Descripción de la política

(Describe el compromiso que la institución está dispuesta a cumplir, cuál es la posición de la administración o qué es lo que se desea regular. Debe responder al Qué, Cómo, Para qué)

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.

Responsable Institucional

(La Unidad Administrativa responsable de liderar la política, el cargo del responsable institucional y el cargo del Gestor institucional de política)

Unidad Administrativa: Dirección de Talento Humano

Líder de política: Director Talento Humano

Gestor de política: Profesional Universitario (Gestión Estratégica de Talento Humano)

Marco normativo

(Directriz gerencial o normatividad que soporta la política)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Acuerdo 271 de 2015 de la Junta Directiva de la ESE Metrosalud

Constitución Política de Colombia

Ley 190 de 1995

Ley 489 de 1998

Ley 909 de 2004

Ley 1221 de 2008

Ley 1712 de 2014

Ley 1780 de 2016

Ley 1940 de 2018

Ley 1960 de 2019

Decreto 1295 de 1994

Decreto 1567 de 1998

Decreto 1072 de 2015

Decreto 1083 de 2015

Copia no controlada

Decreto 171 de 2016

Decreto 815 de 2018

Decreto 648 de 2017

Decreto 2376 de 2010

Lineamientos para implementación

(Define cuáles son las estrategias y/o lineamientos de la ESE Metrosalud para el desarrollo e implementación de la política y lograr su propósito y los mecanismos que usará para dar a conocerla)

Para la ESE Metrosalud, esta política se implementa a través de:

- Proceso Gestión del Talento Humano, los procedimientos y demás documentos que los regulan.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los documentos que los regulan.

El esquema que resume el desarrollo de la política en la ESE Metrosalud es el siguiente ciclo de actividades:

Identificar necesidades:
Se requiere identificar las necesidades del Talento Humano que trabaja en la ESE Metrosalud, para ellos es necesario disponer de información oportuna y actualizada que facilite la intervención de las principales problemáticas del Talento Humano de la red prestadora de servicios de Salud. Esto implica contar con:
Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros.
Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo.

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
Para ello se utilizan mecanismos para identificar fortalezas y aspectos a mejorar, los que además permiten conocer el nivel de madurez que tiene la Gestión estratégica, a saber: Nivel Básico Operativo – Nivel Transformación – Nivel Consolidación.

Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano
Se definen acciones a implementar para obtener un cambio en el avance de la gestión. Estas acciones se relacionan con el diagnóstico para que las intervenciones se lleven a cabo en el marco de la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

Copia no controlada

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH
En este aspecto la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH.

- Al ingreso de personal que permita el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- En el desarrollo del talento humano definiendo acciones para la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- Al momento del retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo el desarrollo de acciones para preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado

Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano
Establecer los mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas. Estos mecanismos involucran la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Articulación con los planes institucionales:
Para el desarrollo de la política la ESE Metrosalud definirá los planes operativos necesarios que le permitan lograr los objetivos programáticos de las respectivas vigencias. Estos planes se articularán con los objetivos estratégicos y con las estrategias institucionales dando pie a la aparición del plan de acción de la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces.

El Plan de acción de la vigencia soporta las acciones básicas de planeación relacionadas con la política. Este plan cuenta con un método de formulación, seguimiento y evaluación estandarizada. De igual forma con una frecuencia de seguimiento y evaluación determinada. Ver:
PE01 ME 74 ME METODOLOGÍA FORMULACIÓN Y DESPLIEGUE DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS INSTITUCIONALES
PE01 DT 446 DT DOCUMENTO TÉCNICO LINEAMIENTOS PARA FORMULACIÓN PLAN ACCIÓN

De igual forma se cuenta con otros planes de carácter operativo, pero que no son necesariamente el plan operativo, entre los cuales están:

Copia no controlada

PA02 PL 01 PL PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS
PA02 PL 03 PL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PA02 PL 05 PL PLAN DE VACANTES
PA02 PL 455 PL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL
PE01 PL 12 PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS
PE01 PL 13 PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicadores

(Defina los indicadores que va a utilizar para medir el cumplimiento de la política)

183. PROPORCIÓN DE SERVIDORES EVALUADOS CON DESEMPEÑO LABORAL SOBRESALIENTE METROSALUD
185. INDICE AUSENTISMO LABORAL_METROSALUD con Sedes Administrativas
187. PROPORCIÓN OCUPACIÓN PLANTA DE CARGOS
221. PROPORCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO_METROSALUD
222. PROPORCIÓN DE SERVIDORES QUE CUMPLEN CON REQUISITOS DE HABILITACIÓN_METROSALUD
285. INDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL
184. PROPORCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL CLIENTE INTERNO METROSALUD
286. INDICE DE CLIMA LABORAL ESE METROSALUD
186. INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES LABORALES METROSALUD

Seguimiento y evaluación

(Describe cómo se realizará el seguimiento y evaluación de la política. Detalla la frecuencia de seguimiento y evaluación, responsables, informes o reportes y comités o grupos de trabajo donde se analizará el desempeño de la política)

Seguimiento a la política:

La implementación de la política estará determinada por el seguimiento sistemático de los indicadores definidos para medir la gestión del talento humano.

Como resultado del seguimiento se elaborará un informe ejecutivo semestral que dé cuenta del avance de la implementación de la política y los aspectos relevantes que han afectado esta.

Responsable: Director de Talento Humano.
Frecuencia: Semestral.
Mecanismo de seguimiento: Indicadores de la política.
Resultado: Informe del desempeño de los indicadores.
Comité o equipo de trabajo donde se analiza: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Evaluación de la política:

La política se evaluará cada año mediante el uso de mecanismos o instrumentos de evaluación y/o autoevaluación definidos por el DAFP y/o el ente regulador de la política estatal.

Copia no controlada

En caso de no estar estandarizados los mecanismos y/o instrumentos, estos se desarrollarán en correspondencia con los estándares y criterios establecidos en las normas técnicas o legales vigentes y se llevará a cabo como una autoevaluación de un elemento organizacional a través del aplicativo del sistema integrado de gestión.

Responsable: Director de Talento Humano – Jefe Oficina Asesora de Planeación y desarrollo Organizacional.
Frecuencia: Anual.
Mecanismo de evaluación: Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión FURAG – Formulario Autoevaluación de la Política.
Resultado: Informe de Autoevaluación de la política.
Comité o equipo de trabajo donde se analiza: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

En el marco de las líneas de defensa:

Línea Estratégica:
El Gerente (O quien haga sus veces) determina y direcciona la política de Gestión estratégica de talento humano y su aplicación en todos los niveles jerárquicos de la estructura.

Primera línea de defensa:
Servidores que hacen parte de la ejecución de los procesos, procedimientos, planes y programas relacionados con la Gestión del Talento Humano.
Director de Talento Humano – Equipos de trabajo de la Dirección de Talento Humano (O quienes hagan sus veces). A través del seguimiento a los Procesos, Procedimientos, Programas, Planes y proyectos que tienen relación con la política de Gestión del Talento humano a través de los indicadores definidos.

Segunda línea de defensa:
Mediante el monitoreo al seguimiento y evaluación realizado por la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional (O quien haga sus veces, por el Comité de Gerencia y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a la aplicación de indicadores o puntos de control.

Tercera Línea:
A través de la evaluación de los elementos de la política a través de una auditoría independiente y objetiva por parte de la Oficina de Control Interno y Evaluación.

Copia no controlada

	Desarrollo Organizacional
Luis Fernando Giraldo Tobón	Cargo: Director de Talento Humano
Nubia Inés Madrigal Gaviria	Cargo: Profesional Universitario (Gestión Estratégica del Talento Humano)

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE**	**RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE**	**RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE**
01	01/11/2019	Se actualiza la política para la gestión de riesgos	Con el propósito de formalizar las políticas institucionales y responder a requerimientos normativos.	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
02	22/06/2021	Se actualiza la política de gestión de riesgos	Se hace necesario su actualización a la luz de los nuevos lineamientos vigentes del DAFP y acorde con resultados de auditorías, seguimientos al sistema de gestión de riesgos.	Jefe Oficina Asesora Planeación y Desarrollo Organizacional
03	23/09/2024	Se ajusta la política de gestión del talento humano en los siguientes aspectos: 1. Denominación de la política pasa a llamarse Gestión Estratégica de Talento Humano 2. Se redefinen el	De conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del estado Colombiano y el sistema de gestión de riesgos de la ESE Metrosalud.	Director de Talento Humano

Copia no controlada

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE**	**RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE**	**RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE**
		Descripción, Responsable, Marco normativo, alcance, Lineamientos de implementación, Indicadores, Seguimiento y evaluación. 3. Se especifica la articulación con los procesos, programas y planes institucionales. 4. Se establecen las líneas de defensa.		

Copia no controlada