	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 1 de 23

FECHA:	Febrero 07 de 2026
ACTIVIDAD:	Informe cierre Plan Anual Estratégico de Talento Humano
PROCESO VINCULADO:	Talento Humano
RESPONSABLE:	RAFAEL LUNA JOYAS- jefe de Talento Humano
OBJETIVO:	Alinear la gestión del personal con la visión y metas organizacionales, asegurando la provisión, desarrollo, bienestar y retención de un equipo competente y motivado, buscando mejorar el desempeño, fortalecer la cultura organizacional, fomentar la seguridad laboral y aumentar la productividad.

INFORME CIERRE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

INTRODUCCION.


El plan tiene como propósito establecer la línea estratégica de la entidad, definiendo la secuencia de acciones, tiempos y recursos para desarrollar programas y proyectos de gestión del talento humano. Está enfocado en cumplir con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y se alinea con el Plan de Desarrollo Institucional para garantizar la satisfacción y bienestar de los servidores durante su ciclo de permanencia (ingreso, permanencia y retiro). Pretende dar a conocer a todos los colaboradores (planta, contratistas y agremiados) la misión, visión y objetivos estratégicos para la vigencia 2024-2028.

OBJETIVO.

Promover programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital.

ALCANCE.

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través del cumplimiento de los procesos, procedimientos, programas y demás documentos que propendan por el mejoramiento de la administración del personal en forma general; y establezca el cumplimiento de los indicadores definidos en los planes operativos anuales.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 2 de 23

Sus lineamientos aplican a todos los servidores públicos, incluyendo personal de planta, contratistas, agremiados y demás colaboradores de la institución. Su aplicación cubre el ciclo de vida del servidor en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.


INDICADORES.

El plan establece que para realizar el seguimiento de los planes y programas se cuenta con indicadores de gestión. Estos están enfocados específicamente en:

- Evaluar el cumplimiento de las acciones definidas en la estrategia.
- Medir el efecto de las actividades en la población, la satisfacción, la asistencia y la cobertura.

El informe presenta varios indicadores según el área de gestión:

Área de Gestión	Fórmula del Indicador	Resultado / Cumplimiento
Bienestar Social	Actividades realizadas / Programadas	100% (11 actividades)
Capacitaciones	Capacitaciones realizadas / Programadas	95% (95 de 100 ejecutadas)
Integridad	Actividades ejecutadas / Programadas	93% (14 de 15 ejecutadas)
Vacaciones	Funcionarios disfrutaron / Programados	100% (34 de 34 funcionarios)
Vacantes	Personal planta fija / Vacantes planta global	69.39%
Previsión	Número de cargos de carrera Administrativa / Número total de cargos de Planta	81.63%

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 3 de 23

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y REALIZADAS

El plan se estructura bajo un Modelo Integrado de Gestión que incluye las siguientes áreas de actividad:

Gestión del Talento (Segundo Semestre 2025)

- Bienestar: Se realizaron salidas lúdicas (Cartagena y Ecuador), cena navideña, talleres de clima laboral ("Prepararnos para un cambio de vida") y conmemoración de cumpleaños.
- Capacitación: Se ejecutaron 95 jornadas formativas con frecuencia quincenal, lideradas por los jefes de cada área.
- Vacaciones: Los 33 funcionarios programados hicieron efectivo su derecho al descanso durante el periodo.
- Integridad: Se cumplieron 14 de las 15 actividades, incluyendo la actualización del Código de Integridad y encuestas de percepción.


4. Evidencias

Desde el área de Talento Humano se tienen las listas de asistencias, evidencias fotográficas e informes respectivos:

- Registros de asistencia: Listas físicas y digitales de los participantes en capacitaciones y eventos.
- Soportes Visuales: Evidencias fotográficas de las jornadas de bienestar y salidas lúdicas.
- Evaluaciones: Resultados de Pre-test y Post-test de cada capacitación para medir el impacto del aprendizaje.
- Documentación Legal: Resoluciones de actualización de códigos, actas de comité y el autodiagnóstico de integridad según la matriz de Función Pública.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 4 de 23
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

OBJETIVO.


Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral. Esto se logra mediante la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, fomentando un clima organizacional que proyecte motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al ciudadano.

Ejecución y Cumplimiento del programa de bienestar social e incentivo 2025

No. ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	FECHA
1	Día de las profesiones u oficios	Tarjeta virtual a los colaboradores. Detalle de compartir nutricional	Ejecutada (Enero - Diciembre)
2	Día de la familia E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Día libre para que el funcionario comparta con la familia.	Ejecutado (I – II Semestre)
3	Apoyo educativo primer semestre	Convocatoria para entrega de documentación, con los respectivos soportes	Ejecutado (I Semestre)
4	Día de San Antonio	Eucaristía, serenata, arreglos florales, entrega del pan bendito, capilla de la Institución	Ejecutada (13 junio)
5	Actividad lúdica fuera del hospital	Actividad lúdica recreativa (Rumba – Terapia) y resolución de conflictos.	Ejecutado (Mayo)
6	Actividad Lúdica Cultural	Resaltar valores y costumbres de nuestra región. (San Pedrito Institucional)	Ejecutada (Junio)
7	Salida lúdica fuera del departamento	Fuera de la sede habitual de trabajo o del departamento.	Ejecutada (Septiembre- Octubre)
8	Talleres	<ul style="list-style-type: none"> Clima Laboral y cultura organizacional pre-pensionados: "prepararnos para un cambio de vida- Encuentro de saberes" 	Ejecutado

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 5 de 23

9	Apoyo educativo segundo semestre	Convocatoria para entrega de documentación, con los respectivos soportes	Ejecutado (II Semestre)
10	Cumpleaños	Conmemoración de día cumpleaños.	Ejecutada (Enero- Diciembre)
11	Unión navideña	promover lazos familiares en navidad y fin de año	Ejecutado

Durante el segundo semestre del 2025 se realizaron las 5 actividades restantes de las 11 programada,

INDICADORES.

Para medir la efectividad del plan, se utilizaron dos fórmulas principales:

(Número de Actividades Realizadas en la vigencia / Numero de Actividades Programadas) *100

$$\frac{\text{Actividades realizadas en la vigencia}}{\text{actividades programadas en la vigencia}} \times 100$$


$$\frac{11}{11} \times 100 = 100\%$$

(Número de funcionarios Asistentes a cada Actividad / Numero de funcionarios vinculados a la Planta) *100

$$\frac{\text{Numero de funcionarios de Asitentes a cada actividad}}{\text{Numero de funcionaios vinculados a la planta}} \times 100$$

$$\frac{33}{33} \times 100 = 100\%$$

Durante el segundo semestre de 2025, 33 funcionarios de la planta de Personal realizaron la salida lúdica fuera del Departamento (11 funcionarios viajaron a Cartagena y 22 a Punta Centinela, Ecuador). Arrojando un 100% de cumplimiento de esta actividad.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 6 de 23
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

$$\frac{\text{Numero de funcionarios Asitentes a cada actividad}}{\text{Numero de funcionarios vinculados a la planta}} \times 100$$

$$\frac{29}{33} \times 100 = 87.88\%$$

Durante el segundo semestre de 2025, 29 funcionarios de la planta de Personal asistieron al taller. (Clima Laboral y cultura organizacional – pre-pensionados: “prepararnos para un cambio de vida- Encuentro de saberes). Arrojando un 87.88% de cumplimiento de esta actividad.

$$\frac{\text{Numero de funcionarios de Asitentes a cada actividad}}{\text{Numero de funcionarios vinculados a la planta}} \times 100$$

$$\frac{2}{33} \times 100 = 6.06\%$$

Durante el segundo semestre de 2025, 2 funcionarios de la planta de personal recibieron el apoyo educativo, arrojando un 6.06% de cumplimiento de esta actividad.


$$\frac{\text{Numero de funcionarios de Asitentes a cada actividad}}{\text{Numero de funcionarios vinculados a la planta}} \times 100$$

$$\frac{17}{33} \times 100 = 51.52\%$$

Durante el segundo semestre de 2025, 17 funcionarios de la planta de personal conmemoraron el día de cumpleaños, arrojando un 51.52 % de cumplimiento de esta actividad.

$$\frac{\text{Numero de funcionarios de Asitentes a cada actividad}}{\text{Numero de funcionarios vinculados a la planta}} \times 100$$

$$\frac{33}{33} \times 100 = 100\%$$

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 7 de 23
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

Durante el segundo semestre de 2025, 33 funcionarios de la planta de personal asistieron a la cena navideña, arrojando un 100 % de cumplimiento de esta actividad.

$$\frac{\text{Numero de funcionarios de Asitentes a cada actividad}}{\text{Numero de funcionaios vinculados a la planta}} \times 100$$


$$\frac{17}{33} \times 100 = 51.52\%$$

Durante el segundo semestre de 2025, 17 funcionarios de la planta de personal tomaron el día compensatorio del día de la familia, arrojando un 51.52% de cumplimiento de esta actividad.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y REALIZADAS

A continuación, se detalla el cumplimiento por actividad durante el periodo:

Actividad	Detalle / Meta	Cumplimiento (%)
Salida Lúdica	Viajes a Cartagena y Punta Centinela (Ecuador).	100% (33/33 asistentes)
Talleres de Clima	Taller: "Prepararnos para un cambio de vida".	87.88% (29/33 asistentes)
Apoyo Educativo	Convocatoria y entrega de documentación.	6.06% (2 funcionarios)
Cumpleaños	Conmemoración mensual de fechas especiales.	51.52% (17/33 asistentes)
Unión Navideña	Cena navideña y lazos familiares.	100% (33/33 asistentes)
Día de la Familia	Toma de día compensatorio.	51.52% (17/33 asistentes)

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 8 de 23

Durante el periodo se ejecutaron actividades enfocadas en el bienestar, clima organizacional y fortalecimiento institucional:

- Jornadas de Bienestar: Realización de jornadas lúdicas y recreativas fuera de las instalaciones del hospital.
- Celebraciones Institucionales: Conmemoración del Día de San Antonio y celebración mensual de cumpleaños de los funcionarios.
- Integración Cultural: Actividades lúdico-culturales para el personal.
- Gestión de Nutrición: Actividades de "compartir nutricional".

PLAN ANUAL DE VACANTES.

OBJETIVO.

Estructurar y analizar la información de los empleos vacantes de la planta de personal para proyectar su provisión de acuerdo con los lineamientos de la CNSC y el DAFP, asegurando una gestión estratégica del talento humano durante la vigencia 2026


ALCANCE.

El seguimiento abarca la totalidad de la planta de personal del hospital, incluyendo niveles directivos, profesionales, técnicos y asistenciales, así como trabajadores oficiales. Comprende desde la identificación de vacantes al corte del 31 de diciembre de 2024 hasta la ejecución de estrategias de provisión por concurso de méritos, encargos o provisionalidad.

INDICADOR.

Para medir el éxito del plan se ha definido el siguiente indicador principal:

- **Indicador:** Vacantes para proveer de la planta global.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 9 de 23
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

- **Fórmula:** (Número de personal vinculado a planta fija / Número de vacantes de la planta global) x 100.

$$\frac{\text{No de personal vinculado a la planta fija}}{\text{Total No de vacantes de la plata golbal}} \times 100$$

$$\frac{34}{49} \times 100 = 69.39\%$$

Número total de empleos de planta a 31 de diciembre de 2025

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL, CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	GERENTE	9	1	0	1
	SUBGERENTE ASISTENCIAL	4	1	0	1
PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	23	3	0	3
	ENFERMERO	11	0	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	11	2	0	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	1	0	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	0	1	1
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	7	3	0	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6	0	1	1
	TECNICO AREA SALUD	2	0	0	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	8	4	12
T. O	AUXILIAR AREA SALUD	12	7	8	15
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	T. O	2	0	4
	CONDUCTOR	T. O	3	0	3
TOTAL, CARGOS PROVISTOS Y VACANTES			31	15	49


Nota: dentro de la planta de personal se presentan 7 cargos oficiales 2 de ellos vacantes.

Número total de vacantes definitivas carrera administrativa

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	6	PROFESIONAL	1

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 10 de 23

ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	TECNICO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	5
AUXILIAR AREA DE SALUD	412	12	ASISTENCIAL	8

Número total asignadas en encargos

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN ENCARGO
ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	TECNICO	1


Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN PROVISIONALIDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	407	8	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	3

Numero de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer de la entidad.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES SIN PROVEER
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	407	8	PROFESIONAL	1
ENFERMEROAUXILIAR ADMINISTRATIVO	243	11	PROFESIONAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	5

La estrategia de vinculación y gestión del Talento Humano de la E.S.E, está orientada al plan anual de vacantes que sea igual o supere el 90% de las necesidades de personal de la entidad. El plan anual de vacantes para el segundo semestre de 2025 se encuentra sin modificaciones

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 11 de 23

PLAN ANUAL DE VACACIONES.

OBJETIVOS.

Administrar y controlar el disfrute de vacaciones de los 33 funcionarios relacionados, cumpliendo con la normativa legal vigente.

Objetivos Específicos:

- ✓ Coordinar las fechas de descanso para evitar la interrupción de procesos críticos.
- ✓ Garantizar la cobertura de vacantes temporales según la necesidad del servicio.
- ✓ Evaluar la viabilidad técnica y operativa de las solicitudes para el mes de diciembre.

ALCANCE.

Aplica a los 33 funcionarios de planta listados en la programación inicial (desde Edison Andrade Montaña hasta Alicia Lozano Esteban), cubriendo el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2025.

PROGRAMACION DE VACACIONES PARA LA VIGENCIA 2025

NOMBRE Y APELLIDO	FECHA DE VACACIONES	FECHA DE REINTEGRO
Edinson Andrade Montaña	3/03/2025	1/04/2025
José Noel Puyo Yasno	3/03/2025	1/04/2025
Julia Ines Muñoz	7/04/2025	9/05/2025
Luz Mery Fierro Ortiz	21/04/2025	21/05/2025
Cesar Eduardo González		Se Indemnizaron
Armando Leiva Becerra	3/06/2025	4/07/2025
Carolina Yasno Gómez	3/06/2025	27/06/2025
Jhonson Feller Pérez Rojas	3/06/2025	4/07/2025
Héctor Eduardo Rodríguez Ramírez	3/06/2025	4/07/2025
Danny Carolina Quintero Lopéz	6/06/2025	9/07/2025

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".




FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 12 de 23

Lida Liliana Cuadros Vargas	12/06/2025	9/07/2025
Noralba Rosero Hurtado	12/06/2025	15/07/2025
Sandra Constanza Ramon Ospina	1/07/2025	24/07/2025
Réinelia Castillo de Vargas	21/07/2025	21/08/2025
Nury Hernandez Luna	7/07/2025	Se Indemnizaron
Alejandrina Becerra Hernández	4/08/2025	4/09/2025
Maria Teresa Andrade Montaña	4/08/2025	4/11/2025
Blanca Rubiela Quevedo	02/10/2025	
Myrian Mora Vera	9/12/2025	13/01/2026
Marcos Hermides Embus Manchola	9/12/2025	13/01/2026
Maidinayiver Andrade	10/12/2025	14/01/2026
Ana Galina Delgado Intriago	10/12/2025	14/01/2026
Gustavo Adolfo Fernández Martínez	10/12/2025	14/01/2026
Liliana Cortes Albornoz	15/12/2025	19/01/2026
Esperanza Pascuas Guaca	15/12/2025	19/01/2026
María Nancy Herrera Peralta	18/12/2025	22/01/2026
Susana Acosta Sánchez	22/12/2025	26/01/2026
Maria Edith Fiesco Cuchimba	22/12/2025	26/01/2026
Rafael Luna Joyas	23/12/2025	27/01/2026
José Antonio Muñoz Paz	23/12/2025	20/01/2026
Alicia Lozano Esteban	26/12/2025	29/01/2026
Hernán Rodrigo Castro Cano	05/01/2026	04/02/2026
Andrés Mauricio Castañeda Medina	02/01/2026	26/01/2026
Patricia Hernández Pérez	13/01/2026	11/02/2026

De acuerdo con el plan de vacaciones para el primer y segundo semestre del 2025, los 34 funcionarios de planta han disfrutado de sus vacaciones.

Observaciones 1: Las vacaciones serán concedidas durante la presente vigencia, teniendo en cuenta las necesidades de la entidad, y la fecha de cumplimiento de estas. En todo caso se revisará igualmente la viabilidad y justificación de conceder vacaciones en el mes de diciembre de 2025

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 13 de 23

Pero en lo posible, se buscará un consenso y/o coordinación entre el empleado y la entidad, de tal manera que haya satisfacción entre las partes.

Observación 2: El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos x y sus ayudantes, tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones por cada 6 meses de servicio. Así mismo el Decreto 1083 de 2015, "por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública", señala: Artículo 2.2.31.4 Derecho a vacaciones.

La programación de vacaciones para la presente vigencia se tendrá en cuenta en lo posible las necesidades el personal para cubrir las vacancias temporales del personal que su salida lo amerite colocar un reemplazo.

INDICADOR.


Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta
Ejecución de Vacaciones	(funcionarios que disfrutaron las vacaciones/ total funcionarios programados de vacaciones) x 100	100%

$$\frac{\text{No de funcionarios que disfrutaron las vacaciones}}{\text{Total funcionarios Programados de vacaciones}} \times 100$$

$$\frac{34}{34} = 1 \times 100 = 100\%$$

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y REALIZADAS.

- Consolidación de Base de Datos: Identificación de los 34 funcionarios con derecho a vacaciones en 2025.
- Ejecución Segundo Semestre: Se registra que 34 funcionarios ya han hecho efectivo su derecho al descanso en el periodo reportado.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 14 de 23

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES.

OBJETIVO.

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos del personal del Hospital San Antonio de Padua, contribuyendo a la mejora continua de la calidad de atención, el trabajo en equipo y el desarrollo profesional.


Objetivos Específicos

- ✓ Actualizar conocimientos técnicos y normativos vinculados a la práctica hospitalaria.
- ✓ Promover el desarrollo de habilidades humanas y comunicacionales.
- ✓ Fortalecer la formación profesional continua del personal.
- ✓ Contribuir a la seguridad del paciente y a la calidad de los procesos asistenciales y administrativos.

ALCANCE.

El Plan de Capacitaciones estuvo orientado al fortalecimiento de competencias del personal asistencial, administrativo y de apoyo, abarcando de manera integral las distintas áreas y servicios del hospital. Las actividades formativas se desarrollaron a lo largo del año a través de instancias presenciales, garantizando la cobertura de los diversos procesos y necesidades de la institución.

De acuerdo con el Plan de Capacitaciones correspondiente al año 2025, se programó un total de 100 capacitaciones orientadas al fortalecimiento de competencias del personal. Al cierre del periodo evaluado, se evidencia la ejecución de 95 capacitaciones, lo que representa un nivel de cumplimiento del 95 % respecto a lo planificado. Desde el punto de vista estadístico, este resultado refleja un alto grado de ejecución del plan, evidenciando una gestión eficiente en la implementación de las actividades formativas. El 5 % restante, correspondiente a 5 capacitaciones no ejecutadas, puede atribuirse a factores operativos,

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 15 de 23

logísticos o de disponibilidad, los cuales deberán ser analizados para su consideración en la planificación futura.

Organización y Metodología:

Durante el período comprendido entre febrero y diciembre de 2025, se realizaron dos jornadas de capacitación mensuales, con una frecuencia quincenal (cada 15 días), cumpliendo con el cronograma establecido.

Cada capacitación fue brindada por el líder correspondiente al área o temática, quien tuvo a su cargo la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad formativa.

Como parte de la metodología aplicada, en todas las capacitaciones se implementaron las siguientes instancias obligatorias:


- Pre test: aplicado antes del inicio de la capacitación, con el objetivo de evaluar los conocimientos previos de los participantes.
- Post test: realizado al finalizar la capacitación, para medir la adquisición de conocimientos y el impacto de la actividad.
- Informe de capacitación: elaborado por el líder responsable, detallando contenidos abordados, asistencia, resultados del pre y post test, conclusiones y observaciones relevantes.

Medición del Indicador:

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas en la vigencia}}{\text{Número de capacitaciones programadas}}$$

$$\frac{95}{100} = 0.95 * 100 = 95\%$$

De acuerdo con el Plan de Capacitaciones correspondiente al año 2025, se programó un total de 100 capacitaciones orientadas al fortalecimiento de competencias del personal. Al

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 16 de 23

cierre del periodo evaluado, se evidencia la ejecución de 95 capacitaciones, lo que representa un nivel de cumplimiento del 95 % respecto a lo planificado.

PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO.

OBJETIVO.

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en la concordancia con los principios que rigen la función pública.

ALCANCE.


El plan abarca la totalidad de la planta de personal de la institución (49 funcionarios) y el personal vinculado externamente.

- Planta Interna: Incluye niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Trabajadores Oficiales.
- Contratación Externa: Comprende personal agremiado, empresas de servicios (aseo, vigilancia, cocina) y contratación directa para apoyo a la gestión y servicios misionales.

INDICADORES (Estado de la Planta)

De acuerdo con el registro **OPEC** y los cuadros de personal, se presentan los siguientes datos clave al cierre del periodo:

Indicador	Valor Reportado
Total, Cargos Planta	49

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 17 de 23
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

Indicador	Valor Reportado
Vacantes Totales	16
Cargos en Provisionalidad	5
Personal por Contrato (Externo)	438
Cumplimiento de Planta	81.63% en Carrera Administrativa

$$\frac{\text{Número de cargos de carrera Administrativa}}{\text{Numero total de cargos de Planta}}$$

$$\frac{40}{49} = 1 * 100 = 81.63\%$$

PLANTA DE PERSONAL EXISTENTE.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua cuenta con una planta de personal aprobada por la Junta Directiva de 49 funcionarios que se encuentran determinados así:

CARGOS	TOTAL	%
De periodo fijo	1	2,04
Carrera Administrativa	40	81.63
libre nombramiento y remoción	1	2,04
Trabajadores Oficiales	7	14,29
Total Planta de Personal	49	100

Detalle de la Planta de personal por nivel jerárquico y denominación de empleo.

La planta de personal de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, está compuesta de la siguiente manera:

DETALLE	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T. OF	TOTAL
CANTIDAD	2	0	8	5	27	7	49

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".



FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 18 de 23

PORCENTAJE	4,08	0	16,33	10,2	55,1	14,27	100
------------	------	---	-------	------	------	-------	-----

De conformidad con lo anterior, la entidad tiene vinculado personal mediante la modalidad de contratación directa, para la prestación de servicios profesionales y profesionales especializados, tanto misionales como personal de apoyo a la gestión administrativa.

Además, contratación de procesos misionales y administrativos mediante agremiación Sindical y otras empresas privadas.

PLAN DE CARGO VIGENTE CON NOMBRE DE CARGO, CÓDIGO, GRADO.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No CARGOS	OBSERVACIONES
DIRECTIVO				
GERENTE	0,85	9	1	Periodo
Subgerente Asistencial	0.90	4	1	Libre N y R
NIVEL PROFESIONAL				
Medico General	211	23	3	Carrera Ad.
Enfermero	243	11	1	Por encargo
Profesional Universitario área salud	237	11	2	Carrera Ad.
Profesional Universitario área salud	237	6	2	Carrera Ad.
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	314	7	3	Carrera Ad.
Técnico Administrativo	367	6	1	Por encargo
Técnico Área Salud	323	2	1	
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	8	12	Carrera Ad.
Auxiliar Área Salud	412	12	15	Carrera Ad.
TRANAJADORES OFICIALES				
Auxiliar Servicios Generales		TO	4	Contrato a T. Indef
Conductores		TO	3	Contrato a T. Indef
TOTAL CARGOS			49	

Vacantes reportadas en el registro OPEC

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

FORMATO DE INFORME

Fecha: 05/11/2024

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

Código: MDE-GPDI-GD-F-004

Versión: 03

Página: 19 de 23


DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No CARGOS PLAN	VACANTES	PROVISIONALES
GERENTE	DIRECTIVO	085	09	1	0	0
SUBGERENTE ASISTENCIAL	DIRECTIVO	90	04	1	0	0
MEDICO GENERAL	PROFESIONAL	211	23	3	0	0
ENFERMERO	PROFESIONAL	243	11	1	1	0
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (BACTER.)	PROFESIONAL	237	11	2	0	0
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (TERAP. Y NUTRIC.)	PROFESIONAL	237	06	2	1	0
TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	07	3	0	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	367	06	1	1	0
TECNICO AREA SALUD	TECNICO	323	02	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	08	12	4	2
AUXILIAR AREA SALUD	ASISTENCIAL	412	12	15	8	3
AUXILIAR DE SERV. GENERALES	TRAB. OFICIAL	T.O	N.A	4	0	0
CONDUCTOR	TRAB. OFICIAL	T.O	N.A	3	0	0
TOTAL				49	16	5

Cuadro resumen vinculación mediante la modalidad de contratación

REGISTRO PERSONAL DE CONTRATO	TOTAL
PERSONAL AGREMIADO	306
PRESTACION DE SERVICIOS	58
Aseo	22
Vigilancia	12
Cocina	6
CONTRATACION DIRECTA	34
TOTAL, PERSONAL DE CONTRATO	438

En el cuadro anexo, se determina claramente la cantidad de personal contratado para suplir necesidades de personal con el que la institución cumple con el objeto misional y apoyo a la gestión.

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 20 de 23

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y REALIZADAS.

El plan se estructura en cuatro ejes principales de gestión:

Eje 1: Planificación del Talento Humano


- Actualización del Manual de Funciones: Revisión y ajuste de los requisitos y competencias de los cargos actuales.
- Elaboración del Plan Anual de Vacantes: Identificación de cargos desocupados para su posterior provisión.

Gestión del Empleo (Provisión)

- Vinculación de Personal: Trámite de nombramientos en periodo de prueba, provisionalidad o libre nombramiento y remoción.
- Inducción y Reinducción: Realización de jornadas de capacitación para nuevos empleados y actualización para los antiguos sobre la misión institucional.
- Encuestas de Clima Laboral: Medición de la satisfacción y percepción de los colaboradores.

Eje 3: Desarrollo y Capacitación

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC): Desarrollo de las capacitaciones según las necesidades detectadas.
- Evaluación del Desempeño: Seguimiento a los compromisos laborales de los funcionarios de carrera y libre nombramiento.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
		Versión: 03
		Página: 21 de 23

INFORME DE CIERRE PLAN ANUAL DE INTEGRIDAD.

OBJETIVO

Fortalecer la cultura organizacional mediante la implementación de los valores del Código de Integridad, garantizando servicios de calidad y generando credibilidad en la ciudadanía.

Objetivos Específicos de Seguimiento:

- ✓ Verificar la sensibilización y adopción de valores en las actividades diarias de los colaboradores.
- ✓ Evaluar la coherencia de la gestión institucional con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- ✓ Monitorear el cumplimiento del cronograma de actividades y la efectividad de los medios de comunicación institucional.

ALCANCE

El seguimiento abarca a todos los niveles de la organización, incluyendo personal de planta, contratistas y agremiados. Incluye la verificación de procesos administrativos, asistenciales y de apoyo, asegurando que la integridad actúe como un principio transversal en la relación de la entidad con la ciudadanía y sus proveedores

META.

Para la vigencia 2025, la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata establece las siguientes metas en el marco de la Política de Integridad (detalladas a continuación).



FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 22 de 23


No	Actividad	Responsable	Evidencias
1	Actualización de Código de Integridad	Talento Humano	Documento actualizado y Resolución
2	Actualización Código de Conduita y Buen Gobierno	Talento Humano	Documento actualizado y Resolución
3	Actualización Política de Integridad	Talento Humano	Documento actualizado y Resolución
4	Publicación página web el Plan de Gestión de Integridad y demás documentos actualizados	Talento Humano Sistemas	Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
5	Elaborar Poster/afiche para la socialización de los valores en los diferentes medios de la institución	Mercadeo Talento Humano	Presentación del Poster/afiche, cargue y socialización en los diferentes medios
6	Capacitación líderes del proceso	Talento Humano	Memorias de la capacitación e informe
7	Elaboración Autodiagnóstico de Integridad	Líder de Talento Humano	Autodiagnóstico diligenciado según matriz Función Pública, presentado en Comité Gestión y Desempeño
8	Presentación FURAG Función Pública, Política de Integridad	Talento Humano Líder MIPG	FURAG Diligenciando Política de Integridad según la vigencia
9	Incluir en el Plan de Acción Integrado MIPG las recomendaciones priorizadas del FURAG en Integridad	Talento Humano Líder MIPG	Matriz Plan de Acción Integrado MIPG Integridad
10	Aplicar encuestas de percepción Código de Integridad a todos los colaboradores	Talento Humano	Formulario de encuesta Google Forms, informe cuantitativo de la actividad
11	Capacitación en Integridad Incluir en el plan anual de capacitaciones de la institución	Talento Humano	Cronograma de Capacitaciones
12	Incluir en la inducción de los colaboradores nuevos apartado de Integridad	Talento Humano SST	Presentación PPT Inducción líder del proceso
13	Seguimiento actividades proyectadas en el cronograma de actividades	Talento Humano MIPG	Matriz de Seguimiento Plan de Mejora Integrado MIPG
14	Presentar los resultados en comité de gestión y desempeño	Líder MIPG	Acta de comité
15	Informe final de las actividades realizadas y porcentaje alcanzado	Talento Humano	Informe final de cierre y cargue de toda la información en la página web como evidencia e insumo para el diligenciamiento del FURAG

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y ESTADO DE EJECUCIÓN

Realizando el seguimiento a las quince (15) actividades programadas del Plan de Gestión de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, se evidencia un

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 23 de 23

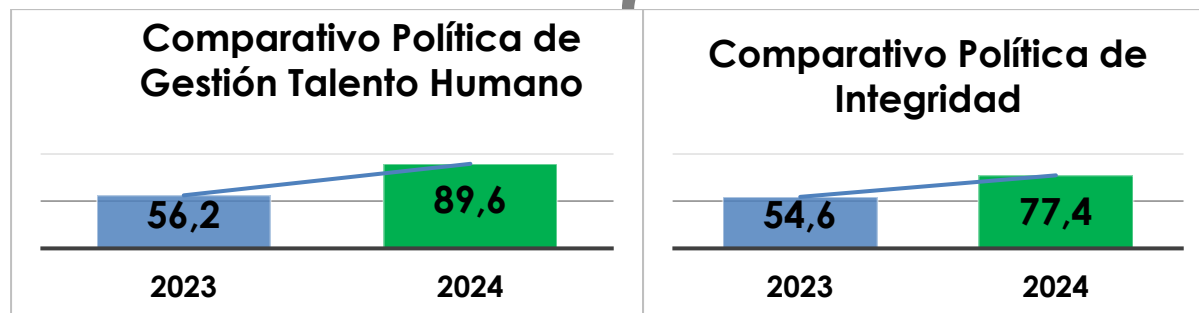
cumplimiento de catorce (14) actividades con cierre del cuarto trimestre del 2025, es de aclarar que las evidencias y soportes de estas actividades proyectas en el cronograma quedaran sustentadas en el informe de cierre del plan anual que se presentara al área de Planeación.

INDICADORES.

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas del plan anual de integridad}}{\text{Número de actividades programadas para la vigencia}}$$

$$\frac{14}{15} = 0.93 * 100 = 93\%$$

Para el cierre de la vigencia 2025, se cumplió con el incremento del puntaje de la Política de Gestión de Talento Humano y la Política de Integridad.



Cordialmente,

RAFAEL LUNA JOYAS
Jeje de Talento Humano/T.O

Elaboro: Yolanda Bautista Alvarado
Apoyo Profesional Talento Humano