivo realizará seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social Laboral 2025, incluyendo los resultados de los indicadores definidos.

Así mismo, se realizará seguimiento y evaluación en las actividades trimestrales de rendición de cuentas del Plan de Acción 2025; con el monitoreo de los siguientes indicadores:

Indicador	Responsable
Proporción de cumplimiento del Plan Bienestar Social, Laboral, de Estímulos e Incentivos.	Profesional Universitario Proteccion 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

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 DT 85
- COMFENALCO. Informe Clima Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2023.
- COMFENALCO. Informe Cultura Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2024.
- COMFENALCO. Informe EPSCI Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2024.

6. ANEXOS:

- Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104 – Cronograma de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025.

ELABORADO POR:	
Martha Cecilia Zuluaga Escobar	Directora Operativa Talento humano
Fredy Arturo Sánchez Rivas	Técnico Área Salud Regente De Farmacia UPSS
Melissa Quiceno Cadavid	Auxiliar de Farmacia – Delegada Comisión de Personal
Diana Alexandra Estrada Ruiz	Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral
Claudia Patricia Cardona Lopera	Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral
Sebastián Lopera Lopez	Líder del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
03 Almera	19/11/2021	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas. Los ajustes realizados a las plantillas corresponden a eliminar variables tales como: Introducción, Alcance, Marco Teórico o Conceptual, Especificaciones sobre el Desarrollo del Plan, unificando el Seguimiento y Monitoreo con la Evaluación; y definiendo como variable Monitoreo y Evaluación; Definiciones y conceptos y Bibliografía y Webgrafía.	Simplificar la documentación de los planes con la información específica requerida para el monitoreo y evaluación del mismo.	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional.
Almera	28/01/2025	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano