



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

MARTHA CECILIA CASTRILLON SUAREZ

Gerente ESE Metrosalud

Dirección de Talento Humano

01 – 01 – 2022

Versión [1]



Alcaldía de Medellín

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	2 de 19		

CONTENIDO

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
1.1 POLÍTICAS RELACIONADAS	3
Política De Calidad.	3
Política de Talento Humano.	3
2. OBJETIVOS	4
3. MARCO NORMATIVO DEL PLAN	5
4. DESARROLLO DEL PLAN	6
4.1 Diagnóstico Estratégico.	6
4.2 Formulación Estratégica.....	9
4.3 Monitoreo y Evaluación.....	14
4.4 Plan Financiero.....	15
4.5 Implementación Estratégica.	15
4.6 Seguimiento y Control Estratégico.....	16
5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	16
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS	18
6. ANEXOS	18

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	3 de 19		

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

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 organizacionales, con el fin

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	4 de 19		

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

2. OBJETIVOS.

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 2022, 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 público 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*”.

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 aquellos principios y valores consagrados en el Código de Integridad 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.

Para ello, fue construido con la participación activa del equipo de profesionales de la Dirección de Talento Humano de la E.S.E *Metrosalud* en la consecución de los logros de proyectos establecidos bajo los principios de calidad, eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones tendientes a fortalecer el ciclo de vida laboral del servidor público, desde el ingreso, desarrollo y retiro.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	5 de 19		

3. 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. 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
- **Acuerdo 271 de 2015.** Régimen de Administración de Personal de la ESE Metrosalud.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	6 de 19		

- **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.

4.1 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 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 no efectivo.
- ✓ Desarrollo de normatividad aplicable al componente de Gestión del Talento Humano en Salud.

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.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	7 de 19		

- ✓ 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, incluyendo los efectos ocasionados por la pandemia SARS-COV-2 COVID-19.
- ✓ 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.
- ✓ Legislación Variable. Continuos cambios legales y jurisprudenciales frente al manejo del Talento Humano.
- ✓ 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 y escucha activa del cliente interno.

Debilidades.

- ✓ Poca socialización del Régimen de Administración de Personal de la Entidad.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	8 de 19		

- ✓ Amplia rotación de personal
- ✓ 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 caracterización del Talento Humano en la Institución.
- ✓ 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:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	9 de 19		

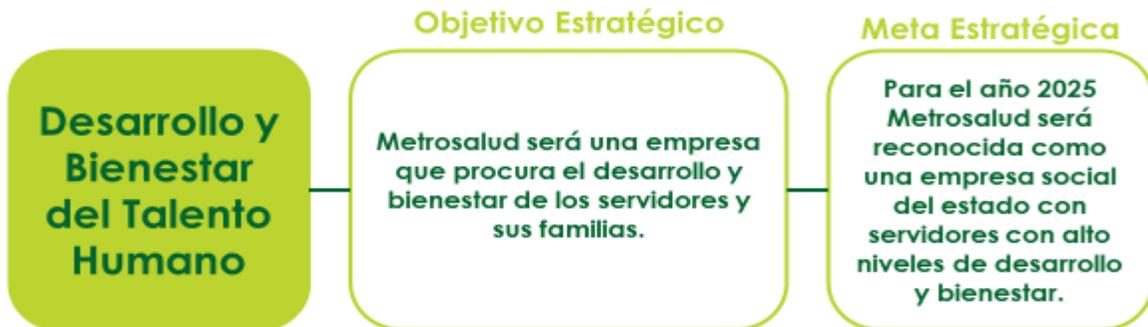
4.2 Formulación Estratégica.

La formulación estratégica abarca la siguiente estructura: Estrategias, Ruta Estratégica, Iniciativa Estratégica 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.

Estrategia Desarrollo y bienestar del Talento Humano.



Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	10 de 19		



Para ello se establecieron las iniciativas estratégicas que facilitarán la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano, así:

- ✓ Desarrollo del ser y humanización del servicio.
- ✓ Desarrollo competencias técnicas para la prestación del servicio de salud.
- ✓ Bienestar integral de los servidores.
- ✓ Clima organizacional.

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

- ✓ Humanización de los servicios de salud basados en el desarrollo del ser
- ✓ Plan Institucional de Capacitación del talento humano
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Entrenamiento en el puesto de trabajo
- ✓ Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores
- ✓ Intervención de riesgos priorizados en seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de nuestros servidores
- ✓ Definición y operación del Programa SERVIMOS
- ✓ Fortalecimiento de las estrategias para la implementación de la Escucha activa y atención de las necesidades del cliente interno
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Plan de incentivos institucionales
- ✓ Seguimiento y respuesta a situaciones administrativas del talento humano
- ✓ Gestión del desempeño laboral
- ✓ Provisionales

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	11 de 19		

- ✓ Mejoras priorizadas producto del autodiagnóstico de MIPG
- ✓ Cumplimiento a aspectos convencionales

ESTRATEGIA 4: METROSALUD CONSCIENTE Y SOSTENIBLE.

Estrategia Desarrollo y bienestar del Talento Humano.



Teniendo en cuenta para este punto, la iniciativa estratégica que se relacionan a continuación:

- ✓ Cultura y Liderazgo

Esta cuenta con acciones puntuales desde la ejecución del siguiente proyecto Institucional:

- ✓ Definición e implementación del Proyecto de Cultura Organizacional (Fase 5)

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	12 de 19		

Partiendo entonces de lo anterior y con miras al cumplimiento de las estrategias y rutas establecidas se proponen los siguientes objetivos:

- ✓ Realizar análisis de la capacidad y suficiencia del talento humano de la ESE Metrosalud.
- ✓ 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 los procesos de la entidad.
- ✓ 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.
- ✓ Incrementar el porcentaje de percepción positiva del clima laboral de la ESE Metrosalud, mitigando los actos de inequidad y realizando intervenciones a gran escala que mejoren la calidad de las relaciones laborales, el trato equitativo y la comunicación.
- ✓ Fortalecer e implementar estrategias de desarrollo integral y calidad de vida laboral, orientadas al aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y atendiendo las necesidades del servidor y su familia, buscando impactar de manera positiva en la prestación de los servicios de salud humanizados, resolutivos y confiables, y en la satisfacción de los servidores y los usuarios.
- ✓ Fortalecer en la ESE Metrosalud la atención humanizada, el trato a los usuarios y servidores, logrando que se caractericen por la amabilidad, la empatía, el respeto y el confort.
- ✓ Mantener una comunicación directa, fluida y permanente con el cliente interno de la ESE Metrosalud a través de estrategias que fortalezcan el

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	13 de 19		

desempeño institucional, el desarrollo del talento humano y la comunicación asertiva como fuente de mejoramiento continuo.

- ✓ Fortalecer la cultura organizacional de la ESE Metrosalud basada en la comunicación, el liderazgo, la cultura de servicio y la identidad corporativa, en la cual se reflejen los valores institucionales para la prestación de los servicios de salud, caracterizados por una atención humanizada, resolutiva y confiable.
- ✓ Propiciar condiciones para la motivación de los servidores, así como el logro de las iniciativas y estrategias institucionales por medio de un portafolio de servicios y beneficios a favor del disfrute y bienestar de los servidores y sus familias.
- ✓ Desarrollar un proyecto en Seguridad y Salud en el Trabajo partiendo del modelo de Sistema de Gestión SST definido, con el que se intervengan de manera integral, integrada y continua los principales riesgos y expectativas identificados en el talento humano de la organización desde todos los niveles, con miras a contribuir en el logro de los objetivos del Modelo de Prestación de Servicios de Salud basado en Atención Primaria en Salud.
- ✓ Realizar seguimiento a módulos del SIGEP
- ✓ Asegurar la oportunidad de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.
- ✓ Establecer una adecuada caracterización del Talento Humano de la ESE Metrosalud que permita contar con información relacionada con: Rotación de personal, Movilidad del personal, Ausentismo, Pre-pensionados, Personas pertenecientes a Minorías, Discapacitados, entre otros.
- ✓ Implementar mecanismos para transferir el conocimiento por parte de los servidores que se retiran de la Entidad.
- ✓ Fortalecer la estrategia de salario emocional para promover el bienestar de los servidores públicos.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	14 de 19		

- ✓ Definir e implementar estrategias para salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
- ✓ Socializar el protocolo para atención de casos de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.

4.3 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:

Indicador	Responsable
Proporción de cumplimiento del Proyecto de Humanización de los servicios de salud basados en el desarrollo del ser	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Psicóloga Organizacional – Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del Proyecto Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Prestación y Servicios Sociales– Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del Proyecto Intervención de riesgos priorizados en seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de nuestros servidores	Directora Operativa Talento Humano - Lider de Programa Salud Ocupacional
Proporción de cumplimiento del Proyecto Definición y operación del Programa SERVIMOS	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Prestación y Servicios Sociales– Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del Proyecto Fortalecimiento de las estrategias para la implementación de la Escucha activa y atención de las necesidades del cliente interno	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Prestación y Servicios Sociales– Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del Proyecto Clima organizacional	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Psicóloga Organizacional – Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del Proyecto Cultura organizacional	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Psicóloga Organizacional – Bienestar Laboral
Cobertura de capacitación de servidores de acuerdo a población objeto definido en el PIC	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Capacitación

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	15 de 19		

Indicador	Responsable
Proporción de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación del talento humano	Directora Operativa Talento Humano - Profesional Universitaria Capacitación
Proporción de cumplimiento del plan de mejora de MIPG	Directora Operativa Talento Humano

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

4.4 Plan Financiero.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2022 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 2022, siendo línea de base para el cálculo del presupuesto de las vigencias 2021, con un incremento del IPC en un 3% aproximado, quedando los valores establecidos de la siguiente manera:

Gastos de inversión	2019	2020	2021	2022
Gestión formación capacitación	\$133.693.506	\$140.378.182	\$141.708.228	\$143.989.730
Fortalecimiento del Modelo de evaluación del desempeño	\$85.397.445	\$89.667.317	0	0
Desarrollo integral y calidad de vida del talento humano	\$2.166.475.011	\$2.274.798.761	\$2.353.113.523	\$2.521.562.865
Gestión talento humano	\$2.385.565.962	\$2.504.844.260		

4.5 Implementación Estratégica.

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

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	16 de 19		

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 2022.

4.6 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 2022.

5. 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.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	17 de 19		

✓ **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.

✓ **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).

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	18 de 19		

✓ **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).

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 IN 85

6. ANEXOS.

- ✓ 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 2022-2023
- ✓ 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.
- ✓ Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	19 de 19		

ELABORADO POR:	
Catalina Alvarez Arango	Directora Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa Administración de Salarios
Luz Amparo Montoya Ochoa	Profesional Universitaria Capacitación
Sandra Roció Baez Ortega	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Claudia Patricia Cardona Lopera	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
José Eduardo Arroyave Florez	Abogado

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
2	01/01/2022	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano