E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Gobernación DEL MAGDALENA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2026

E.S.E. Hospital Local de Concordia

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. JUSTIFICACIÓN 4
3. ALCANCE 4
4. OBJETIVO GENERAL 6
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6
6. MARCO LEGAL 7
7. MARCO CONCEPTUAL 8
8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN 10
9. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG 10
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL POA DE MIPG 11
11. CONCLUSIÓN 16
12. APROBACIÓN 17

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia constituye un instrumento fundamental de planeación y gestión institucional, orientado a fortalecer el capital humano como eje estratégico para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos misionales de la entidad. Su formulación se realiza en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular del componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual reconoce a las personas como el principal activo de las organizaciones públicas.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano permite articular de manera coherente y sistemática las políticas, planes, programas, proyectos y acciones orientadas a la administración, desarrollo y fortalecimiento del talento humano, asegurando su alineación con el direccionamiento estratégico institucional, la normatividad vigente y las necesidades del servicio de salud que presta la E.S.E. Hospital Local de Concordia. Así mismo, constituye una herramienta que facilita la toma de decisiones de la alta dirección en materia de gestión del recurso humano, garantizando criterios de eficiencia, transparencia, equidad y mejora continua.

El plan se orienta a promover condiciones laborales adecuadas que contribuyan al bienestar integral de los servidores públicos y contratistas, fomentando un clima organizacional favorable, el sentido de pertenencia institucional y la motivación por el servicio público. De esta manera, se busca fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales del personal, impulsando procesos de formación, capacitación, evaluación del desempeño y reconocimiento, que permitan contar con un talento humano idóneo, competente y comprometido con la prestación de servicios de salud seguros, humanizados y centrados en el usuario.

Adicionalmente, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano incorpora un enfoque preventivo y de gestión del riesgo, integrando aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la gestión del conocimiento, la integridad, la ética pública y el cumplimiento de los principios de la función administrativa. Todo ello, con el propósito de consolidar una cultura organizacional orientada a la calidad, la legalidad y la mejora continua, que contribuya al fortalecimiento institucional y al logro de resultados sostenibles en la atención en salud.

Finalmente, este plan se constituye en un referente para la implementación de estrategias que garanticen la sostenibilidad del talento humano en el tiempo, permitiendo a la E.S.E. Hospital Local de Concordia responder de manera efectiva a los retos del sector salud, a las exigencias del entorno normativo y a las expectativas de la comunidad, reafirmando su compromiso con la excelencia en la gestión pública y la prestación de servicios de salud con enfoque humano y social.

2. JUSTIFICACIÓN

En el marco del direccionamiento estratégico de la ESE Hospital Local de Concordia y su Plan de Desarrollo 2024 – 2027, la Gerencia hace anotación especial en la Gestión del Talento Humano (aun cuando no se tiene constituida un área como tal) con seis (6) ejes estratégicos, cuyo objetivo es “Fidelizar y satisfacer el personal de la institución mediante la motivación y la generación de sentido de pertenencia mejorando su calidad de vida y sus competencias laborales”. Orientando la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos y en concordancia con la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El gobierno nacional ha diseñado un sistema para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional, por tal motivo, el área de Gestión del Talento Humano ha adoptado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de desarrollar un ejercicio de valoración en cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo, con el propósito que el área logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional para el año siguiente.

Por lo anteriormente expuesto se utiliza el autodiagnóstico de MIPG actualizado en diciembre de 2024, el cual nos arroja el estado real de las rutas de valor y nos sirve para la construcción del Plan de Acción Anual.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Local de Concordia tiene como alcance establecer un marco integral para la planeación, desarrollo y ejecución de acciones que fortalezcan las competencias laborales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia de los servidores públicos. de la institución. Este plan se fundamenta en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alineándose con el Plan de Desarrollo 2024-2027 de la entidad y los objetivos estratégicos definidos para la vigencia 2025.

El alcance del plan incluye:

1. **Gestión integral del talento humano**: Se busca garantizar que las actividades relacionadas con la selección, formación, desarrollo y estímulo de los servidores públicos contribuyan a la construcción de un equipo humano idóneo, comprometido y orientado a la prestación de servicios humanizados y de calidad.

2. **Fortalecimiento de competencias y capacidades**: Se priorizará el diseño y ejecución de programas y proyectos destinados al desarrollo de habilidades, conocimientos y capacidades que mejoren el desempeño de los servidores, en sintonía con los objetivos estratégicos de la entidad.

3. **Mejoramiento de la calidad de vida laboral**: Se implementarán iniciativas que promuevan el bienestar integral del talento humano, generando satisfacción y motivación en su entorno laboral, lo que se reflejará en un servicio eficiente y en armonía con las necesidades de la ciudadanía.

4. **Adopción del MIPG**: El plan contempla la utilización de herramientas como el autodiagnóstico actualizado del MIPG para identificar aspectos clave en las dimensiones institucionales que requieren fortalecimiento. Esto permitirá establecer líneas de base y definir acciones concretas en el Plan de Acción Anual.

5. **Articulación con el direccionamiento estratégico**: Todas las del plan estarán orientadas a soportar y alcanzar las metas acciones definidas en los ejes estratégicos institucionales, contribuyendo al cumplimiento de las políticas públicas y a la mejora continua de los procesos administrativos y asistenciales.

En síntesis, este plan estratégico busca consolidar una gestión del talento humano eficiente, que promueva el desarrollo profesional y personal de los

servidores públicos de la ESE Hospital Local de Concordia, optimizando su aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales y la satisfacción de las expectativas de la comunidad que atiende.

4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la Institución, en el marco de las rutas de valor de MIPG, el mejoramiento continuo, la calidad de vida, las capacidades, conocimientos, competencias y la creación de valor público.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Optimizar el rendimiento de los servidores públicos por medio del fortalecimiento de las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re-inducción, acordes al Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos de la ESE y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar (bienestar), así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Establecer acciones de autoevaluación y monitoreo que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes de MIPG (programas) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando en el Plan Operativo Anual para la vigencia.

6. MARCO LEGAL

Norma	Fecha	Objeto / Alcance
Ley 100	23 de diciembre de 1993	Crea el Sistema de Seguridad Social Integral y establece disposiciones generales en materia pensional, prestacional y de seguridad social aplicables a los servidores públicos.
Decreto 1567	5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, incluyendo programas de bienestar e incentivos.
Ley 734	5 de febrero de 2002	Código Disciplinario Único. En su artículo 33, numerales 4 y 5, consagra los derechos de los servidores públicos.
Ley 909	23 de septiembre de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano en el Estado.
Decreto 1227	21 de abril de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, en especial el Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos para los servidores públicos.
Decreto 1661	27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica y establece estímulos especiales para los mejores empleados oficiales.
Ley 1010	23 de enero de 2006	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento en las relaciones de trabajo.
Decreto 2177	29 de junio de 2006	Reglamenta aspectos relacionados con la aplicación de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral.

Ley 1064	26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
Decreto 4665	29 de noviembre de 2007	Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos para el desarrollo de competencias laborales.
Decreto 2279	11 de agosto de 2003	Reglamenta parcialmente disposiciones relacionadas con el sistema pensional previstas en la Ley 100 de 1993 y la Ley 797 de 2003.
Ley 581	31 de mayo de 2000	Ley de Cuotas. Establece la participación mínima del 30% de mujeres en los niveles decisorios de la administración pública.
Decreto 2011	30 de noviembre de 2017	Establece la obligación de vincular laboralmente al menos el 2% de personas con discapacidad en entidades públicas.
Decreto 2365	26 de diciembre de 2019	Crea el Programa Estado Joven – Primer Empleo, orientado a facilitar la inserción laboral de jóvenes en el sector público.
Decreto 1083	26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Define lineamientos sobre bienestar, estímulos, incentivos y gestión del talento humano (arts. 2.2.10.1 al 2.2.10.17).

7. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual establece las bases teóricas y normativas que sustentan el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, permitiendo una comprensión integral de los elementos que orientan las acciones y decisiones de la ESE Hospital Local de Concordia.

Gestión del Talento Humano: La gestión del talento humano es el conjunto de estrategias y prácticas organizacionales destinadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los servidores públicos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la institución. En el caso de la ESE Hospital Local de Concordia, este concepto se articula con el propósito de fidelizar al personal acciones mediante que mejoren su calidad de vida, competencias laborales y sentido de pertenencia, promoviendo una prestación de servicios humanizados y de calidad.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): El MIPG es el marco de referencia del Gobierno Nacional para la gestión pública, orientado a fortalecer la capacidad institucional mediante la implementación de prácticas organizacionales integrales en dimensiones como el talento humano, la gestión del conocimiento y la mejora continua. Este modelo guía las acciones de la ESE para evaluar, planificar y desarrollar estrategias que garanticen un desempeño eficiente y alineado con las demandas ciudadanas.

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, emocionales, sociales y profesionales que contribuyen al bienestar de los servidores públicos en su entorno laboral. En este contexto, la ESE busca implementar programas y proyectos que fomenten la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso del personal, generando un impacto positivo en el clima organizacional y en los resultados institucionales.

Competencias Laborales: Son las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar eficientemente las funciones de una carga. El fortalecimiento de las competencias laborales es uno de los ejes centrales del plan estratégico, dado su impacto directo en la calidad de los servicios que ofrece la ESE y en la productividad organizacional.

Planeación estratégica: La planeación estratégica es un proceso sistemático que permite definir los objetivos a largo plazo de una organización, las estrategias para alcanzarlos y los recursos necesarios para su ejecución. En el caso de la ESE, este enfoque permite alinear las actividades del talento humano con el Plan de Desarrollo 2024-2027, asegurando que las metas institucionales se cumplan de manera efectiva y sostenible.

Cultura Organizacional: La cultura organizacional abarca los valores, principios, creencias y normas que definen el comportamiento de los miembros de una organización. El plan estratégico de la ESE busca fortalecer una cultura basada en

la humanización del servicio, el compromiso y la calidad, promoviendo la cohesión y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos.

8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta de la ESE Hospital Local de Concordia al 31 de diciembre de 2024 está constituida por 20 cargos, Distribuidas por grado y área de la siguiente forma.

DETALLE DE EMPLEADO	
CODIGO	**CARGO**
NIVEL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO	
085	**Gerente**
NIVEL PROFESIONAL ASITENCIAL	
407	**Medico General**
	SSO
NIVEL TECNICO	
448	**Tec. Area de S.**
NIVEL ASISTENCIAL	
412	**Aux. Enfermeria**
SERVICIOS OPERATIVOS O GENERALES	
477	**Conductor**
470	**Aux. Serv. Gen.**

9. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El Modelo de autoevaluación de MIPG es una tabla dinámica de Excel y está integrado por:

Componentes: se refiere a los 4 grandes temas que componen la política de talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro

Calificación: muestra la calificación para cada uno de los subcomponentes. Se calcula automáticamente.

Categoría: agrupaciones de temas claves de acuerdo con cada uno de los subcomponentes establecidos.

Calificación: muestra la calificación para cada una de las categorías. Se calcula automáticamente. Y se estableció una escala de 5 niveles semaforizados, así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

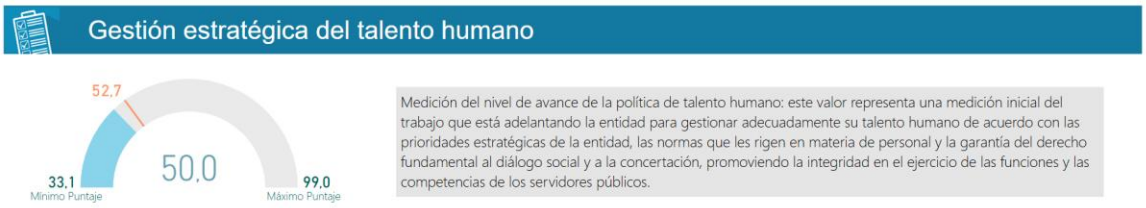
Actividades de Gestión: actividades puntuales que están enmarcadas dentro de la Gestión del Talento Humano.

Puntaje: es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con los criterios establecidos, en una escala de 0 a 100.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL POA DE MIPG

En el siguiente cuadro se evidencia un resultado entre 50 (mayoría naranja) en todos los componentes y rutas de valor; resultado que explica que la ESE debe

fortalecer para la vigencia 2025, la priorización del área de Gestión del Talento Humano, y sus Programas.



mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**56**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**57**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**61**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**60**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**47**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**52**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**54**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**52**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**53**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**49**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**55**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**56**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**54**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	**52**	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**52**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**51**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**48**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**48**

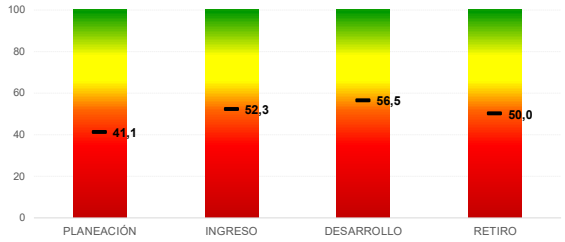
mipg modelo integrado de planeación y gestión

INICIO RESULTADOS RUTAS

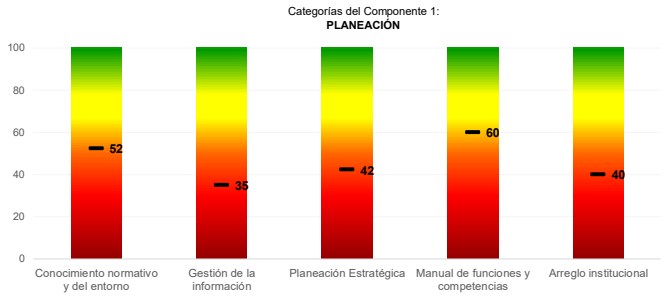
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

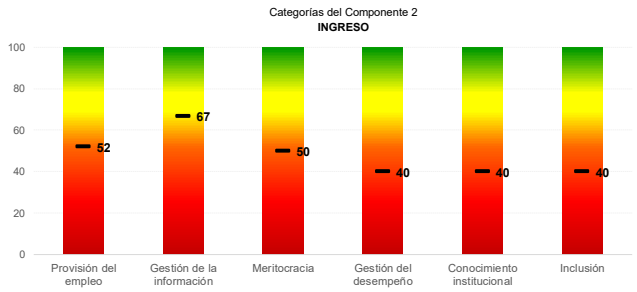
1. Calificación total:

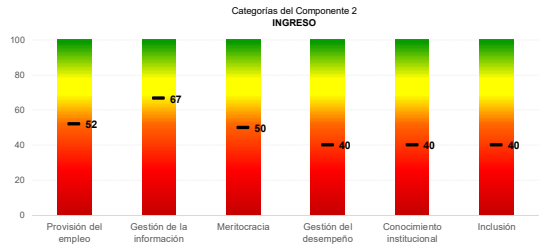
2. Calificación por componentes:

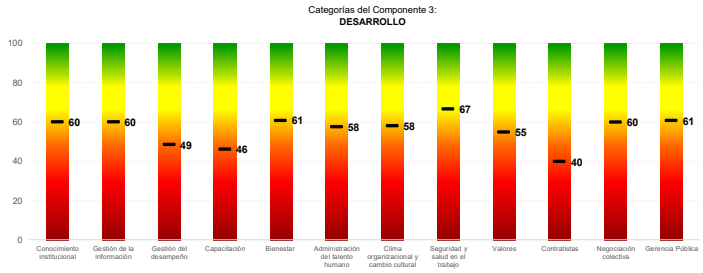


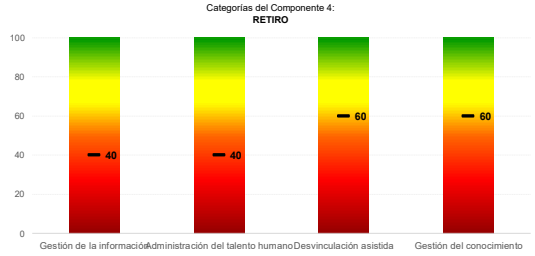
3. Calificación por categorías:



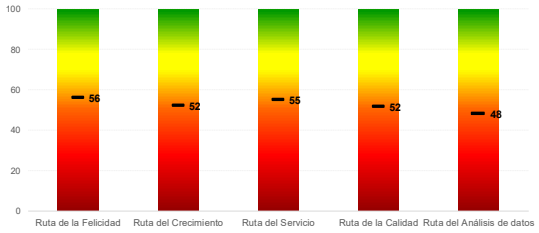




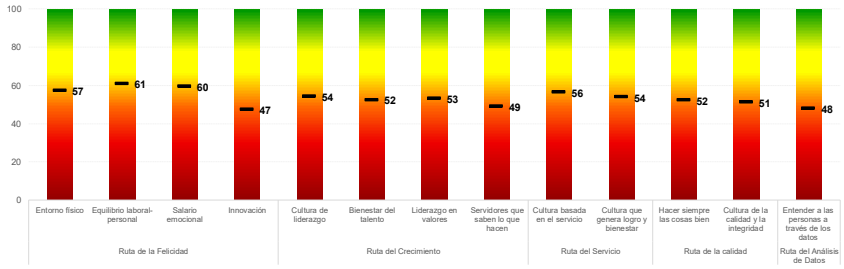




4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



11. CONCLUSIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Local de Concordia constituye una herramienta clave para garantizar el desarrollo integral del personal de la institución. Este plan, basado en las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y articulado con el Plan de Desarrollo 2024-2027, evidencia el compromiso de la ESE con la formación, bienestar y motivación de sus servidores públicos, promoviendo una cultura de calidad y humanización del servicio.

A través de objetivos claros y acciones específicas, el plan busca optimizar las competencias laborales, mejorar la calidad de vida y consolidar un sentido de pertenencia que se traduzca en un talento humano idóneo y comprometido con las demandas ciudadanas. La incorporación de programas de capacitación, incentivos y estrategias de evaluación continua permite alinear los esfuerzos institucionales con las políticas públicas y fortalecer la capacidad de respuesta frente a los desafíos actuales.

Asimismo, el uso del autodiagnóstico de MIPG ha permitido identificar áreas prioritarias para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en 2025, asegurando que las decisiones se tomen con base en una evaluación técnica y estructurada. Este enfoque integral fomenta un desarrollo institucional sostenible y orientado a resultados, posicionando a la ESE como un referente de gestión eficiente en el sector salud.

En conclusión, este plan estratégico no solo contribuye al cumplimiento de los objetivos misionales de la ESE, sino que también refuerza el compromiso con la ciudadanía, garantizando la prestación de servicios de alta calidad en un entorno de respeto, equidad y excelencia.

12. APROBACIÓN

El presente Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia fue elaborado en cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En virtud de lo anterior, el Plan fue revisado y aprobado por la Gerencia de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, para su implementación durante la vigencia correspondiente, constituyéndose en un instrumento orientador de la gestión del talento humano y de las acciones institucionales encaminadas al fortalecimiento del bienestar, la eficiencia administrativa y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

La aprobación del presente Plan compromete a las dependencias y responsables de su ejecución al cumplimiento de las actividades, metas e indicadores definidos, así como al seguimiento y evaluación periódica de sus resultados, conforme a los principios de planeación, control interno y mejora continua.

GRECY SALAS PÉREZ
GERENTE

PROYECTÓ	APROBÓ
NOMBRE(S): FAM A SU SERVICIO	NOMBRE(S): GRECY SALAS PÉREZ
CONTRATISTA	CARGO (S): GERENTE