



Metrosalud[®]

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026

ADRIANA MARÍA VELÁSQUEZ ARANGO

Gerente (E) ESE Metrosalud

Dirección Operativa de Talento Humano

27/01/2026

Versión [05]



Vigilado Supersalud



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PA02 PL 455
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	2 de 19

**PLANES BIENESTAR SOCIAL
LABORAL**



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL 3

2. OBJETIVOS 4

3. MARCO NORMATIVO..... 6

4. DESARROLLO DEL PLAN 9

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:..... 18

6. ANEXOS:..... 18

Código:	PA02 PL 455
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	3 de 19

PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL



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:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	4 de 19		

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”.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de participación, aprendizaje, esparcimiento e integración; permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y la atención a las necesidades del servidor y su familia, en búsqueda de un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; impactando de manera positiva en el desempeño

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	5 de 19		

laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

Objetivos Específicos

- Facilitar condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.
- Implementar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, para la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- Generar espacios para el conocimiento y reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se posibilite un incremento en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad para con la ESE.
- Motivar el incremento del compromiso con la salud y el bienestar de los servidores y sus familias, entendiendo que estas superan el concepto de lo físico e integra lo mental y social.
- Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas, siempre en búsqueda del bienestar integral de los servidores de la ESE y sus familias.
- Promover actividades culturales, artísticas y de esparcimiento que permitan el desarrollo de destrezas y talentos, además de la integración de los servidores y sus familias.
- Ofrecer diferentes actividades para que el personal logre mayores niveles de desarrollo y calidad de vida, mejore su desempeño y se sienta motivado, reconocido y satisfecho en la empresa.

Código:	PA02 PL 455
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	6 de 19

PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL



3. MARCO NORMATIVO

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

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

- **Ley 909 de 2004**, en la cual el párrafo del artículo 37 versa sobre los planes de incentivos y los programas de bienestar propuestos como ejes en cada organización.
- **Resolución 2646 de 2008**, emitida por el Ministerio de la Protección Social y la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo que regulan la necesidad de realizar una encuesta de riesgo psicosocial con el objeto de monitorear el riesgo psicosocial y de esta manera propender por su constante mitigación.
- **Resolución 2646 de 2008**, Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Ley 1448 de 2011** establece que el enfoque diferencial –o enfoques diferenciales.
- **Ley 1752 de 2015** tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- **Decreto 1083 de 2015**, que regula en el artículo 2.2.10.1 y siguientes el programa de estímulos, el programa de bienestar orientado a la protección y servicios sociales, el programa de bienestar y calidad de vida laboral y los planes de incentivos.
- **Decreto 1072 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Trabajo.
- **Decreto 052 de 2017**, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- **Decreto 815 de 2018**, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	7 de 19		

- **Resolución 0312 de 2019**, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Ley 1952 de 2019**, Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **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
- **Documento CONPES 3992 de 2020**, relacionado con la "*Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia*", es importante tener en cuenta que el documento indica el concepto de salud mental lejos de la ausencia de enfermedad, pasando a un enfoque de *salud mental positiva*.
- Política Nacional de Humanización en Salud expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social
- Política Nacional de Bienestar Social expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Circular Externa No. 100-001-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública**, que tiene como asunto la formulación y publicación del Plan Estratégico de talento humano, estableciendo las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa.

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

- **Acuerdo 140 de 2007** y el **Acuerdo 271 de 2015** emitidos ambos por la Junta Directiva de la Entidad, como máximo Órgano de Dirección, por medio del cual se adoptan los planes de bienestar laboral y estímulos e incentivos como parte de la respuesta institucional a las necesidades de los servidores.
- **Acuerdo 216 de 2013**, la Junta Directiva de la ESE Metrosalud reglamenta el plan de capacitación para los funcionarios de la empresa y actualiza el Acuerdo 062 del 26 de julio de 2000.
- **Acuerdo 271 de 2015**, a través de esta norma se adopta el Régimen de Administración de Personal o Estatuto de Personal, en el cual se consagran temas relacionados con el bienestar de los servidores y la viabilidad de reconocer incentivos.

Código:	PA02 PL 455
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	8 de 19

PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL



- **Acuerdo 405 de 2022**, por medio del cual se modifica el Acuerdo 344 de 2018, que redefine las políticas generales y el marco de actuación del Programa de Vivienda para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado.
- **Resolución 7617 del 10 de febrero de 2022**. Por medio de la cual se implementa el seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en provisionalidad en la ESE Metrosalud.
- **Convención Colectiva 2024-2025**, con SINTRAOMMED y la ESE Metrosalud y, SINTRAMETROSALUD y la ESE Metrosalud.
- **Acuerdo Laboral 2025-2028**, entre la ESE Metrosalud y las organizaciones sindicales ASMETROSALUD, SINTRAOMMED, ANDEC y ASMEDAS.
- **Resolución No. 12887 del 08 de julio de 2025** "Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2025-2028 celebrado entre la E.S.E Metrosalud y las agremiaciones Asmetrosalud, Sintraommed, Andec y Asmedas".

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	9 de 19		

4. DESARROLLO DEL PLAN

- **Formulación**

A la fecha del 30 de noviembre/2025 se cuenta con una planta de personal de 1.889 servidores, teniendo este dato como base, para la realización de las encuestas EPSCI y Cultura Organizacional 2025, se contó con una muestra representativa de 812 servidores y para la encuesta de Clima Laboral 2025 se contó con la participación de 882 servidores.

NECESIDADES DEL PERSONAL EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

A modo de tener un sustento de las acciones a realizar desde Bienestar Social, se realiza la Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno (EPSCI) y Cultura Organizacional en el año 2025 con una muestra significativa de 812 servidores y se tiene en cuenta la Encuesta de Clima Organizacional 2025, con la participación de 882 servidores; utilizando para ambas como herramienta cuestionarios realizadas en articulación con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, y utilizando a modo de facilitar su diligenciamiento y lograr incrementar el número de respuestas efectivas de servidores, se logró la obtención de los siguientes resultados porcentuales:

Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno: 69.72% de percepción de satisfacción general de los servidores en relación a los procesos institucionales

Encuesta de Cultura Organizacional: 80.28% en relación a la apropiación de la cultura organizacional.

Encuesta de Clima Laboral: 66.82% de índice de motivación y satisfacción de los servidores en relación al clima organizacional.

Los resultados de este sondeo fueron insumo para la proyección de las actividades de Bienestar Laboral para el año 2026, se tuvo en cuenta la visión de los servidores en la construcción de los procesos, procurando que puedan impactar de manera positiva en el bienestar integral de los mismos y su grupo familiar.

Siendo así y con base en los porcentajes obtenidos, se priorizarán temas de abordaje frente a las necesidades percibidas por los servidores, se tendrán en cuenta los incentivos o reconocimientos más apreciados por los mismos y se pretenderá la inclusión de actividades para servidores y sus familias; teniendo en cuenta para esto, las posibilidades institucionales en relación a la dimensión de las acciones y con el objetivo de impactar al mayor número posible de servidores y familias.

Es importante reconocer entonces que:

Los resultados de las encuestas EPSCI y Clima Laboral 2025 sugieren un nivel aceptable y en relación a la Cultura Organizacional 2025, se reconoce un nivel excelente, esto partiendo

Código:	PA02 PL 455
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	10 de 19

PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL



de la identificación de un sentido de pertenencia alto en los servidores de la ESE, lo que facilita que se sientan vinculados con los elementos que componen la cultura organizacional, los mismos que no están relacionados solo con la plataforma estratégica, sino también con el camino avanzado en el reconocimiento y la apropiación de los valores del código de integridad, aun así, se evidencian en algunos indicadores que hay áreas específicas que requieren atención y sugieren un reto para la empresa, como el acceso a recursos y tecnología, condiciones ambientales, provisión de recursos, comunicación, aspectos relacionados con liderazgo y la promoción en el ámbito laboral, desde criterios que se enmarcan en el reconocimiento de habilidades y el logro de progresos continuos; aspectos que de ser abordados podrían mejorar la experiencia global de los servidores en sus labores diarias; las encuestas han proporcionado valiosos indicadores sobre la percepción de satisfacción de los servidores en METROSALUD y su vivencia frente al Clima Laboral; llegando a la conclusión de la necesidad de lograr un compromiso continuo, un fortalecimiento del ambiente laboral y cultural, con la retroalimentación de los servidores y apertura de los espacios de comunicación entre las directivas y el resto del personal, mejoramiento en habilidades de liderazgo para aquellos que ejercen roles de direccionamiento, como herramientas esenciales para asegurar un impacto positivo en la percepción de satisfacción del cliente interno y el clima laboral en los diferentes espacios de red, redundando en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

Priorización de Necesidades:

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

Desde esta premisa, es entonces donde se hace necesario buscar mecanismos que permitan la realización de estrategias que puedan favorecer la intervención a favor del bienestar integral de los servidores y sus familias, teniendo como herramienta principal la visión misma de necesidades que ellos reconocen y frente a las cuales solicitan manejo por los diferentes medios de escucha activa del cliente interno y las mediciones realizadas, llevándonos a volcar la mirada en las siguientes elementos: Acciones de comunicación cercana, directa, efectiva y afectiva, una administración de puertas abiertas, acciones de mentoría direccionando a los líderes más experimentados en el acompañamiento de aquellos que buscan desarrollar sus habilidades, fortalecimiento de habilidades para el trabajo en equipo, cumplimiento de la política de desconexión laboral, realización permanente de pausas activas, fortalecimiento de estrategias de equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, actividades de integración entre compañeros de trabajo y presentación de nuevos servidores a los equipos de trabajo, implementación de beneficios no tangibles como días libres adicionales, acceso a programas de desarrollo profesional o capacitaciones, fomento de la rotación de empleados entre equipos y proyectos para

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	11 de 19		

desarrollar habilidades diversas y adaptabilidad, acceso a actividades deportivas, alianzas con entidades relacionadas salud integral, fortalecer las acciones de asesoramiento y apoyo psicológico, incentivar actividades de team building en eventos recreativos e inclusión de las familias en los mismos, reconocimiento de éxitos a nivel de publicaciones internas.

Población Objetivo de los Planes de Bienestar Social Laboral:

De manera general las actividades a realizar dentro del Plan De Bienestar Social Laboral, van dirigidas a los 1891 servidores de la ESE Metrosalud actualmente en servicio; aun así es importante tener en cuenta que en la actualidad el número de plazas disponible corresponde a 280, es decir, en caso de proveerse en su totalidad la planta de cargos el número de servidores y familias a impactar correspondería a 2171; sin embargo, teniendo en cuenta que la planta es dinámica por su naturaleza, se contempla un 5% de novedades relacionadas con servidores en vacaciones, licencias, permisos, comisiones, entre otros; determinando así para el momento de proyección de este plan un público objetivo de 1796 servidores a impactar, pretendiendo incluir a sus familias, en las actividades a realizar durante el año, sin embargo debido a las características propias de cada actividad, la participación de los mismos se limita a un proceso previo de inscripción o convocatoria.

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026

COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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

Teniendo en cuenta el alcance que se puede tener desde los dos componentes de bienestar de la ESE y partiendo del planteamiento que trae el DAFP, en donde se proponen para el programa nacional de bienestar 5 ejes fundamentales; (equilibrio psicosocial, salud

Código:	PA02 PL 455
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	12 de 19

PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL



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

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

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

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

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

Iniciativas de abordaje:

- Caracterización de la población
- Manejo efectivo del tiempo
- Cultura
- Estilos de vida saludables
- Recreación y deporte
- Emprendimiento
- Creatividad
- Integración
- Sentido de pertenencia

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	13 de 19		

- Familia
- Prevención de riesgos laborales
- Humanización del trabajo
- Salario emocional
- Horarios Flexibles y teletrabajo
- Desconexión laboral
- Alianzas estratégicas
- Embajadores de bienestar (GEFES)

SALUD MENTAL:

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

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

Iniciativas de abordaje:

- Estilos y hábitos de vida saludables
- Salud física y mental
- Estilos de liderazgo
- Prevención del consumo de sustancias
- Prevención de la enfermedad
- Promoción de la salud
- Importancia del autocuidado
- Pausas activas
- Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

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

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

Iniciativas de abordaje:

- Caracterización de la población
- Programa para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas violencia

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	14 de 19		

- Inclusión
- Diversidad
- Equidad
- Representatividad
- Convivencia
- Derechos y Deberes

IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:

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

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

Iniciativas de abordaje:

- Sentido de pertenencia y vocación
- Código de integridad
- Cultura organizacional
- Clima laboral
- Atención humanizada
- Comunicación asertiva
- Estímulos e incentivos
- Liderazgo

CONVENCIÓN COLECTIVA Y ACUERDO LABORAL:

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

- 1- **Cláusula 54:** Sostenimiento
- 2- **Vivienda.** Adjudicación anual siguiendo lo establecido en la CC y el Acuerdo 4055 de 2022.
- 3- **Cláusula 57:** Fondo de Calamidad Doméstica para TO, a demanda.
- 4- **Cláusula 58:** Recreación, Deporte y Cultura
- 5- **Cláusula 59:** Recreación, anual
- 6- **Cláusula 60 - 71:** Prestación de Educación
- 7- **Cláusula 66 - 75:** Fondo para Auxilio de Educación
- 8- **Cláusula 71:** Auxilio a la Organización Sindical.
- 9- **Cláusula 17:** SINTRAMETROSALUD: Auxilio Sindical.

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	15 de 19		

10- Artículo 28 - 28,1 Beneficio y/o Retorno ante caja de compensación familiar y MetroParques.

11- Artículo 28 -28,2 Uso de la Bicicleta

12- Artículo 46 Desarrollo del Principio de Asociación Sindical: 15 SMLV para ASMETROSALUD, SINTRAOMMED, ANDEC y ASMEDAS

13- Artículo 53. Auxilio por maternidad o paternidad.

14- Auxilio de Educativo y de Salud Visual para empleado público.

VIVIENDA:

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

ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN

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

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

- ✓ **Gestión en la consecución de vínculos y alianzas interinstitucionales:** Consiste en la búsqueda de empresas que permitan vinculaciones por medio de alianzas y favorezcan para los servidores de la ESE precios asequibles y más bajos que en el mercado para bienes y servicios.
- ✓ **Elaboración de material de divulgación:** Se realiza con ayuda del área de comunicaciones de la ESE y es la estrategia de difusión de todos los programas, actividades o beneficios que se ponen en marcha, o la promulgación de los avances en la programación ejecutada, se elabora en presentaciones cortas o piezas informativas que luego se divulgan en Mail Master, Boletín Latidos o Carteleros Institucionales.

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	16 de 19		

- ✓ **Evaluación y seguimiento periódico del avance del cronograma:** Con el fin de cualificar día a día las acciones realizadas desde el componente de Protección y Servicios Sociales se lleva a cabo bimestralmente la consignación de los avances teniendo en cuenta las observaciones frente a las actividades a modo de acción de mejora o buena práctica replicable y se pone en evidencia dentro de la carpeta y planilla del plan de acción.
- ✓ **Ejecutar las acciones administrativas pertinentes:** Son aquellos encuentros, reuniones, comités que permiten la conformación de equipos de trabajo y alimentan la labor diaria, es la elaboración de formatos, reportes y registros, la documentación, referenciación de proceso y la entrega de correspondencia relacionada con los procesos del componente; es la retroalimentación constante con la Dirección de Talento Humano y la articulación con el componente de Calidad de Vida Laboral, aspectos que mantienen en marcha y favorecen la realización de una labor en pro del bienestar integral de los servidores y sus familias.

PLAN DE TRABAJO

El plan específico de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026, responde a lo definido en la Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104 y el Cronograma de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025.

PRESUPUESTO PROYECTADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTRATEGIAS

Detalle Rubro	Necesidades Estimadas	Ppto-2026
Cláusulas convención sindical.	\$583.013.700	\$469.288.259
Vivienda	\$1.743.829.317	\$1.116.050.763
Gastos deportivos y recreación de los funcionarios - PSS	\$367.850.000	\$234.528.000
Bienestar laboral y cultural y calidad de vida de los funcionarios	\$334.218.000	\$211.477.248

Se espera la apropiación por parte del Comité de Bienestar Social e Incentivos del plan en su totalidad, además del compromiso de la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, a modo de poder disponer los recursos necesarios para la implementación de todas las acciones de bienestar laboral en ambos componentes para la vigencia 2026.

- **Implementación y Despliegue**

El Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026 debe ser aprobado por el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos, precedido por el Gerente.

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	17 de 19		

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

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

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

Para esto las profesionales de Bienestar Laboral con el apoyo de integrantes de la Comisión de Personal, repasaron el documento y prepararon una propuesta para presentarla al Comité de Bienestar Social e Incentivos de la entidad. Posteriormente, se realizará una divulgación de este plan al personal a través de los Comités Técnicos de cada UPSS para socializar el plan 2026 y envío por email del documento a los respectivos jefes y líderes de la entidad.

- **Monitoreo y Evaluación**

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

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

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

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
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

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	18 de 19		

Indicadores del proyecto	Meta anual	Responsable
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%	Lider SST
Índice de Clima Laboral	76%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de la satisfacción laboral del cliente interno	85%	Profesional Universitario Bienestar Laboral

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 DT 85
- Informe Clima Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2025.
- Informe Cultura Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2025.
- Informe EPSCI Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2024.

6. ANEXOS:

- Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104 – Cronograma de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2026.

Código:	PA02 PL 455	PLANES BIENESTAR SOCIAL LABORAL	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	19 de 19		

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

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
03 Almera	19/11/2021	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas. Los ajustes realizados a las plantillas corresponden a eliminar variables tales como: Introducción, Alcance, Marco Teórico o Conceptual, Especificaciones sobre el Desarrollo del Plan, unificando el Seguimiento y Monitoreo con la Evaluación; y definiendo como variable Monitoreo y Evaluación; Definiciones y conceptos y Bibliografía y Webgrafía.	Simplificar la documentación de los planes con la información específica requerida para el monitoreo y evaluación del mismo.	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional.
04 Almera	28/01/2025	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano
05 Almera	27/01/2026	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano