



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

MARTHA CECILIA CASTRILLÓN SUÁREZ

Gerente ESE Metrosalud

Dirección de talento humano

30/01/2021

Versión [03]



Alcaldía de Medellín

Código:	PE01 PL 13
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2020
Página:	2 de 17

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CONTENIDO

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el Plan)	3
Política De Calidad	3
3. ARTICULACIÓN DEL PLAN CON OTROS PLANES A NIVEL INTERNO Y EXTERNO A LA INSTITUCIÓN.....	4
4. INTRODUCCIÓN	5
5. MARCO NORMATIVO DEL PLAN.....	6
6. MARCO TEÓRICO	7
6.1. Diagnóstico Estratégico	7
6.2. Formulación Estratégica	11
6.3. Plan Financiero	13
6.4. Implementación Estratégica.....	14
6.5. Seguimiento y Control Estratégico	14
7. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.	15
8. BIBLIOGRAFIA	17
9. DOCUMENTOS RELACIONADOS:	¡Error! Marcador no definido. 8

Código:	PE01 PL 13
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2020
Página:	3 de 17

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

2. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el Plan)

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.

Política de Talento Humano

La ESE Metrosalud se compromete con el ingreso, el mantenimiento y el desarrollo integral de los servidores, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	4 de 17		

organizacionales, con el fin de fortalecer la cultura corporativa, el clima organizacional, las competencias y el bienestar de los colaboradores.

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

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se articula con otros planes estratégicos, que dan cuenta de proyectos corporativos, tales como:

✓ **Plan de Desarrollo 2021-2025.**

La articulación con el plan de desarrollo y de acción, se observa especialmente con lo planteado en la estrategia de Talento Humano.

Con la formulación del presente plan se pretende además de lograr el cumplimiento del objetivo de la mencionada estrategia, consistente en *“Metrosalud será una empresa que procura el desarrollo y bienestar de los servidores y sus familias.”*, así como ejecutar la meta estratégica allí planteada: *“Para el año 2025 Metrosalud será reconocida como una empresa social del estado con servidores con alto niveles de desarrollo y bienestar.”*, que se encuentran alineadas con la Visión de la **E.S.E METROSALUD** consistente en: *“Seremos la mejor red pública del país para el cuidado de la salud de las personas, las familias y la comunidad, contribuyendo a su bienestar mediante la prestación de servicios humanizados, resolutivos y confiables.”*

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	5 de 17		

✓ **Plan de Mejora Acreditación. En este plan se generaron unas acciones de mejora consistentes en:**

- “Documentar, desplegar e implementar un modelo sistémico de gestión de necesidades del talento humano que permita garantizar la integración entre las diferentes fuentes, priorizar sistemáticamente las necesidades identificadas, gestionar la intervención de una manera ordenada y medir la cobertura de la respuesta a las necesidades, la oportunidad de las intervenciones con base en acuerdos de nivel de servicio y la satisfacción del cliente interno con respecto a la respuesta a estas necesidades”
- “Documentar un modelo o proceso de planeación del talento humano que incluya el enfoque estratégico, e incorpore los enfoques táctico y contingencial, acorde a los componentes de los estándares 104 y 105, implementar el modelo adoptado, evaluar la adherencia e impacto del mismo en términos de la oportunidad y continuidad en la prestación de los servicios asistenciales, e intervenir con miras al cierre de brechas”.

4. INTRODUCCIÓN

El Plan de Acción determinado para la Dirección de Talento Humano, estableció como una de sus metas la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021, dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

El objetivo principal de la formulación del presente Plan es establecer claramente las políticas y directrices que orientan, desarrollan y evalúan la Gestión del Talento Humano adscrito a la Entidad, determinando las actividades que pretenden desarrollarse contribuyendo con el mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos y calidad de vida del servidor y su familia, en concordancia con la planeación estratégica de la misma, garantizando en todo momento la articulación con el Plan de Gestión y el Plan de Desarrollo “*ESE Metrosalud Saludable y Comprometida con la Vida.*”

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	6 de 17		

Para su implementación 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 los consagrados en el Código de Ética y Buen Gobierno de la ESE Metrosalud en particular, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la entidad y las relaciones con otras entidades públicas.

5. MARCO NORMATIVO DEL PLAN

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.
- **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.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2020
Página:	7 de 17

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



- **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
- **Acuerdo 271 de 2015.** Régimen de Administración de Personal de la ESE Metrosalud.
- **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.

6. MARCO TEÓRICO

6.1. 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 de 8 personas integrantes 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

- ✓ Modelos de Gestión Humana en el medio exitosos aplicables a nuestro proceso de Talento Humano.
- ✓ Ofertas de capacitación al Talento Humano a nivel Nacional e internacional.
- ✓ Redes Institucionales de conocimiento

Código:	PE01 PL 13
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2020
Página:	8 de 17

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



- ✓ Oportunidad de acceso a directrices, documentos y asesorías en Entidades como la CNSC y el DAFP
- ✓ Alianzas estratégicas con organizamos y entidades.
- ✓ Desarrollo tecnológico aplicable a la gestión del Talento Humano.
- ✓ Crecimiento en la oferta laboral de personal capacitado.
- ✓ Asesorías externas en el componente de Gestión Humana para el mejoramiento de nuestro proceso.

Amenazas

- ✓ 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 salud
- ✓ Situación del sector salud
- ✓ Situación socio política que permea la institución
- ✓ Demora del desembolso de los recursos económicos por parte de diferentes entidades para el cumplimiento de las obligaciones y servicios poniendo en riesgo la seguridad financiera de la Entidad.
- ✓ Legislación Variable. Continuos cambios jurisprudenciales frente al manejo del talento Humano.
- ✓ Criterios de la selección desde la CNSC que no tienen en cuenta políticas para del sector salud
- ✓ Diferencias de criterios entre O. Sindicales adscritas a la entidad para las negociaciones.

Fortalezas

- ✓ Estabilidad laboral frente a la situación financiera del sector salud.
- ✓ Empoderamiento del puesto de trabajo.
- ✓ Plan de Bienestar Social e Incentivos (interno).
- ✓ Pago Oportuno de la Nómina y prestaciones sociales (interno).
- ✓ Liderazgo en la consecución de metas (aprender e innovar).
- ✓ Oportunidad en la respuesta en las necesidades del cliente interno y externo.
- ✓ Curso de inducción virtual y recepción corporativa

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	9 de 17		

- ✓ Conocimiento y aplicación del procedimiento de gestión del desempeño (procesos internos).

Debilidades

- ✓ Proceso de selección de Personal que no se aplica de manera estandarizada en personal con diferente vinculación a carrera administrativa.
- ✓ Bajo nivel de desarrollo de las competencias técnicas y comportamentales en algunos servidores, Dificultades en el manejo de la comunicación asertiva.
- ✓ No hay estandarización de algunos procedimientos y sus respectivos controles.
- ✓ Entrenamiento específico en el puesto de trabajo no efectivo.
- ✓ Falta de estrategias pedagógicas y de divulgación del plan de capacitación que aseguren la participación, acceso y asimilación de los conocimientos.
- ✓ Sobrecarga laboral
- ✓ Desconocimiento de Talento Humano en la Institución.
- ✓ Falta de estandarización de liderazgo en los servidores con personal.

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	10 de 17		

Cruce de variable del DOFA para la generación de estrategias

DOFA	<p style="text-align: center;">Fortalezas -F</p> <ol style="list-style-type: none"> Estabilidad laboral frente a la situación financiera del sector salud. Empoderamiento del puesto de trabajo. Plan de Bienestar Social e Incentivos (interno). Pago Oportuno de la Nómina y prestaciones sociales (interno). Liderazgo en la consecución de metas (aprender e innovar). Oportunidad en la respuesta en las necesidades del cliente interno y externo. Curso de inducción virtual y recepción corporativa Conocimiento y aplicación del procedimiento de gestión del desempeño (procesos internos). 	<p style="text-align: center;">Debilidades -D</p> <ol style="list-style-type: none"> Proceso de selección de Personal que no se aplica de manera estandarizada en personal con diferente vinculación a carrera administrativa. Bajo nivel de desarrollo de las competencias técnicas y comportamentales en algunos servidores. Dificultades en el manejo de la comunicación asertiva. No hay estandarización de algunos procedimientos y sus respectivos controles. Entrenamiento específico en el puesto de trabajo no efectivo. Falta de estrategias pedagógicas y de divulgación del plan de capacitación que aseguren la participación, acceso y asimilación de los conocimientos. Sobrecarga laboral Desconocimiento de Talento Humano en la Institución. Falta de estandarización de liderazgo en los servidores con personal.
<p style="text-align: center;">Oportunidades -O</p> <ol style="list-style-type: none"> Modelos de Gestión Humana en el medio exitosos aplicables a nuestro proceso de Talento Humano. Ofertas de capacitación al Talento Humano a nivel Nacional e Internacional. Redes Institucionales de conocimiento Oportunidad de acceso a directrices, documentos y asesorías en Entidades como la CNSC y el DAFP Alianzas estratégicas con organismos y entidades. Desarrollo tecnológico aplicable a la gestión del Talento Humano. Crecimiento en la oferta laboral de personal capacitado. Asesorías externas en el componente de Gestión Humana para el mejoramiento de nuestro proceso. 	<p style="text-align: center;">Opciones Estrategias FO FA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de competencias F1, F2, F8, F7, O1, O2 ✓ Mantenimiento de las Condiciones laborales F3, F4, F6, O5, O3, O8, O1. ✓ Talento humano con capacidad de liderazgo F5, O1, O2 y O3 	<p style="text-align: center;">Opciones Estrategias DO DA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer el proceso de vinculación del talento Humano D1, O1, O2, O4, O6, O7, O8 ✓ Desarrollo de competencias D2, D4, D5, D7, O1, O2, O3, O5, O8, O6, O7, O5 ✓ Planeación estratégica del Talento Humano D6, O6, O1 ✓ Talento Humano con capacidad de liderazgo D8, O1, O2, O3
<p style="text-align: center;">Amenazas -A</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 salud Situación del sector salud Situación socio política que permea la institución Demora del desembolso de los recursos económicos por parte de diferentes entidades para el cumplimiento de las obligaciones y servicios poniendo en riesgo la seguridad financiera de la Entidad. Legislación Variable. Continuos cambios jurisprudenciales frente al manejo del talento Humano. Criterios de la selección desde la CNSC que no tienen en cuenta políticas para el sector salud Diferencias de criterios entre O. Sindicales adscritas a la entidad para las negociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimiento de la cultura del servicio F1, F6, F8, F3, A1, A4 ✓ Desarrollo de capacidades para el cambio F2, A2, A6, A7 ✓ Mantenimiento de las condiciones laborales F4, A1, A4, A5, A7 ✓ Reconocimiento al Talento Humano F5, A1, A2 ✓ Desarrollo de Competencias F7, A2, A5 y A6 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer el proceso de vinculación del talento Humano D1, A1, A2, A6 ✓ Desarrollo de competencias D2, D4, D5, D7, A1, A2, A4 ✓ Planeación Estratégica del Talento Humano D6, A1, A2, A6 ✓ Talento Humano con capacidad de liderazgo D8, A2, A5

Con el objeto de brindar una mayor claridad, es importante remitirse en este punto al anexo 1, en el cual se detalla la Matriz DOFA con sus articulaciones, que dan lugar a la generación de estrategias.

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

- ✓ Matriz 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

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	11 de 17		

- ✓ 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.

6.2. Formulación Estratégica

La formulación estratégica se define teniendo presente el DOFA, abarcando la siguiente estructura: Estrategias, objetivos, programas y proyectos, los indicadores y los responsables de su ejecución.

A continuación, se presentan las variables debidamente trabajadas en la formulación estratégica del plan:

Estrategias. Entendiendo que la estrategia hace alusión al “CÓMO” hacer para que los objetivos definidos a fin de lograr la visión se cumplan, se estableció, en atención al diagnóstico antes detallado que las estrategias a implementar serían las que se enlistan a continuación.

- ✓ Planeación estratégica del talento humano
- ✓ Fortalecer el proceso de vinculación del talento humano
- ✓ Mantenimiento de las condiciones laborales
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Talento humano con capacidad de liderazgo
- ✓ Desarrollo de capacidades para el cambio
- ✓ Reconocimiento al talento humano
- ✓ Fortalecimiento de la cultura del servicio

Teniendo claras las estrategias antes detalladas se procedió con la definición del objetivo, los programas y los proyectos que se desarrollan a continuación.

Estrategia No. 3. Desarrollo y bienestar del Talento Humano.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2020
Página:	12 de 17

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Estrategia No.3



Indicadores

Con el objeto de establecer los resultados en el logro de esta estrategia se determinaron los siguientes indicadores:

Indicador	Responsable
Índice de cumplimiento del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo (componente Higiene y Seguridad Industrial y medicina del Trabajo)	Director de Talento Humano y Líder de Salud Ocupacional
% de servidores con oportunidad de respuesta a requerimientos relacionados con procesos de administración del talento humano	Director de Talento Humano y equipo de profesionales
Porcentaje de Ejecución del plan para la gestión del riesgo de emergencias y desastres	Director de Talento Humano y Líder de Salud Ocupacional
Porcentaje de disminución del Ausentismo laboral	Director de Talento Humano y Líder de Salud Ocupacional

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	13 de 17		

Indicador	Responsable
Proporción de colaboradores capacitados conforme al PIC	Director de Talento Humano y Profesional Universitario. Capacitaciones
% de satisfacción del Cliente Interno	Director de Talento Humano y Equipo de Profesionales
Cobertura acumulada del componente de calidad de vida laboral	Director de Talento Humano y Profesional Universitario. Psicólogo Organizacional
Cobertura acumulada del componente de protección y servicios sociales	Director de Talento Humano y Profesional Universitario. Protección y servicios sociales
Proporción de cumplimiento de las actividades de Calidad de Vida Laboral	Director de Talento Humano y Profesional Universitario. Psicólogo Organizacional
Seguimiento a la implementación del Plan de Estímulos e Incentivos aprobada por el comité de bienestar social e incentivos	Director de Talento Humano y equipo conformado para tal fin

(*) Los indicadores planteados se encuentra sujeto a modificaciones una vez se defina el Plan de Acción.

6.3. Plan Financiero

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021 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 2021, siendo línea de base para el cálculo del presupuesto de las vigencias 2020, con un incremento del IPC en un 3% aproximado, quedando los valores establecidos de la siguiente manera:

GASTOS DE INVERSIÓN	2018	2019	2020	2021
Gestión formación capacitación	\$127.327.149	\$133.693.506	\$140.378.182	\$141.708.228
Fortalecimiento del Modelo de evaluación del desempeño	\$81.330.900	\$85.397.445	\$89.667.317	0
Desarrollo integral y calidad de vida del talento humano	\$2.063.309.534	\$2.166.475.011	\$2.274.798.761	\$2.353.113.523

Código:	PE01 PL 13
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2020
Página:	14 de 17

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



6.4. 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 Intranet institucional. Su despliegue se incluirá en el cronograma de temas de 2021.

Adicionalmente, el Grupo de Talento Humano participará en las reuniones de personal de cada UPSS con el fin de dar cumplimiento al Plan, y al mismo tiempo, despejar dudas que puedan presentar los servidores frente al tema.

6.5. 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 2021.

7. 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.

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	15 de 17		

✓ **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.

✓ **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.

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	16 de 17		

✓ **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).

8. BIBLIOGRAFIA

- ✓ 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,

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2020		
Página:	17 de 17		

Departamento, Administrativo de la Funcion Publica: Escuela Superior de Administracion Publica, 2016.

- ✓ Metodología de formulación y evaluación de planes estratégicos o tácticos ESE Metrosalud.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- ✓ Resultados de la última encuesta de Clima Organizacional.
- ✓ Resultados de la encuesta de satisfacción Laboral.
- ✓ Informes anual de la evaluación del desempeño laboral de los servidores.
- ✓ Plan de Desarrollo ESE Metrosalud 2021-2025
- ✓ Plan de Accion ESE Metrosalud 2021-2022
- ✓ Resultados y hallazgos autoevaluacion de Acreditación.
- ✓ Planes de mejora del proceso de Gestión del talento Humano.
- ✓ Decreto 1499 de 2017. Modelo Integrado de Planeación y gestión. MIPG
- ✓ Normas enlistadas en el marco Normativo.

ELABORADO POR:	
Lina Maria Valencia Correa	Directora Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa
Luz Amparo Montoya Ochoa	Profesional Universitaria Capacitación
José Eduardo Arroyave Florez	Profesional Universitario Abogado

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
03	24/01/2021	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano