



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

ADRIANA MARÍA VELÁSQUEZ ARANGO

Gerente (E) ESE Metrosalud

Dirección Operativa de Talento Humano

27/01/2026

Versión [07]


Vigilado Supersalud



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	2 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. OBJETIVOS	5
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. DESARROLLO DEL PLAN	7
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:.....	21
6. ANEXOS:.....	21

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	3 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Plataforma Estratégica



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.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	4 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



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”.

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”.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	5 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



2. OBJETIVOS

- Formular y consolidar políticas integrales de gestión del talento humano que orienten el ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) garantizando la articulación con el Plan de Gestión y 2026 – 2030, dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004 y los principios éticos institucionales.
- Optimizar la gestión administrativa y organizacional del talento humano bajo principios de calidad, eficiencia y eficacia consolidando procesos transparentes y responsables que fortalezcan la cultura organizacional, Desarrollo aseguren el cumplimiento normativo y fomenten relaciones efectivas con los grupos de interés y entidades públicas, alineando la gestión del talento humano con los objetivos institucionales y el desarrollo sostenible.
- Fortalecer las competencias, capacidades y bienestar integral de los servidores públicos implementando programas de formación, desarrollo, seguimiento y acompañamiento que promuevan la mejora continua del desempeño, la calidad de vida y la satisfacción laboral, contribuyendo al propósito superior de la entidad de la mano del bienestar para las personas, sus familias y la comunidad.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	6 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia.** Artículo 53 que consagra el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1042 de 1978.** "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1045 de 1978.** Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente lo dispuesto en el artículo 15, numeral 2 literal a).
- **Ley 734 de 2002.** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023.
- **Decreto 1567 de 1998.** Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 682 de 2001.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Decreto 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 1499 de 2017.** MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **Acuerdo 140 de 2007.** Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Metrosalud
- **Acuerdo 271 de 2015.** Régimen de Administración de Personal de la ESE Metrosalud.
- **Acuerdo Laboral y Convención Colectiva de Trabajadores Oficiales.**
- **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	7 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



4. DESARROLLO DEL PLAN

Diagnóstico Estratégico.

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

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

Oportunidades.

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

Amenazas.

- Legislación Variable. Continuos cambios legales y jurisprudenciales frente al manejo del Talento Humano y/o continuidad de las ESE, incluyendo la posible reforma a la salud y la reforma laboral.
- Disminución sistemática de la población para atender por la ESE Metrosalud afectando la sostenibilidad financiera y recurso para el desarrollo de los programas de Talento Humano.
- Modelos de prestación de servicios de salud que promueven la productividad en detrimento de la calidad y de la humanización en los servicios de salud
- Situación socio política que afecta la institución.
- Demora en el desembolso de recursos económicos por parte de diferentes entidades para el cumplimiento de las obligaciones y servicios poniendo en riesgo la seguridad financiera de la Entidad.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	8 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE 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.
- Operatividad del Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Salud Ocupacional, como espacios de apoyo para el adecuado funcionamiento de la ESE en relación a los servidores y la prestación de servicios de salud con humanidad.

Debilidades.

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

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Versión:	07		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	9 de 23		

- 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.

Formulación Estratégica.

La formulación estratégica abarca la siguiente estructura: Línea Estratégica, programa, proyectos, indicadores y responsables de su ejecución, todos alineados con el Plan de Desarrollo institucional 2026-2030.

A continuación, se presentan las variables que se desarrollarán en el nuevo plan de acción institucional, el cual darán cuenta de la ejecución de la **línea Estratégica 3: Gestión y Desarrollo del Talento Humano: programa** Cultura Organizacional y Gestión del Cambio y los **proyectos:** Gestión del cambio y Cultura Organizacional, Fortalecimiento de la Humanización de los servicios, Bienestar y Calidad de vida de los servidores, Plan Institucional de Capacitaciones, Comunicación Organizacional; 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:

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	10 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



LINEA ESTRATEGICA: Gestión y Desarrollo del Talento Humano.



Las metas para los próximos 4 años con el programa de Cultura Organizacional y Gestión del cambio son:

- ✓ Para el año 2028, Metrosalud habrá alcanzado una **adherencia del 68%** por parte de sus servidores a los **elementos priorizados de la Cultura Organizacional**.
- ✓ Para el año 2029, Metrosalud habrá logrado que el **75% de los indicadores** definidos en la **Política de Humanización** cumplan con las metas establecidas.
- ✓ Para el año 2028, Metrosalud habrá alcanzado un nivel de cumplimiento igual o superior al **68% en la evaluación institucional del liderazgo**, como resultado de procesos de fortalecimiento de competencias, acompañamiento estratégico y cultura organizacional orientada al desarrollo del talento humano.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	11 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



- ✓ Para el año 2028, Metrosalud habrá alcanzado un nivel de cumplimiento igual o superior al **80% en la evaluación institucional de la comunicación asertiva y efectiva**, como resultado de procesos de formación, acompañamiento y fortalecimiento de competencias comunicativas en todos los niveles de la organización.

Proyecto: Gestión del cambio y Cultura Organizacional

Detalle Actividades

- Actualizar Política de cultura organizacional
- Actualizar Programa de cultura organizacional
- Definir los elementos priorizados de la cultura organizacional de Metrosalud
- Definir Plan de implementación del Programa de Cultura Organizacional
- Realizar seguimiento a la implementación del Programa de Cultura Organizacional
- Definir e Implementar estrategias para el Fortalecimiento del Liderazgo institucional
- Definir e Implementar estrategias para el Fortalecimiento de la Comunicación asertiva y efectiva en la institución
- Realizar evaluación de adherencia de los elementos priorizados de la cultura organizacional
- Realizar evaluación institucional de liderazgo
- Realizar evaluación institucional de comunicación asertiva y efectiva

Detalle Indicadores

- Proporción de cumplimiento del proyecto Gestión del Cambio y Cultura Organizacional – Meta 90%
- Proporción de cumplimiento del Plan de implementación del Programa de Cultura Organizacional – Meta 90%
- Proporción de adherencia de los elementos priorizados de la cultura organizacional – Meta 90%
- Línea de base Evaluación institucional de liderazgo
- Línea de base Evaluación institucional de comunicación asertiva y efectiva
- Evaluación de la percepción de la gestión de integridad – Meta 95%

Proyecto: Fortalecimiento de la Humanización de los servicios

Detalle Actividades

- Actualizar Política de humanización
- Actualizar Programa de humanización
- Definir e implementar estrategias para el fortalecimiento del pilar de humanización de Trato Digno
- Definir e implementar estrategias para el fortalecimiento del pilar de humanización Ambiente Humanizado

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Versión:	07		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	12 de 23		

- Definir e implementar estrategias para el fortalecimiento del pilar de cultura humanizada
- Definir e implementar estrategias para el fortalecimiento del pilar de apoyo integral

Detalle Indicadores

- Proporción de cumplimiento del proyecto Fortalecimiento de la Humanización de los servicios – Meta 90%

Proyecto: Bienestar y Calidad de vida de los servidores (Proyecto Inversión)

Detalle Actividades

- Formular y publicar Plan de Bienestar Social
- Formular y publicar Plan de Estímulos e Incentivos
- Realizar seguimiento en la implementación de la Ruta Seguridad y Salud en el Trabajo

Detalle Indicadores

- Proporción de cumplimiento del proyecto Fortalecimiento de la Humanización de los servicios – Meta 90%
- Proporción de cumplimiento del Plan de Bienestar Social – Meta 90%
- Proporción de cumplimiento del Plan de Estímulos e Incentivos – Meta 90%
- Proporción de adherencia en la ruta de atención y seguimiento de seguridad y salud en el trabajo en los servidores – Meta 80%
- Índice de Clima Laboral – Meta 76%
- Proporción de la satisfacción laboral del cliente interno – Meta 85%

Proyecto: Plan Institucional de Capacitaciones Proyecto Inversión

Detalle Actividades

- Formular Plan Institucional de Capacitaciones
- Realizar seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones

Detalle Indicadores

- Proporción de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones – Meta 90%
- Proporción de ejecución presupuestal del rubro del Plan Institucional de Capacitaciones – Meta 90%

Proyecto: Comunicación Organizacional Proyecto Inversión

Detalle Actividades

- Formular Plan de Comunicación Organizacional

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 
Versión:	07	
Vigente a partir de:	27/01/2026	
Página:	13 de 23	

- Realizar seguimiento a la ejecución del Plan de Comunicación Organizacional

Detalle Indicadores

- Proporción de cumplimiento del Plan de Comunicación Organizacional – Meta 90%
- Proporción de ejecución presupuestal del rubro del Plan de Comunicación Organizacional – Meta 90%

Teniendo en cuenta para este punto, la iniciativa estratégica de Cultura y Liderazgo, cuenta con acciones puntuales desde la ejecución del siguiente proyecto Institucional: Proyecto de Cultura Organizacional.

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

- ✓ Propiciar en la ESE Metrosalud las acciones de atención humanizada, el trato digno a los usuarios y servidores, buscando la apropiación del código de ética institucional.
- ✓ Mantener una comunicación directa, fluida y permanente con el cliente interno de la ESE Metrosalud a través de estrategias que fortalezcan el 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, confiable y con alto sentido de pertenencia

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:

Indicadores del proyecto	Meta anual	Responsable
Proporción de cumplimiento del proyecto Gestión del Cambio y Cultura Organizacional	90%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del Plan de implementación del Programa de Cultura Organizacional	90%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de adherencia de los elementos priorizados de la cultura organizacional	40%	Profesional Universitario Bienestar Laboral

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Versión:	07		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	14 de 23		

Evaluación de la percepción de la gestión de integridad	95%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del proyecto Fortalecimiento de la Humanización de los servicios	90%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de cumplimiento del proyecto Bienestar y Calidad de vida de los servidores	90%	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
Proporción de cumplimiento del Plan de Bienestar Social	90%	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
Proporción de cumplimiento del Plan de Estímulos e Incentivos	90%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de adherencia en la ruta de atención y seguimiento de seguridad y salud en el trabajo en los servidores	80%	Líder SST
Índice de Clima Laboral	76%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de la satisfacción laboral del cliente interno	85%	Profesional Universitario Bienestar Laboral

(*) Los indicadores planteados se encuentran ajustados al plan de acción 2026-2030.

Adicional a los anteriores indicadores, la Dirección de Talento Humano con su equipo de trabajo realiza seguimiento a los procesos que favorecen el cumplimiento misional, esto desde la perspectiva de acompañar al servidor en todo su ciclo de vida laboral, evidenciando la labor por medio de los resultados y análisis en los periodos respectivos de los indicadores colgados en el aplicativo Sistema de Gestión Integral - Almera.

Plan Financiero.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 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 2026, siendo línea de base para el cálculo del presupuesto de las vigencias 2026, con un incremento proyectado de **4.7%+ 2.5 % = 7.2 %** (Proyectado Entidad mas Acuerdo Laboral).

Talento Humano	Definitivo 2026
GASTOS	10.866.330.531
Subsidio familiar	3.992.572
Seguro de vida (Clausula 30)	83.040.576

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	15 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Talento Humano	Definitivo 2026
Auxilio para aros (Clausula 7)	5.164.215
Gastos funerarios (Clausula 11)	51.900.360
Calamidad doméstica y urgencia (Clausula 57)	64.372.542
Droga para trabajadores (Clausula 69)	27.453.474
Becas y útiles de los hijos de los trabajadores (Clausula 66)	254.268.052
Dotación y suministro a empleados (Clausula 41)	144.276.600
Auxilios sindicales (Clausulas 54 y 71)	150.647.665
Prima de maternidad (Clausula 53)	2.400.996
Gastos de salud ocupacional	345.853.486
Gastos legales y notariales	13.329.580
Remuneración por servicios técnicos	2.830.256.704
Viáticos y gastos de viaje	6.400.000
Pensiones de vejez y muerte	4.399.885.156
Cuotas partes pensionales	344.468.395
Bonos pensionales (de pensiones)	463.334.444
Capacitación del talento humano	64.000.000
Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores - vivienda	1.116.050.763
Gastos deportivos y recreación de los funcionarios	234.528.000
Bienestar laboral y cultural y calidad de vida de los funcionarios	211.477.248
Gastos deportivos y recreación de los trabajadores clausulas 58 - 59 de la convención	49.229.705

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 2026.

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 2026.

Plan Anual de Vacantes

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	16 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



El Plan Anual de vacantes permite planear el Talento Humano de la ESE Metrosalud en el corto y mediano plazo, mantener actualizada la información de la planta de cargos, para la toma de decisiones frente a los procesos de la entidad, cubrir las necesidades de personal para el periodo, considerando los procedimientos de ingreso, permanencia, capacitación y formación.

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

Valorar el recurso humano desde el punto de vista presupuestal, lo que permite cumplir con las obligaciones laborales de manera oportuna.

Formulación

La metodología para diseñar y desarrollar el Plan Anual de Vacantes, será la establecida en el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP "**LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES**".

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva los cuales se encuentran incluidos en el presupuesto de la vigencia 2026 los mismos que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, las cuales están respaldadas por el Manual de Funciones y Competencias de la ESE Metrosalud, en el que se informan los requisitos, en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias, que se exigen para el desempeño del empleo.

Así, el Director de Talento Humano, será el llamado a proyectar con base en la planta de cargos de la ESE Metrosalud, los empleos vacantes y actualizará mensualmente la planta de cargos, considerando las vacancias temporales y definitivas que se generen por cualquier motivo en el periodo correspondiente, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

El seguimiento al plan anual de vacantes se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas

Es también obligatorio para la ESE Metrosalud reportar las vacantes a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, con el fin de adelantar el proceso del concurso de méritos, para proveer los cargos de manera definitiva, por cuanto se adelantarán las acciones necesarias para ejecutarlo.

La ESE Metrosalud, procedió con el reporte respectivo de las vacantes en la Plataforma del SIMO, el 02 de diciembre de 2024, bajo las directrices emitidas por dicha Entidad, por tal razón se reportaron todas las vacantes, reporte que se continúa actualizando, toda vez

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	17 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



que el aplicativo permite hacer los cambios hasta el momento de la publicación de la OPEC, dichos cambios obedecen al surgimiento de nuevas vacantes, adicional a ello el Rediseño Institucional en la modificación de la Planta de Cargos y los Manuales de Funciones, requieren de nuevos ajustes, que se llevaron a Junta para su aprobación, a continuación se presenta lo reportado hasta la última actualización.

Monitoreo y Evaluación

El seguimiento al plan de anual de vacantes, se realiza promediando los resultados del indicador proporción ocupación planta de cargos, el cual se mide de forma bimestral, este analiza los cargos ocupados en el periodo, el número de vacantes a proveer para cumplir la meta de ocupación del 90%.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Formulación

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación, reubicación de personal, reubicación del cargo, situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros).

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

En este sentido, en la presente anualidad, se adelantó el Análisis de la Planta actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de previsión de la planta de la ESE METROSALUD, fué del **88%** del total de plazas evidenciando **270** vacantes para iniciar la nueva anualidad.



Es pertinente manifestar que la ESE METROSALUD, en su Planta Ordinaria tiene 2.171 plazas, de las cuales 1.901 se encuentran ocupados, lo que implica un total de 270 plazas disponibles.

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	18 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



La ESE METROSALUD presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminada por dependencias, toda vez que la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera Según el Nivel y tipo de vinculación:

NIVEL						
TIPO NOMBRAMIENTO	CARRERA	LNyR	PROVISION ALIDAD	PERIODO FIJO	TRABA. OFICIALES	TOTAL
ASESOR	1					1
ASISTENCIAL	374		459			833
DIRECTIVO		20		2		22
PROFESIONAL	376	14	360			750
TECNICO	99		83			182
TRABAJADOR OFICIAL					113	113
Total general	850	34	902	2	113	1901

Monitoreo y Evaluación

El seguimiento al plan de Previsión de Recursos Humanos, se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas por el Director de Talento Humano.

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
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	19 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



- **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.

- **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

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	20 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

- **Protección y Servicios Sociales:**

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

- **Gestión del cambio:**

Es un proceso estructurado que busca preparar, apoyar y guiar a Los servidores, equipos y organizaciones en la transición hacia nuevas formas de trabajar, adaptándose a transformaciones internas o externas de manera efectiva y sostenible en cada uno de los ciclos de su vida laboral dentro de la ESE.

- **Gestión del desempeño laboral:**

Es el proceso sistemático mediante el cual una organización evalúa, orienta y mejora el rendimiento de sus servidores, alineando sus funciones y resultados con los objetivos institucionales.

- **Planes de mejora:**

Son estrategias diseñadas para corregir deficiencias detectadas en el desempeño laboral, fortaleciendo competencias y asegurando que el servidor alcance los estándares esperados.

- **Gestión del talento humano:**

MIPG establece que la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es un proceso estratégico que busca garantizar que las entidades públicas dispongan de personal idóneo, comprometido y con las competencias necesarias para cumplir la misión institucional. Se fundamenta en principios de meritocracia, transparencia, integridad y desarrollo integral de los servidores.

- **Ingreso:**

Selección meritocrática, cumplimiento de requisitos, inducción y reinducción.

- **Desarrollo:**

Formación continua, fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales, bienestar laboral.

- **Evaluación:**

Código:	PE01 PL 13
Versión:	07
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	21 de 23

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Uso de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para identificar brechas y orientar planes de mejora.

- **Movilidad:**
Promoción, traslados y nuevas responsabilidades con acompañamiento estratégico.
- **Retiro:**

Procesos de desvinculación claros, respetuosos y alineados con la normatividad.

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. Bogotá 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 Función Pública: Escuela Superior de Administración Pública, 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 2026-2030
- Plan de Acción ESE Metrosalud 2026
- Resultados y hallazgos autoevaluación de SOGC y (PAMEC y Habilitación).
- 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.
- Informe de ejecución del Plan institucional de capacitación.
- Informe anual del plan de ejecución de bienestar laboral social y plan de estímulos e incentivos.
- Informe anual de ejecución del plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Versión:	07		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	22 de 23		

- Informes de salarios (SIHO decreto 2196 informe de personal y costo, trimestral), CHIP - Consolidador de Hacienda e Información Pública (costos de personal, anual - abril, Presupuesto anual de salarios y talento Humano, Pasivo prestacional anual (diciembre), El programa de "Seguimiento y Actualización de los Cálculos Actuariales del Pasivo Pensional de las Entidades Territoriales" conocido como PASIVOCOL, Seguimiento a implementación al manual de cuadro de turnos (novedades-cuadros de turnos y saldo de horas etc) Reportes a la CNSC.
- Informe anual de integridad y conflicto de intereses (PTEE)
- Informe de cumplimiento de requisitos de habilitación para el talento humano asistencial de la ESE.
- Informe de cumplimiento del FURAG
- Informe anual actualización del SIGEP II (activos, inactivos, planta cargada, rendición declaración de bienes y rentas y actualización hoja de vida).

ELABORADO POR:	
Martha Cecilia Zuluaga Escobar	Directora Operativa Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa Administración de Salarios
Sebastián Lopera López	Líder Salud Ocupacional
Elkin José Contreras Ramos	Profesional Universitario Salud Ocupacional
Diana Alexandra Estrada Ruíz	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Claudia Patricia Cardona Lopera	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
José Eduardo Arroyave Flórez	Profesional Universitario Abogado Talento Humano
Santiago Cano Castillo	Profesional Universitario Gestión del Desempeño Laboral
Manuela Palacio Velasquez	Profesional Universitario Gestión del Talento Humano y Capacitación
Nubia Madrigal Gaviria	Profesional Universitario Gestión Estratégica del Talento Humano

Código:	PE01 PL 13	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Versión:	07		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	23 de 23		

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
02 Almera	05/02/2020	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Director Talento Humano
03 Almera	21/02/2022	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Director Talento Humano
04 Almera	31/01/2023	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Directora Talento Humano
05 Almera	31/01/2024	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Director Talento Humano
06 Almera	30/01/2025	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Directora Talento Humano
07 Almera	27/01/2026	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Se adecúa el plan a los términos legales y al contenido institucional estandarizado	Directora Talento Humano