 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 1 DE 39			

INFORME DE AUDITORIA INTERNA PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

1. Objetivo

Verificar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones conferidas en la Ley en 909 de 2004 y Directiva de la Procuraduría General de la Nación No. 015 del 30 de agosto de 2022.

2. Alcance

El alcance de una auditoría interna en el proceso de Gestión de Talento Humano delimita exactamente qué actividades, Reclutamiento, selección e inducción; verificación de la aplicación de manuales de funciones y perfiles, cumplimiento de los procesos de convocatoria, selección objetiva y contratación evaluación de los programas de inducción y reinducción para el personal nuevo; Administración de Personal y Nómina, exactitud en los procesos de liquidación de nómina, prestaciones sociales y deducciones, Control de tiempos, asistencia, incapacidades, vacaciones y permisos, Gestión de novedades laborales, retiros y liquidaciones de contratos; Formación, Desarrollo y Desempeño; ejecución y efectividad de los planes de capacitación institucional, procesos de evaluación del desempeño y seguimiento a planes de mejora, Gestión de planes de carrera, ascensos y clima laboral y Sistema de Control Interno y Riesgos, Evaluación de los riesgos operativos, legales y de corrupción inherentes al proceso, idoneidad de los controles implementados y mitigación de hallazgos de auditorías anteriores


3. RESPONSABLES

Líder de Gestión de Talento Humano

Jefe de la Oficina de Control Interno

4. SOPORTE DOCUMENTAL

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	ESTRATÉGICOS	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN
PÁG. 2 DE 39			

Ley en 909 de 2004


Directiva de la Procuraduría General de la Nación No. 015 del 30 de agosto de 2022

Circular expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil No. 010 de 2020


5. DESARROLLO

Con base en la información y los anexos reportados por la líder de Talento Humano procedemos a realizar auditoria interna al proceso de Gestión de Talento Humano


- Manuales de funciones y perfiles de cargo actualizados enunciar acto administrativo vigente.
- Políticas de talento humano (selección, inducción, capacitación, bienestar), estado actual o avance de los procesos a corte 31 de marzo de 2026
- Mapa de riesgos del proceso de talento humano y sus respectivos controles, avance a corte 31 de marzo de 2026
- Plan Estratégico de Talento Humano y su alineación con el plan institucional 2026.
- Organigrama de la entidad actualizado.
- Bases de datos de trabajadores de planta de la ESE y estado de vinculación (Carrera administrativa, libre nombramiento y/o trabajadores oficiales
- Bases de datos de contratistas por OPS 2026 a 31 de marzo(objeto fecha de contrato (inicio/final) valor del contrato, estado del contrato)
- Registros de la inducción y reintroducción realizada a nuevos empleados.
- Evaluaciones de desempeño laboral y sus evidencias de concertación de objetivos 2026.
- Planes de capacitación y registros de asistencia a capacitaciones.
- Actas de comités (convivencia, seguridad y salud en el trabajo).
- Nómina y sus soportes de pago de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.
- Registros de desvinculación (cartas de renuncia, actas de liquidación y/o pensionados).
- Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de talento humano (rotación, ausentismo, clima laboral).
- Planes de mejoramiento derivados de auditorías anteriores

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 3 DE 39	

N°Item	Información solicitada	Evidencia	Soporte
1	Manuales de funciones y perfiles de cargo actualizados enunciar acto administrativo vigente.	ACUERDO No. 100-02-01-0016 DE 2025 (Paipa, 28 de octubre de 2025)	PDF acto administrativo
2	Políticas de talento humano (selección, inducción, capacitación, bienestar), estado actual o avance de los procesos a corte 31 de marzo de 2026	RESOLUCION No. 200-04-01-0079 (Paipa, 18 de junio de 2025)	PDF acto administrativo Informe de indicadores suficiencia de personal, inducción, capacitación Informe actividades de bienestar I trimestre
3	Mapa de riesgos del proceso de talento humano y sus respectivos controles, avance a corte 31 de marzo de 2026	Excel con información proyectada para gestión de riesgos talento humano	Excel
4	Plan Estratégico de Talento Humano y su alineación con el plan institucional 2026.	Plan estratégico talento humano, código A-GTH-PI-003-215, fecha 2026-01-16, versión 2	Word Plan estratégico talento humano https://www.hospitalpaipa.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/PLAN-ESTRATEGICO-DE-TALENTO-HUMANO.pdf https://www.hospitalpaipa.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/RESOLUCION-200-04-01-0005-16-01-26-SE-ADOPTA-PLAN-ESTRATEGICO-DE-TALENTO-HUMANO-E.S.E-HOSPITAL-SAN-VICENTE-DE-PAUL-DE-PAIPA.pdf

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 4 DE 39			


5	Organigrama de la entidad actualizado.	Imagen organigrama cargado página web institucional	https://www.hospitalpaipa.gov.co/organigrama/
6	Bases de datos de trabajadores de planta de la ESE y estado de vinculación (Carrera administrativa, libre nombramiento y/o trabajadores oficiales)	Provisión personal de planta E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa	Excel
7	Bases de datos de contratistas por OPS 2026 a 31 de marzo(objeto fecha de contrato (inicio/final) valor del contrato, estado del contrato)	N.A.	La información ya fue reportada por la dependencia de contratación de la entidad
8	Registros de la inducción y reinducción realizada a nuevos empleados.	Informe de inducción febrero Listas de asistencia	Indicador ALMERA: MEDICIÓN DE ADHERENCIA AL PROGRAMA DE INDUCCIÓN
9	Evaluaciones de desempeño laboral y sus evidencias de concertación de objetivos 2026.	Reporte CNSC	Reporte CNSC - pendiente
10	Planes de capacitación y registros de asistencia a capacitaciones.	Informes de capacitación febrero y marzo	Indicador ALMERA: Medición de adherencia al conocimiento Plan de capacitación institucional
11	Actas de comités (convivencia, seguridad y salud en el trabajo).	Actas comité ALMERA	Actas comité ALMERA

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD		ME-GC-F-015	
			VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026		FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 5 DE 39				

12	Nómina y sus soportes de pago de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.	Nómina	Soporte pago nómina Excel
13	Registros de desvinculación (cartas de renuncia, actas de liquidación y/o pensionados).	No. 200-04-01-0025 (Paipa, 19 de febrero de 2026) "POR MEDIO DE LA CUAL SE ACEPTA LA RENUNCIA DE UN FUNCIONARIO DE PLANTA DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA"	Acto administrativo aceptación renuncia Jorge Barrezueta - técnico área salud
14	Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de talento humano (rotación, ausentismo, clima laboral)	Gestión de indicadores ALMERA	Informe gestión indicadores ALMERA
15	Planes de mejoramiento derivados de auditorías anteriores	Reporte de vacantes CNSC	Reporte vacantes CNSC https://www.cnsc.gov.co/convocatorias/empresas-sociales-del-estado-2?field_tipo_de_contenido_convocat_target_id=65

5.1. Manuales de funciones y perfiles (Acuerdo 100-02-01-016 de Octubre 28 de 2025). Se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Paipa y deroga las subsanando así los hallazgos, inconsistencias y errores administrativos conforme a lo preceptuado la Comisión Nacional del Servicio Civil acorde a lo dispuesto en el decreto 785 de 2025 en cuanto a la identificación del empleo, denominación del cargo, código, Grado, Nivel, descripción de funciones, propósito principal, criterios de desempeño esenciales, conocimientos básicos, conocimientos comportamentales requisitos


Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 6 DE 39			

de formación académica y experiencia laboral entre otros y que le permitieron a la entidad reportar a la comisión del servicio civil el plan de cargos de la ESE y actualmente se encuentran en proceso de concurso de méritos.

5.2. Mapa de riesgos del proceso de talento humano y sus respectivos controles, avance a corte 31 de marzo de 2026

Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto
Riesgos operacionales	Contratación de personal que no cumpla con los requisitos de perfil solicitados	Ocasional	Crítico
	Incumplimiento al plan de capacitación institucional que ocasione daños al paciente	Posible	Crítico
Riesgos financieros	Fallas en la proyección de suficiencia de personal y contratación según lineamientos internos	Improbable	Crítico
Riesgos legales	Incumplimiento de normativa legal vigente para contratación de talento humano CPS y terceros	Improbable	Crítico
	Incumplimiento de normativa legal vigente del personal de planta (reporte de vacantes, conformación de comités, vacaciones, dotación, entre otros)	Moderado	Mayor

 <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 7 DE 39			

El mapa de riesgos de Gestión del Talento Humano es una herramienta gráfica y analítica que permite identificar, evaluar y monitorear los riesgos operativos, estratégicos y de seguridad asociados al personal de la organización. Su objetivo es minimizar el impacto en procesos clave como nómina, clima laboral y desarrollo.


El alcance del Mapa de Riesgos en la Gestión de Talento Humano abarca la identificación, evaluación y mitigación de todas las amenazas que pueden afectar el ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando el cumplimiento normativo y el bienestar de los colaboradores para asegurar la continuidad de los objetivos organizacionales de la ESE

A nivel Operativo y de Procesos, minimiza el riesgo de sanciones o multas por omisiones en la liquidación de nómina, seguridad social y parafiscales; Controlar los tiempos y la eficacia en el cubrimiento de vacantes, así como el cumplimiento de los perfiles y normativas legales bajo los preceptos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; evita deficiencias en la capacitación y asegura que el personal cuente con las competencias requeridas para sus funciones.

Desde lo Estratégico; identifica el riesgo de una alta rotación de personal y evalúa la efectividad de los programas de bienestar social, motivación e incentivos; Mantiene actualizada la normativa interna (nomograma) y los códigos éticos de la entidad para evitar riesgos reputacionales.

La protección del talento humano Seguridad y Salud en el Trabajo (SST);
Prevenición de incidentes: Localiza y visualiza gráficamente en los espacios físicos los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores; Protección y emergencia, fomenta la señalización de riesgos ergonómicos, psicosociales o mecánicos, así como la ubicación de equipos de protección y rutas de evacuación.

Fomento de la cultura de la prevención y la participación para la toma de decisiones: Transforma la incertidumbre en datos medibles para priorizar riesgos (alto, medio, bajo) y asignar responsables en su mitigación y una Comunicación activa como instrumento visual y participativo que involucra a los trabajadores, líderes y comités, fomentando una cultura preventiva

 <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 8 DE 39			

Es necesario proceder a estructurar el mapa de riesgos, teniendo en cuenta las diferentes fases para su documentación, socialización, implementación, evaluación y mejora continua como herramienta de mitigación:

5.3.1. Definir los límites, objetivos y el alcance del proceso de Gestión del Talento Humano en las actividades claves del proceso de gestión del talento humano; de Selección, contratación, capacitación, evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo (SST) y liquidación de nómina.

5.3.2. Identificación de los Riesgos:

Es decir determinar qué puede salir mal, dónde y por qué. Algunos riesgos comunes frente al desarrollo del proceso de gestión del talento humano; operativo (Errores en la liquidación de nómina o prestaciones sociales); legales (Demandas laborales por incumplimiento normativo o acoso); organizacional (Alta rotación de personal clave, fuga de talento o deficiencias en los planes de capacitación); Seguridad y Salud (SST) (Accidentes laborales, estrés crónico o enfermedades profesionales) entre otros


5.3.3. Análisis y Evaluación de Riesgos;

Mediante el cual se mide cada riesgo en función de su Probabilidad (qué tan factible es que ocurra) y su Impacto (las consecuencias económicas, legales u operativas si llega a suceder); Nivel de riesgo: (probabilidad /tiempo de impacto); Clasifica los riesgos en una matriz; Bajo, Moderado, Alto o Extremo) para priorizarlos.

5.3.4. Definición de Controles y Tratamiento;

Se Evalúan las medidas de prevención y mitigación que la empresa ya tiene implementadas; Tratamiento del riesgo, se decide si el riesgo se *asume*, se *reduce* (implementando nuevos controles), se *transfiere* (a seguros) o se *evita*; Acciones, asignación de responsables, recursos y plazos de ejecución para cada plan de acción.

5.5.5. Representación Gráfica (El Mapa de Riesgos)

 <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
	PÁG. 9 DE 39		


Es plasmar toda la información en un formato visual para facilitar su comprensión e identificación en el lugar de trabajo; Esquema visual, se elabora un plano sencillo de las instalaciones o un diagrama de flujo del proceso de talento humano, Simbología se ubican íconos, colores (ej. Rojo para crítico, Amarillo para moderado) y leyendas que resumen el peligro y sus medidas de prevención.

5.3.6. Monitoreo y Actualización

Es realizar un Seguimiento periódico para revisar la efectividad de los controles implementados, establecer acciones de mejora y de actualización continua mapa debe ajustarse ante cambios en la estructura organizacional, la normativa laboral o la matriz de riesgos general de la ESE.


5.3. Plan Estratégico de Talento Humano y su alineación con el plan institucional 2026.

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Paipa establece a través de la Resolución N° 200 – 04 – 01 – 0079 de 2026, la Política de Gestión de Talento Humano de la entidad, que tiene como propósito definir los lineamientos de la gestión estratégica del recurso humano de la institución, asegurando que el personal cuenta con las competencias, motivación y bienestar necesarios para dar cumplimiento a los objetivos organizacionales, la satisfacción de los usuarios y la mejora continua en la prestación de los servicios; el plan estratégico de talento humano fue documentado, actualizado, socializado e implantando a partir del 2026, en articulación con las consideraciones y lineamientos establecidos desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la entidad promueve la Gestión Estratégica del Talento Humano para fortalecer los procesos de selección de personal, inducción y reinducción, evaluación de desempeño, capacitación y fortalecimiento de competencias, así como promoción de espacios de bienestar, promoción de incentivos, y fomento de clima y cultura organizacional deseables según el direccionamiento estratégico de la entidad, dentro de las cuales podemos señalar

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 10 DE 39	

5.3.1. Caracterización empleos de planta E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Paipa; reglamentado mediante Acuerdo No. 100-02-01-0016 de 2025, “por medio del cual se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa así;


Denominación del empleo	N° de Cargos	Nivel	Código	Grado	Naturaleza	Estado
Gerente	1	Directivo	085	17	Período fijo	Provisto
Subgerente	1	Directivo	090	07	Libre nombramiento y remoción	Provisto
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión	1	Directivo	006	2	Período fijo	Provisto
Médico general	1	Profesional	211	13	Carrera administrativa	Provisto – nombramiento provisional
Profesional Servicio Social Obligatorio	1	Profesional	217	13	Período fijo	Provisto
Odontólogo Medio Tiempo	2	Profesional	214	13	Carrera administrativa	Provisto – nombramiento provisional
Técnico Área de la Salud	1	Técnico	323	20	Carrera administrativa	Provisto – nombramiento provisional
Auxiliar administrativo	2	Asistencial	407	22	Carrera administrativa	1 provisto – nombramiento provisional 1 vacante

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD		ME-GC-F-015	
			VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026		FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 11 DE 39				

Auxiliar administrativo	2	Asistencial	407	17	Carrera administrativa	Vacante
Auxiliar área salud	3	Asistencial	412	22	Carrera administrativa	Provisto - nombramiento provisional
Auxiliar área salud	1	Asistencial	412	18	Carrera administrativa	Vacante
Auxiliar área salud	1	Asistencial	412	16	Carrera administrativa	Provisto - nombramiento provisional
Auxiliar área salud	2	Asistencial	412	15	Carrera administrativa	Provisto - 1 carrera administrativa 1 provisional
Conductor	1	Asistencial	480	15	Trabajador oficial	Provisto
Auxiliar de servicios generales	2	Asistencial	470	11	Trabajador oficial	1 provisto 1 vacante
Celador	1	Asistencial	477	11	Trabajador oficial	Vacante

Fuente. Acuerdo No. 100-02-01-0016 de 2025 E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa

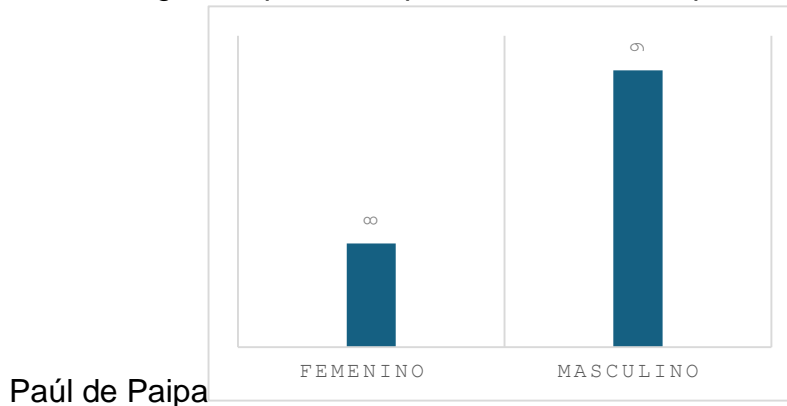
Para la vigencia 2026, se evidencia una planta de personal conformada por 23 cargos en total, de los cuales 17 se encuentran provistos según lo establecido en la Ley 909 de 2004, el cual fueron a la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC y se adelantó la gestión administrativa correspondiente para garantizar el desarrollo del proceso correspondiente con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 12 DE 39	

5.3.2. Caracterización sociodemográfica; Análisis sociodemográfico de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

Género: Total 17 servidores públicos que inician la vigencia 2026, donde el 47.1% corresponde al género femenino y el 52.9% al género masculino.


Gráfico 1. Distribución género planta de personal E.S.E. Hospital San Vicente de

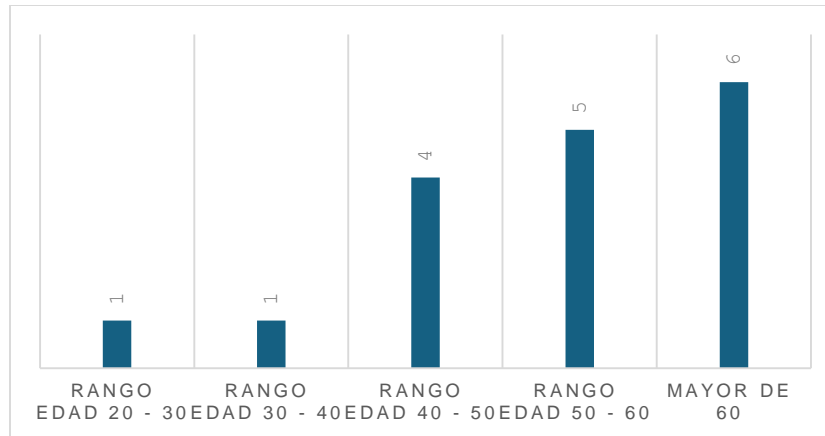


Fuente. Matriz caracterización Talento Humano

Edad: 5.9% se encuentra entre 20 a 30 años de edad, el 5.9% se encuentra en un rango de edad de 30 a 40 años, el 23.5% entre un rango de 40 a 50 años, el 29.4% 50 a 60 años de edad y el 35.3% es mayor de 60 años.

Gráfico 2. Distribución edad planta de personal E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
ESTRATÉGICOS		PÁG. 13 DE 39	




Fuente. Matriz caracterización Talento Humano


5.3.3. Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para la vigencia 2026

Componente	Categoría	Acción de mejora
Planeación	Gestión de la información	Seguimiento al diligenciamiento de la totalidad de información de hojas de vida en SIGEP II de los servidores públicos de la institución y aprobación de las mismas por parte del Jefe de Talento Humano de la institución.
	Planeación estratégica	Documentar, implementar y hacer seguimiento al proceso de evaluación de desempeño de los servidores públicos de la institución.
Ingreso	Diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Velar porque el concurso adelantado por la Comisión

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 14 DE 39			

		<p>Nacional del Servicio Civil dé cumplimiento a los parámetros establecidos para la vinculación de persona en condición de discapacidad según la vacante registrada en OPEC.</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantizar la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad dentro de la planta de personal de la entidad.
Desarrollo	Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y diligenciar indicadores de gestión para el proceso como: rotación de personal, ausentismo, riesgos de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Llevar registro y documentación de personal en etapa pre-pensional y/o con expectativa de movilidad.
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en el plan de capacitación de los servidores públicos de la institución temas relacionados con transformación digital.
	Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en el Plan de Bienestar e Incentivos actividades para promover hábitos de vida saludable y ambiente laboral saludable.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 15 DE 39			


	Administración del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Conformar la comisión de personal de la entidad acorde a lo establecido en la normativa legal vigente.
	Clima organizacional y cambio cultural	<ul style="list-style-type: none"> Implementar plan de intervención de cultura organizacional y realizar medición para verificar impacto de las estrategias desarrolladas. Implementar plan de intervención de clima organizacional y realizar medición para verificar impacto de las estrategias desarrolladas. Documentar, socializar e implementar políticas relacionadas con prevención de acoso laboral y sexual según lo establecido en la normativa legal vigente.
Retiro	Administración del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Documentar, implementar y hacer seguimiento al programa de jubilación de los servidores públicos de la institución.

Fuente. Matriz autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano

5.3.4. Indicadores


Para el cumplimiento del plan estratégico de gestión de talento humano de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, se llevará a cabo el diligenciamiento de los siguientes indicadores:

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

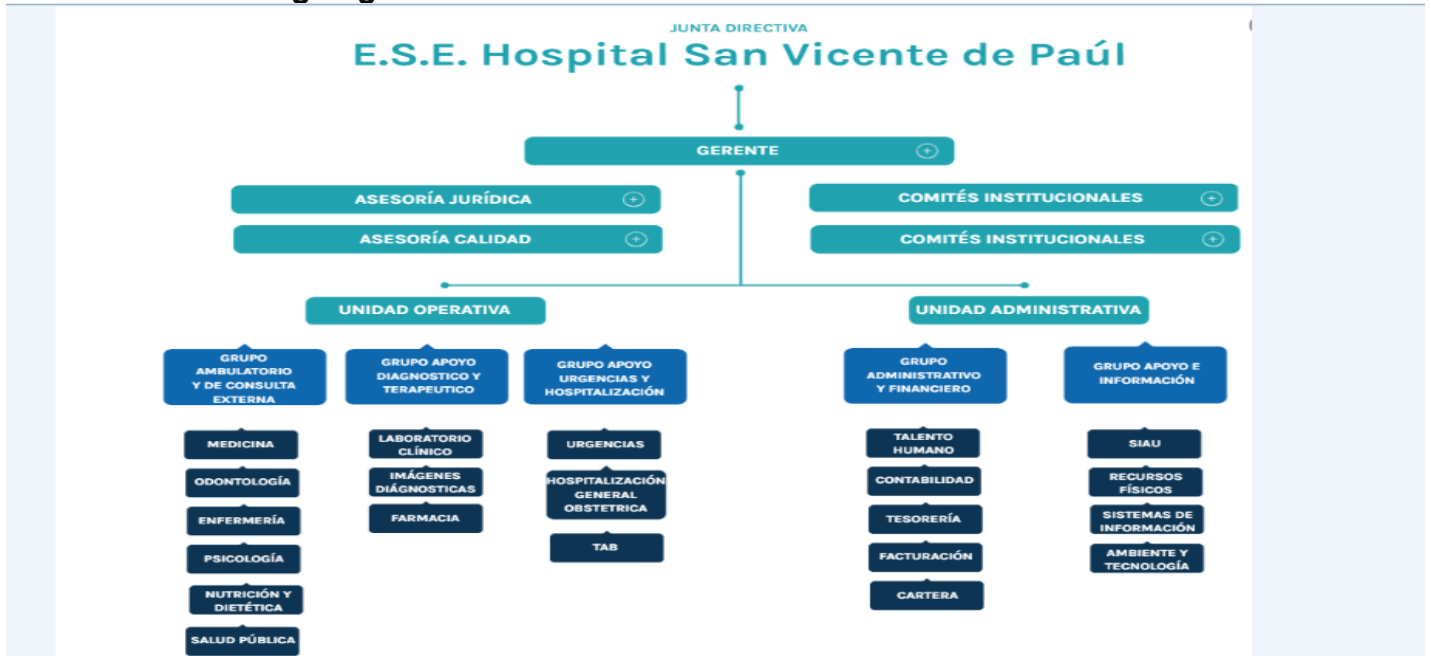
 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Paipa Nos Mueve Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 16 DE 39			

Indicador	Periodicidad de Medición
Diligenciamiento hojas de vida SIGEP II	Anual
Cumplimiento del plan de capacitación institucional	Mensual
Cobertura del plan de capacitación institucional	Mensual
Satisfacción del plan de capacitación institucional	Semestral
Cumplimiento del plan de bienestar e incentivos	Trimestral
Cobertura del plan de bienestar e incentivos	Trimestral
Satisfacción del plan de bienestar e incentivos	Semestral
Evaluación de desempeño	Anual
Rotación de personal	Trimestral
Ausentismo laboral	Mensual
Cumplimiento Plan Seguridad y Salud en el Trabajo	Trimestral
Cumplimiento plan de intervención clima organizacional	Trimestral
Cumplimiento plan de intervención cultura organizacional	Trimestral

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 17 DE 39	


5.4. Organigrama de la entidad actualizado.



El organigrama de una entidad es la representación gráfica de su estructura organizativa. Sus características definen la cadena de mando, las jerarquías y los niveles de autoridad, sus alcances estandarizan la división del trabajo, optimizan la comunicación interna y delimitan las responsabilidades de cada área en consecuencia es necesario efectuar la actualización ajustado al Mapa de procesos y en donde se puedan identificar de manera clara los distintos niveles de autoridad, desde la gerencia hasta los equipos de apoyo y en donde además se puedan Agrupar funciones roles y actividades de cada proceso de gestión, y donde quede inmerso el manual de funciones y procedimientos de la ESE.

Representa además de gran utilidad a los empleados y directivos a comprender exactamente cuáles son sus funciones y el alcance de sus decisiones; permite la optimización de recursos, identificar duplicidad de tareas o áreas sobrecargadas, mejorando la gestión de talento, facilita el Flujo de comunicaciones, toma de decisiones al establecer las rutas formales y canales adecuados para la información; finalmente es carta de presentación de la entidad tanto para el talento interno como para clientes, proveedores o entes de control externos.

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.


	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD		ME-GC-F-015	
			VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026		FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 18 DE 39		

5.5. Bases de datos de trabajadores de planta de la ESE y estado de vinculación (Carrera administrativa, libre nombramiento y/o trabajadores oficiales)

6	Función	Nombre	Apellido	Documento	Fecha de nacimiento	Dirección	Ciudad	Teléfono	Carrera	Tipo de nombramiento	Estado OPEC
7	GERENTE	CATHERINE	ANARCKEN MARTINEZ	39789492	14/06/1971	VEREDA SIRATA	DUITAMA	3114789075	cathievanur@yahoo.com	Período fijo	N.A.
8	SUBGERENTE	ZULY JOHANA	PACHECO ROBLES	40949859	29/04/1989			3112242304	m	nombramiento y periodo	N.A.
9	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	LUIS ALVARO	LAROTTA VASQUEZ	74322014	02/02/1963	CARRERA 16 N° 1938 INT 12C Conjunta Napali	PAIPA	3112336029	larattalvara05@gmail.com	Período fijo	N.A.
10	MEDICO GENERAL	MIGUEL ANGEL	PAIBA LOPEZ	74358684	23/03/1973		DUITAMA	3118076878	miquelpaiba03@gmail.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	LAURA ESTEFANIA	GAMBOA SANCHEZ	1.01E+09	02/04/2000	CALLE 14A # 11A - 34	TUNJA	3146134495	lau.tefa.lau@gmail.com	Período fijo	N.A.
12	ODONTOLOGO MEDIO TIEMPO	CARMEN ROSA	GONZALEZ TORRES	46660793	25/07/1965	VEREDA ROMITA finca Britalia via el arenal	PAIPA	3134301324	menra05@yahoo.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
13	ODONTOLOGO MEDIO TIEMPO	LUIS MAURICIO	VELASQUEZ AVILA	9526929	18/09/1963	CARRERA 11 # 10 - 52 APTO 303	SOGAMOSO	3013716627	maavelarquez5@yahoo.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
14	TECNICO AREA DE LA SALUD	JORGE EDUARDO	BARREZUETA MEDINA	4251435	24/01/1963	CARRERA 31A # 15-22 Barria Villa Juliana	DUITAMA	3112440260	jarque-duardab-barrezueta24@gmail.com	Vacancia	REPORTADO
15	AUXILIAR AREA SALUD 412 - 20	FREDY JOHNN JERC	ZANGUÑA SAAVEDRA	74130993	30/09/1983	CALLE 23 # 24-64 Barria Larrazalor	PAIPA	3123510899	freddyrytom32@gmail.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
16	AUXILIAR AREA SALUD 412 - 20	LISSETH MILENA	PRIETO GUEVARA	46382750	10/09/1980	CALLE # # 25-30 urbanización Senderos de San Daniel	SOGAMOSO	3123073506	lizbeth1030@gmail.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
17	AUXILIAR AREA SALUD 412 - 20	PABLO BENEDICTO	SALAS OSTOS	74130172	07/06/1981		PAIPA	3105603463	pablaralarartar@hotmail.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
18	AUXILIAR AREA SALUD 412 - 18	MERY	RINCON MEJIA	40039919	08/02/1976	CALLE 29A # 15-49 Barria el barque	PAIPA	3246021551	meryrinme@gmail.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
19	AUXILIAR AREA SALUD 412 - 15	SEGUNDO ANTONIO	PINTO MUNEVAR	74322755	28/06/1964	CALLE 27B # 14-26 el barque	PAIPA	3015766872	segurp642016@gmail.com	Carrera administrativa	REPORTADO
20	AUXILIAR AREA SALUD 412 - 15 PROMOTOR	MARLEN	GAMBOA AVILA	23857573	23/10/1972	VEREDA EL TEJAR	PAIPA	3105810730	gambomarlone@outlook.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
21	ADMINISTRATIVO 407 - 20	JORGE ORLANDO	HURTADO VELANDIA	74322324	05/12/1963	CARRERA 17 # 26 - 16 edificio Bicentenario	PAIPA	3142210250	hurtadavel@hotmail.com	nombramiento provisorio	REPORTADO
22	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	LUCILA	MORALES DE OCHOA	23855082	13/01/1963	CARRERA 23A # 20A-08 Barria Sauralita	PAIPA	3102105556	lmaralar1363@gmail.com	Trabajador oficial	N.A.
23	CONDUCTOR	JORGE FIFOFER	PINZON CAMARGO	74323304	17/09/1966	CARRERA 22 # 22-44	PAIPA	3133405186	isaelcal@hotmail.com	Trabajador oficial	N.A.

Se evidencia la base de datos de los servidores públicos de planta en la ESE y su estado en la OPEC

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 19 DE 39	

5.7 Bases de datos de contratistas por OPS a 31 de marzo 2026 (objeto fecha de contrato (inicio/final) valor del contrato, estado del contrato).


5.7.1. Contratos de APS programa servicios básicos

PERFIL	TOTAL	CONTRATOS OK	FECHA DE INICIO	FECHA TERMINACION	DURACION	VALOR DEL CONTRATO
ENFERMEROS	12	12	02-02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$ 8.000.000
MEDICOS	6	6	02-02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$ 9.000.000
PSICOLOGOS	6	6	02-02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$6.000.000
AUX ENFERMERIA	41	41	02-02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$ 3.000.000
GESTORES COMUNITARIOS	10	10	02-02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$2.000.000
TOTAL APS 2026	75	75	02-02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$724.400.000

5.7.2. Contrato temporal servitemporal

PERFIL	TOTAL	FECHA DE INICIO	FECHA TERMINACION	DURACION	VALOR DEL CONTRATO
ENFERMEROS	16	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
MEDICOS	21	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
PSICOLOGOS	1	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
AUX SERVICIOS ASISTENCIALES	34	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
APOYO A PROCESOS	4	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.


 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD		ME-GC-F-015	
			VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026		FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 20 DE 39				

AUX ADMINISTRATIVOS	15	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
BACTERIOLOGOS	3	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
CONDUCTORES	6	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
NUTRICIONISTA	1	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
ODONTOLOGO	3	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
OPERARIOS	2	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
REGENTE DE FARMACIA	3	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
TECNOLOGO DE SERVICIOS	4	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
TERAPISTAS	4	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
TESORERA	1	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	
TOTAL Temporal 2026	126	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	\$ 1.789.807.461

5.7.3. Contrato de prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión pública

PERFIL	TOTAL	FECHA DE INICIO	FECHA TERMINACION	DURACION	VALOR DEL CONTRATO
Prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión pública	18	01-01-2026	30-06-2026	150 DÍAS	\$ 477.707.705
Otros contratos Prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión pública	11	01-01-026	30-06-2026	150 DÍAS	\$ 414.160.000


Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Paipa Nos Mueve Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 21 DE 39			

Resumen de servicios personales primer trimestre 2026

PERFIL	TOTAL	FECHA DE INICIO	FECHA TERMINACION	DURACION	VALOR DEL CONTRATO
Prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión pública	18	01-01-2026	30-06-2026	150 DÍAS	\$ 477.707.705
Otros contratos Prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión pública	11	01-01-026	30-06-2026	150 DÍAS	\$ 414.160.000
APS Servicios Básicos	75	02 -02-026	31-03-2026	60 DÍAS	\$ 891.867.705
Total Servitemporal	126	01-01-026	30-04-2026	90 DÍAS	\$ 1.789.807.461

5.8. Registros de la inducción y reinducción realizada a nuevos empleados.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	ESTRATÉGICOS	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN
PÁG. 22 DE 39			

Se evidencia el cumplimiento del cronograma del plan de inducción y reinducción a los contratistas de EBS servicios básicos.

Imagen 1. Programación Jornada de Inducción General



E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl
Un Hospital que construimos todos

Jornada de Inducción General

Fecha: Jueves 05 febrero 2026
Lugar: Auditorio Pablo Solano

Bienvenida - 7:00 a 7:05 am

1. Plataforma Estratégica - Dra. Gloria Agudelo: 7:05 a 7:30 am
2. Sistema de Garantía de Calidad - Dra. Nelly Dallos: 7:30 a 7:50 am
3. Modelo de Atención - Dra. Andrea Rodríguez: 7:50 a 8:10 am
4. Ruta de Atención Integral para la Promoción y Mantenimiento de la Salud - Dra. Kelly Corredor: 8:10 a 8:30 am
5. Manejo integral de atención a la desnutrición aguda moderada y severa - Dra. Rebeca Pérez: 8:30 a 8:50 am
6. Manual de Atención al Usuario - Dra. Rubiela Vargas: 8:50 a 9:10 am
7. Programa IAMII - Jefe Erlba Rincón: 9:10 a 9:30 am
8. Programa y Política de Seguridad del Paciente - Jefe Erlba Rincón: 9:30 a 9:50 am
9. Programa y Política de Humanización - Dra. María Camila Molina: 10:05 a 10:20 am
10. Rutas de violencias - Dra. María Camila Molina: 10:20 a 10:40 am
11. Gestión del Ambiente Físico - Ing. Diego Solano: 10:40 a 11:00 am
12. Gestión de la Tecnología - Dra. Paola Cortés: 11:00 am a 11:20 am
13. Manual de bioseguridad y lavado de manos - Dra. Paola Cortés: 11:20 a 11:40 am
14. Gerencia de la Información - Ing. Jimena Gutiérrez: 11:40 a 12:00 pm
15. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Dra. Dolly Ayala: 12:00 a 12:20 pm
16. Gerencia del Talento Humano: Dra. María Alejandra Pérez: 12:20 a 12:40 pm


Receso: 9:50 a 10:05 am

Cierre: 12:40 pm

¡AGRADECEMOS SU PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA!

Fuente. Archivo Gestión Talento Humano y grupos de WhatsApp para difusión de información

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 23 DE 39			

5.9. Evaluaciones de desempeño laboral y sus evidencias de concertación de objetivos 2026.

En cumplimiento del marco general se rige por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los acuerdos unificados vigentes de la Comisión Nacional del Servicio Civil (como el Acuerdo 617 de 2018). El ciclo de evaluación y concertación para servidores públicos en Colombia (bajo lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil) incluye fases semestrales y anuales. Consta de plazos fijos e improrrogables para concertar metas, hacer seguimiento y calificar, cuyo incumplimiento puede acarrear investigaciones disciplinarias. La concertación de objetivos y la evaluación de desempeño aplican obligatoriamente a los empleados de carrera administrativa (en período de prueba o inscritos) y a los empleados de libre nombramiento y remoción. La concertación de metas no se aplica a los empleados provisionales. No se presentan evidencias del proceso


Calendario Anual de Evaluación y Concertación

- **1° al 20 de febrero:** Plazo límite para la calificación definitiva del período anual anterior y la concertación de los nuevos compromisos laborales (metas y objetivos).
- **1° al 25 de agosto:** Plazo límite para realizar la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) del primer semestre.
- **31 de enero (del año siguiente):** Fecha de corte de la evaluación parcial del segundo semestre.

Fases del Proceso

La Concertación de Objetivos debe realizarse dentro de los 15 días hábiles siguientes al inicio del período anual o posesión del servidor. Se establecen entre 3 y 5 compromisos laborales y 4 compromisos comportamentales (acorde al manual de funciones).

Evaluador y evaluado recopilan evidencias de los resultados de manera constante.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 24 DE 39	

Se realiza dentro de los 15 días hábiles siguientes a la culminación de cada semestre.

Se consolida al finalizar el periodo anual y promedia las evaluaciones semestrales.

5.10. de asistencia a capacitaciones.

Se evidencia el cumplimiento del cronograma de capacitaciones establecido mediante resolución No. 200-04-01-007n de 2026 por medio del cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2026 en la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Paipa. Y sus respectivas evidencias.


16 de febrero 2026
Auditorio Pablo Solano

Hora	Actividad/ Tema
1:30 – 1:40 p. m.	Bienvenida – Dra. Catherine Van Arcken Martínez
1:40 – 2:20 p. m.	Tema 1: Direccionamiento estratégico y mapa de procesos
2:20 – 2:40 p. m.	Tema 2: Programa IAMII
2:40 – 3:00 p. m.	Tema 3: Paquete instruccional para la prevención y reducción de la frecuencia de caídas
3:00 – 3:20 p. m.	Tema 4: Política de gestión de la tecnología
3:20 – 3:40 p. m.	Receso
3:40 – 4:00 p. m.	Tema 5: Política de talento humano
4:00 – 4:20 p. m.	Tema 6: Sensibilización en gestión documental
4:20 – 4:40 p. m.	Tema 7: Planes de mantenimiento
4:40 – 5:00 p. m.	Desarrollo de evaluación



Fuente. Archivo Gestión Talento Humano y grupos de WhatsApp para difusión de información

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 25 DE 39	

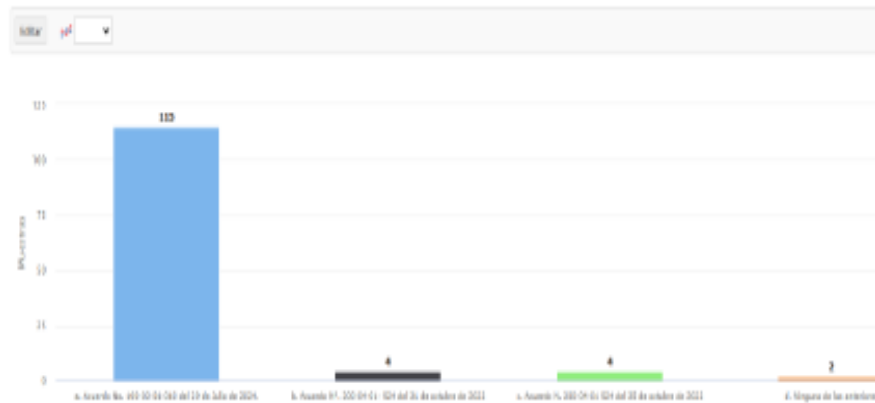
En el siguiente apartado, se presentan los resultados de evaluación de conocimientos desarrollada por 125 colaboradores de la institución distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de Contrato	Personas que diligenciaron evaluación
Prestación de servicios	19
Personal de planta	11
Empresa servicios temporales SERVITEMPORALES	86
Empresa tercerizada Servicios Generales	5
Empresa tercerizada Vigilancia	4
Total	125


Fuente. Reporte Sistema Gestión Integral ALMERA

Tema 1: Plataforma estratégica (Direccionamiento Estratégico y Mapa de Procesos): 93.73%

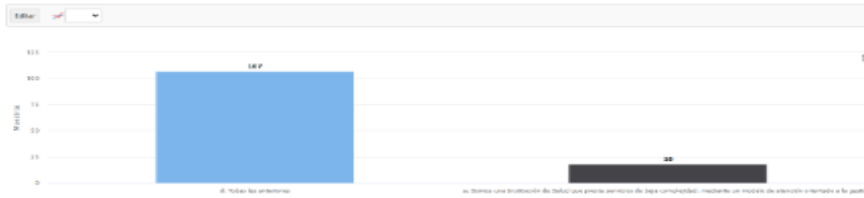
1. El Plan de desarrollo institucional, "Paipa nos vuelve un hospital que construimos todos", se aprueba mediante Acuerdo de Junta Directiva:



El 92% de los encuestados responde de manera acertada el Acuerdo de Junta Directiva por el cual se aprobó el plan de desarrollo institucional.

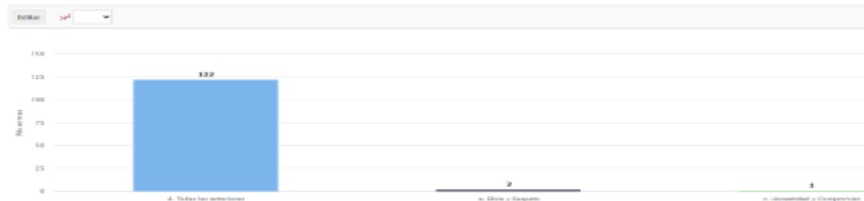
 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Paipa nos mueve Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	PÁG. 26 DE 39	

2. La MISIÓN de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa establece:



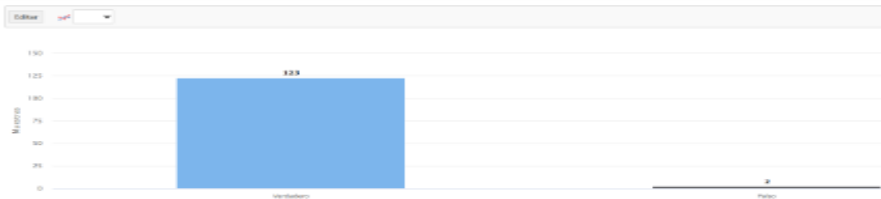
El 85.6% de los encuestados responde de manera acertada a todos los componentes de la misión institucional.

3. Los valores institucionales son:



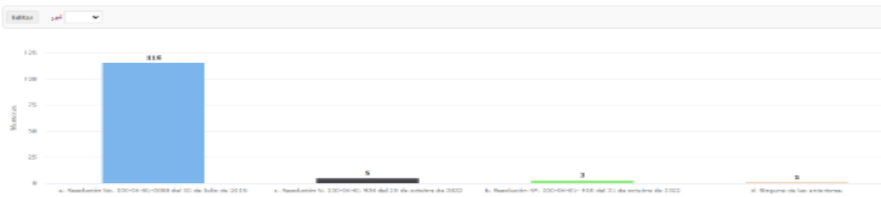
El 97.6% de los evaluados responde de manera acertada cuáles son los valores institucionales.

4. El mapa de procesos es una representación gráfica que muestra la estructura y las interacciones de los procesos dentro de una entidad.




El 98.4% de los evaluados responde de manera acertada al concepto del mapa de procesos de una entidad.

5. La Resolución "POR LA CUAL SE MODIFICA Y ADOPTA LA ESTRUCTURA DE PROCESOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y SE DEROGA LA RESOLUCIÓN No. 209-04-01-0211 DE 2021"



El 92.8% de los evaluados contesta de manera acertada acto administrativo sobre el cual se modificó y adoptó la estructura de procesos de la entidad.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 27 DE 39			

Dentro de lo que podemos concluir que se dio cumplimiento a cabalidad de la socialización de los siete (7) temas programados con una adherencia a los mismos del 94.13% constituyendo un resultado satisfactorio de la actividad.

PROGRAMACIÓN - CAPACITACIÓN GENERAL

Fecha: 16 de marzo de 2026
Lugar: Centro de Convivencia

1:30 - 1:40 p.m.
Bienvenida
Dra. Catherine Van Arcken Martínez
1:40 - 2:00 p.m.
Tema 1: Bioseguridad - Lavado de manos
2:00 - 2:40 p.m.
Tema 2: Programa IAMII - Pasos 3 y 4
2:40 - 3:10 p.m.
Tema 3: Resolución 3280 - Infancia y Primera Infancia
3:10 - 3:20 p.m.
Tema 4: Plan de Contingencia
3:20 - 3:40 p.m.
Tema 5: Programa de Mejoramiento Continuo
3:40 - 4:10 p.m.
Tema 6: Taller de Habilidades Blandas
4:10 - 4:20 p.m.
Tema 7: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
4:20 - 4:40 p.m.
Desarrollo de Evaluación
4:40 - 5:30 p.m.
Reconocimiento Día del Hombre y Día de la Mujer

En el siguiente apartado, se presentan los resultados de evaluación de conocimientos desarrollada por 107 colaboradores de la institución distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de Contrato	Personas que diligenciaron evaluación
Prestación de servicios	21
Personal de planta	13
Empresa servicios temporales	63
SERVITEMPORALES	
Empresa tercerizada Servicios Generales	8
Empresa tercerizada Vigilancia	2
Total	107


Fuente: Reporte Sistema Gestión Integral ALMERA

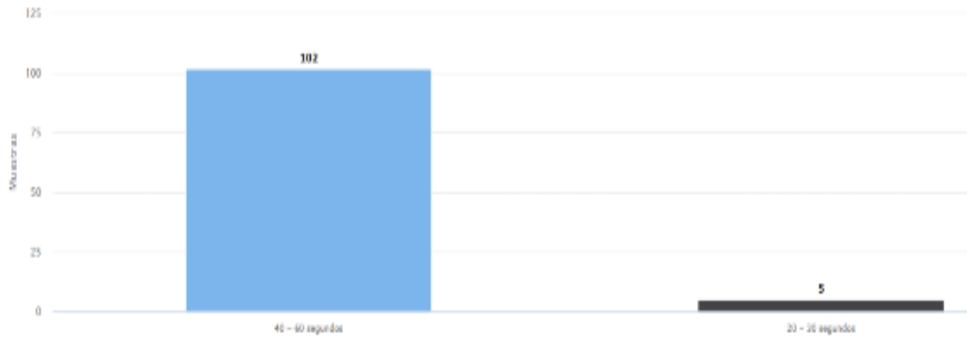
Tema 1: Protocolo Lavado de Manos: 91.57%



El 84.1% de los evaluados indica de manera acertada los 5 momentos para realizar el lavado de manos.

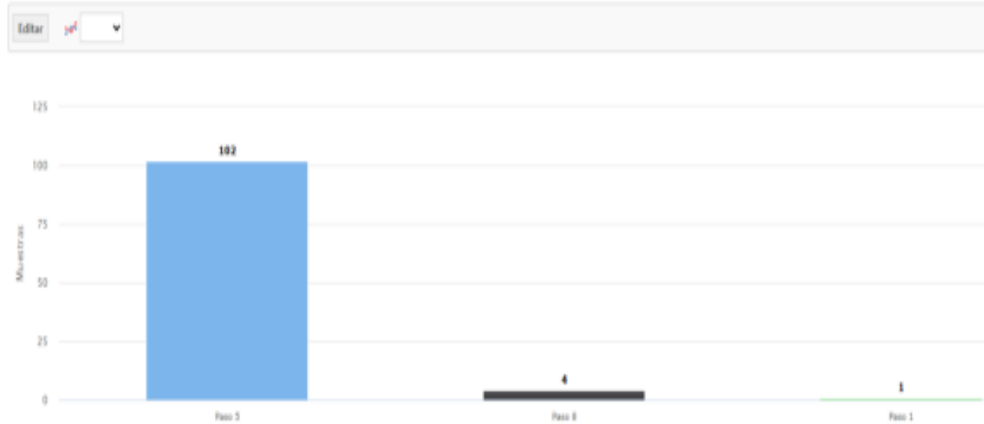
Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015
		VERSIÓN 01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN 31/10/2024
		PÁG. 28 DE 39



El 95.3% de los evaluados responde de manera acertada cuán tiempo dura el procedimiento para el lavado de manos.

3. ¿Cuál es el paso menos adherente en la institución de acuerdo con los 11 pasos del lavado de manos?




El 95.3% de los evaluados responde de manera acertada que el paso menos adherente en el lavado de manos es el #5.

Para el tema lavado de manos se obtiene resultado de **91.57%** de adherencia al conocimiento, superando la calificación esperada en la institución.

Se socializaron seis (6) temas con una adherencia al conocimiento por un promedio de resultados del 93.09% de manera satisfactoria cumpliendo con los propósitos establecidos.

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 29 DE 39			

5.11. Actas de comités (convivencia, seguridad y salud en el trabajo).
Comité de COPASST actas 001 y 002 se encuentran debidamente diligenciadas y cargadas en el sistema ALMERA con sus respectivas evidencias



E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl
Un Hospital que construimos todos

Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
Administrativo - COPASST
Acta / 001

Planeación

Fecha
Viernes, 27 de Febrero de 2026 / 02:00 PM - 04:00 PM

Lugar
Sala de Juntas

Asistentes


Nombre	Cargo	Área/Empresa	Asistió
Dolly Esperanza Ayala Briceño	Lider Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del talento humano	SI
Freddy Johnny Zanguila Saavedra	Auxiliar de enfermería	Atención de consulta externa	SI
Liseth Milena Prieto Guevara	Auxiliar de enfermería	Atención de consulta externa	SI
Pablo Benedicto Salas Ostos	Lider TAB	Atención de urgencias	SI
Mery Rincon Mejia	Auxiliar de laboratorio clínico	Apoyo diagnóstico	SI

Tipo
Ordinario

Orden del día

- Llamado a lista
- Verificación del quorum.
- Aprobación acta anterior
- Presentación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.
- Presentación Evaluación de Estándares Mínimos
- Presentación Plan de Actividades.
- Socialización de las funciones de COPAST
- Proposiciones y varios

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 30 DE 39	



Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
Administrativo - COPASST
Acta / 002

Planeación

Fecha

Jueves, 12 de Marzo de 2026 / 08:12 AM - 10:12 AM

Lugar

Sala de Juntas

Asistentes

Nombre	Cargo	Área/Empresa	Asistió
Dolly Esperanza Ayala Briceno	Lider Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del talento humano	Si
Freddy Johnjermy Zanguña Saavedra	Auxiliar de enfermería	Atención de consulta externa	Si
Lisseth Milena Prieto Guevara	Auxiliar de enfermería	Atención de consulta externa	No
Pablo Benedicto Salas Ostos	Lider TAB	Atención de urgencias	Si
Luis Alvaro Larotta Vasquez	Control Interno	Gestión de evaluación y control	Si


Tipo

Ordinario

Orden del día

1. Llamado a lista
2. Verificación del quorum.
3. Aprobación acta anterior
4. Presentación de la política de seguridad vial
5. Socialización investigación de Accidentes
6. Proposiciones y varios

Comité de Convivencia Laboral actas 001, 002, 003 y 004 se encuentran debidamente diligenciadas y cargadas en el sistema ALMERA con sus respectivas evidencias

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015
		VERSIÓN 01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN 31/10/2024
		PÁG. 31 DE 39

Hospital San Vicente de Paúl de Paipa

Administrativo - Convivencia laboral Acta /001



Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
Administrativo - Convivencia laboral
Acta / 001

Planeación

Fecha

Viernes, 30 de Enero de 2026 / 10:00 AM - 12:00 PM

Lugar

Sala de juntas

Asistentes

Nombre	Cargo	Área/Empresa	Asistió
Carmen Rosa González Torres	Odontóloga I	Atención de consulta externa	Si
Jorge Eduardo Barzueza Medina	Lider de archivo de historias clínicas	Gestión de la información y comunicación	Si
Jorge Eliecer Pinson Camargo	Conductor de ambulancia I	Gestión de recursos físicos	Si
Jorge Orlando Hurtado Velando	Auxiliar administrativo	Gestión financiera	Si
Lucía Morales De Ochoa	Operaria de Servicios generales II	Gestión de recursos físicos	Si
Luis Mauricio Velásquez Avila	Odontólogo I	Atención de consulta externa	Si
Martín Gamboa Avila	Auxiliar en información en Salud	Junta directiva	Si
Segundo Antonio Pinto M.	Auxiliar de información	Gestión financiera	Si
Dolly Esperanza Ayala Briceño	Lider Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del talento humano	Si

Tipo

Ordinario

Orden del día

- Llamado a lista
- Verificación del quorum.
- Aprobación acta anterior
- Seguimiento a compromisos.
- Temas a desarrollar
1. Capacitación resolución 3401
- Presentación Informe Vigencia 2023 de gestión
- Proposiciones y varios

Hospital San Vicente de Paúl de Paipa

Administrativo - Convivencia laboral Acta /002



Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
Administrativo - Convivencia laboral
Acta / 002

Planeación

Fecha

Jueves, 12 de Febrero de 2026 / 02:00 PM - 04:01 PM

Lugar

SALA DE JUNTAS

Asistentes

Nombre	Cargo	Área/Empresa	Asistió
Carmen Rosa González Torres	Odontóloga I	Atención de consulta externa	Si
Jorge Eduardo Barzueza Medina	Lider de archivo de historias clínicas	Gestión de la información y comunicación	No
Jorge Eliecer Pinson Camargo	Conductor de ambulancia I	Gestión de recursos físicos	No
Jorge Orlando Hurtado Velando	Auxiliar administrativo	Gestión financiera	Si
Lucía Morales De Ochoa	Operaria de Servicios generales II	Gestión de recursos físicos	Si
Luis Mauricio Velásquez Avila	Odontólogo I	Atención de consulta externa	Si
Martín Gamboa Avila	Auxiliar en información en Salud	Junta directiva	Si
Segundo Antonio Pinto M.	Auxiliar de información	Gestión financiera	Si
Dolly Esperanza Ayala Briceño	Lider Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del talento humano	Si


Tipo

Ordinario

Orden del día

- Llamado a lista
- Verificación del quorum.
- Aprobación acta anterior
- Seguimiento a compr

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 32 DE 39			



Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
Administrativo - Convivencia laboral
Acta / 003

Planeación

Fecha

Viernes, 20 de Marzo de 2026 / 08:00 AM - 10:00 AM

Lugar

SALA DE JUNTAS

Asistentes

Nombre	Cargo	Área/Empresa	Asistió
Carmen Rosa Gonzalez Torres	Odentologa 1	Atención de consulta externa	No
Jorge Eduardo Barrezueta Medina	Lider de archivo de historias clínicas	Gestión de la información y comunicación	No
Jorge Eliecer Pinzon Camargo	Conductor de ambulancia 1	Gestión de recursos físicos	No
Jorge Orlando Hurtado Velandía	Auxiliar administrativo	Gestión financiera	Si
Lucila Morales De Ochoa	Operaria de Servicios generales 9	Gestión de recursos físicos	Si
Luis Mauricio Velasquez Avila	Odentologa 1	Atención de consulta externa	No
Mariem Gamboa Avila	Auxiliar en informacion en Salud	Junta directiva	Si
Segundo Antonio Pinto M.	Auxiliar de información	Gestión financiera	Si
Dolly Esperanza Ayala Briceño			Si

Tipo

Ordinario

Orden del día

1. Llamado a lista
2. Verificación del quorum.
3. Aprobación acta anterior
4. Seguimiento a compr



Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
Administrativo - Convivencia laboral
Acta / 004

Planeación

Fecha

Jueves, 26 de Marzo de 2026 / 10:00 AM - 11:00 AM

Lugar

sala de juntas

Asistentes

Nombre	Cargo	Área/Empresa	Asistió
Carmen Rosa Gonzalez Torres	Odentologa 1	Atención de consulta externa	No
Jorge Eduardo Barrezueta Medina	Lider de archivo de historias clínicas	Gestión de la información y comunicación	No
Jorge Eliecer Pinzon Camargo	Conductor de ambulancia 1	Gestión de recursos físicos	No
Jorge Orlando Hurtado Velandía	Auxiliar administrativo	Gestión financiera	Si
Lucila Morales De Ochoa	Operaria de Servicios generales 9	Gestión de recursos físicos	Si
Luis Mauricio Velasquez Avila	Odentologa 1	Atención de consulta externa	Si
Mariem Gamboa Avila	Auxiliar en informacion en Salud	Junta directiva	Si
Segundo Antonio Pinto M.	Auxiliar de información	Gestión financiera	Si
Dolly Esperanza Ayala Briceño			Si
Zuly Johana Pacheco Robles	Subgerente	Gerencia	No
Luis Alvaro Lanotta Vasquez	Control interno	Gestión de evaluación y control	No
Netty Nayibe Dallos Lara	Lider de calidad	Gestión de calidad	No
Freddy Johancy Zanguña Saavedra	Auxiliar de enfermería	Atención de consulta externa	No


Tipo

Extraordinario

Orden del día

1. Llamado a lista
2. Verificación del quorum.
3. Aprobación acta anterior
4. Seguimiento a compr

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 33 DE 39	

5.12. Nómina y sus soportes de pago de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.


Item	Concepto de Nomina	Enero 2026	Febrero 2026	Marzo 2026
1	Asignación salarial	\$ 85.756.270	\$ 73.716.176	\$ 84.356.473
2	Aux. Transporte	\$ 1.378.326	\$ 1.494.570	\$ 1.494.570
3	Aux. Alimentación	\$ 547.418	\$ 593.586	\$ 593.386
4	Total devengado	\$ 65.006.360	\$ 69.072.587	\$ 79.584.195
5	D/sto. Salud	\$2.808.900	\$ 2.817.400	\$ 3.115.800
6	D/sto Pensiones	\$ 2.808.900	\$ 2.817.400	\$ 3.115.800
7	Fondo Solidario	\$ 170.800	\$ 171.200	\$ 171.200
8	Retenciones	\$206.050	\$206.000	\$ 527.000
9	Total Descuentos	\$ 9.361.383	\$ 9.557.996	\$ 10.451.796
10	Neto a Pagar	\$65.644.977	\$ 59.529.591	\$ 69.132.399

Se soportan los datos de nómina con sus respectivos descuentos y transferencias de seguridad social y aportes para fiscales del personal de planta para los meses enero, febrero y marzo del 2026.

5.13. Registros de desvinculación (cartas de renuncia, actas de liquidación y/o pensionados).

RESOLUCIÓN No. 200-04-01-0025 (Paipa, 19 de febrero de 2026), "POR MEDIO DE LA CUAL SE ACEPTA LA RENUNCIA DE UN FUNCIONARIO DE PLANTA DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA" Que, mediante oficio fechado del 11 de febrero de 2026, JORGE EDUARDO BARREZUETA MEDINA, identificado con C.C. 4.251.435 de Soata, presentó carta de renuncia formal e irrevocable al cargo de la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa denominado Técnico área de la salud a partir del 31 de marzo de 2026 por motivo de cumplir requisitos para disfrute de pensión.

Aceptar la renuncia irrevocable presentada por el señor **JORGE EDUARDO BARREZUETA MEDINA**, identificado con **C.C. 4.251.435 de Soata**, al cargo de la planta de personal de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa denominado

 <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 34 DE 39	

TÉCNICO DE ÁREA DE LA SALUD, a partir del 31 de marzo del 2.026, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente Resolución.

5.14. Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de talento humano (rotación, ausentismo, clima laboral).

Indicadores Talento Humano


- **Rotación de personal Enero – Marzo**

Para el período, se registraron los retiros e ingresos de la siguiente manera:

- Apoyo administrativo cartera y glosas: 1 retiro - 1 ingreso
- Auxiliar callcenter: 1 retiro - 1 ingreso
- Auxiliar enfermería sede extramural: 1 retiro - 1 ingreso
- Auxiliar enfermería: 1 retiro - 1 ingreso
- Conductor: 1 retiro - 1 ingreso
- Jefe enfermería: 1 retiro - 1 ingreso
- Líder medicina: 1 retiro - 1 ingreso
- Líder odontología: 1 retiro - 1 ingreso
- Líder servicio farmacéutico: 2 retiros - 2 ingresos
- Médico General Consulta Externa Medio Tiempo: 1 retiro - 1 vacante
- Medico General tiempo completo: 3 retiros - 2 ingresos
- Regente de farmacia: 1 retiro - 1 ingreso
- Operaria servicios generales: 1 retiro - 1 ingreso
- Técnico área salud: 1 retiro

Se identifica como principal causa de la rotación de personal tercerizado en el período **renuncia del personal**.

- **Ausentismo laboral por causas no relacionadas con la salud**

 <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 35 DE 39	

Enero: se presentó un tiempo de ausentismo laboral por causas no relacionadas con la salud de 11 horas para el personal de planta de la institución.

Febrero: se presentó un tiempo de ausentismo laboral por causas no relacionadas con la salud de 47 horas para el personal de planta de la institución.

Marzo: se presentó un tiempo de ausentismo laboral por causas no relacionadas con la salud de 47 horas para el personal de planta de la institución.

La información correspondiente con ausentismo de causas relacionadas con salud (incapacidades y solicitud de citas médicas – controles) se encuentra bajo la responsabilidad de Líder SST.

- **Clima laboral**


Para la vigencia 2026 la medición de clima laboral se realiza en el mes Abril 2026. Una vez consolidado diagnóstico y plan de intervención se presentan resultados en comité del equipo de autoevaluación de talento humano.

5.15. Planes de mejoramiento derivados de auditorías anteriores

Como consecuencia de los procesos de auditoria se actualizaron mediante acuerdo de Junta directiva (**Acuerdo 100-02-01-016 de Octubre 28 de 2025**). Se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal de la ESE Hospital san Vicente de Paúl de Paipa y deroga las subsanando así los hallazgos, inconsistencias y errores administrativos conforme a lo preceptuado la comisión Nacional del Servicio Civil acorde a lo dispuesto en el decreto 785 de 2025 en cuanto a la identificación del empleo, denominación del cargo, código, Grado, Nivel, descripción de funciones, propósito principal, criterios de desempeño esenciales, conocimientos básicos, conocimientos comportamentales requisitos de formación académica y experiencia laboral entre otros

Mediante acuerdo 042 del 09 de abril de 2026 por la cual se convoca y establecen las reglas del proceso de selección en la modalidad de **ABIERTO**, para proveer

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paipa Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
		PÁG. 36 DE 39	

los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **ESE Hospital San Vicente de Paul de Paipa**, “proceso de selección **No. 2779** de 2026 – Empresa Social del Estado 2”

Continuación ACUERDO No 41

9 de abril del 2026 Página 13 de 22

*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2*

TABLA No. 1
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD, EN LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO

NIVEL	EMPLEOS			VACANTES		
	ABIERTO	ASCENSO	TOTAL	ABIERTO	ASCENSO	TOTAL
Profesional	2	0	2	3	0	3
Técnico	1	0	1	1	0	1
Asistencial	6	0	6	10	0	10
TOTAL	9	0	9	14	0	14


TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEOS RESERVADOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD - LEY 2418 DE 2024

NIVEL	ABIERTO		ASCENSO		TOTAL	
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0
Asistencial	1	1	0	0	1	1
TOTAL	1	1	0	0	1	1

TABLA No. 3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL	ABIERTO	
	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	0	0
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
TOTAL	0	0

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 37 DE 39			

6. HALLAZGOS


No se evidencian avances en la Planificación para el proceso de identificación de los riesgos para la elaboración la matriz de identificación de riesgos; la ausencia en la formulación de controles, en la contratación, liquidación de nómina y pagos de seguridad social, la no identificación de los peligros en el entorno laboral, La falta de mapeo facilita la fuga de capital, aumenta la probabilidad de errores humanos en la selección de personal, la evaluación de desempeño y la gestión de historias laborales, en conclusión se hace necesario el diseño de controles para mitigarlos y contribuir en el cumplimiento de estándares de calidad y la ejecución de la gestión del talento humano.

Se identifica un hallazgo por incumplimiento en la evaluación del desempeño y concertación de objetivos de servidores públicos; fundamentada en la vulneración de los principios de objetividad, planeación y debido proceso; la normatividad vigente establece que la evaluación comprende fases sucesivas y obligatorias tales como concertación, seguimiento y calificación si esta condición no se cumple y no hubo concertación al inicio del período, las calificaciones posteriores carecen de validez jurídica.

7. ACCIONES DE MEJORA

Documentar el flujo detallado de cada actividad del ciclo laboral desde la selección hasta el retiro para identificar los diferentes riesgos del proceso de gestión de Talento humano en la inmediatez se debe actualizar la Matriz de Riesgos y Oportunidades del proceso si se hace necesario y definir claramente el tipo de control a implementar; preventivo antes de que ocurra el error o correctivo para mitigar el impacto si el riesgo se materializa importante adelantar procesos de formación para el Talento Humano de la ESE sobre gestión de riesgos y la importancia del autocontrol..

Reportar los soportes del proceso de consenso en la fase de concertación de objetivos dentro del cronograma establecido, que subsane la falta de evidencias del proceso de concertación de objetivos y darle cumplimiento a la normatividad vigente en la obligatoriedad del proceso de evaluación de desempeño en su concertación,

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>ESTRATÉGICOS</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 38 DE 39			

seguimiento y calificación si esta condición no se cumplió y no hubo concertación al inicio del período, las calificaciones posteriores carecen de validez jurídica.

8. CONCLUSIONES


A pesar de los dos hallazgos identificados los demás procesos evaluados arrojan un concepto de favorabilidad en la ejecución de las múltiples tareas que desde la Oficina de Talento Humano se desarrollan en lo operativo, administrativo, jurídico técnico y financiero para dar cumplimiento a la normatividad que rige la administración del recurso humano que permita garantizar los derechos deberes y obligaciones del recurso humano tanto de misión y apoyo para el alcance de los objetivos estratégicos de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

Se observan un incremento en los gastos de servicios personales asociados a los diferentes tipo de contratación para su funcionamiento pero obedece a la contratación del personal APS de servicios básicos para el cumplimiento en la ejecución de los recursos transferidos por el gobierno Nacional con destinación específica al cumplimiento de determinado para la ejecución del programa se servicios básicos con un presupuesto de \$ 891.867.705 para la contratación de 75 personas por sesenta (60) días, en misión para ejecutar las actividades extramurales del programa de servicios básicos.

Se observa el cumplimiento según cronograma establecido del Plan Anual de capacitaciones para la ESE Hospital San Vicente de >Paúl de Paipa para la vigencia 2026 con una adherencia a los temas socializados que superan el 90 % según evidencias reportadas, verificadas y auditadas.

Es importante destacar el avance en la actualización del manual de funciones y competencias laborales de la entidad que permitieron definir los perfiles, asignar los roles y responsabilidades; para la vigencia 2026, se evidencia una planta de personal conformada por 23 cargos en total, de los cuales 17 se encuentran provistos según lo establecido en la Ley 909 de 2004, el cual fueron a la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC y se adelantó la gestión administrativa correspondiente para garantizar el desarrollo del proceso

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.
Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CALIDAD	ME-GC-F-015	
		VERSIÓN	01
	INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026	FECHA DE APROBACIÓN	31/10/2024
PÁG. 39 DE 39			

correspondiente con la Comisión Nacional del Servicio Civil. Subsananado los hallazgos y errores evidenciados por la CNSC.

Para los demás componentes auditados se reflejan unos resultados satisfactorios en el cumplimiento de los diferentes elementos evaluados y auditados en el proceso de gestión de Talento Humano de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

9. RECOMENDACIONES

Seguir dando relevancia a la gestión integral y eficiente del proceso de gestión del Talento Humano. Al alinear armónicamente las dimensiones operativa, administrativa, jurídica, técnica y financiera, no solo se garantiza el cumplimiento normativo riguroso y consolida una administración del recurso humano ágil, transparente y orientado al bienestar organizacional.

Darler continuidad y evidenciar el compromiso de la organización con el desarrollo de competencias del talento humano desee la ejecución del Plan Anual de Capacitaciones el cual demostró un alto nivel de efectividad, logrando una Adherencia en los temas socializados del (90 %) de las actividades programadas que permite el fortalecimiento del conocimiento y habilidades para el cumplimiento del objetivo institucional de la entidad.

Se recomienda el estricto cumplimiento a la concertación de objetivos y a la evaluación de desempeño; es obligatorio formalizar el proceso en las fechas del cronograma los compromisos laborales y comportamentales de este proceso garantiza la transparencia y respalda la evaluación del desempeño, evitando sanciones de control interno. El proceso debe basarse en el Decreto 1083 de 2015 (por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública) y las directrices anuales de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para el Sistema Tipo de Evaluación.

Elaboro: **LUIS ALVARO LAROTTA VASQUEZ**

Cargo: Jefe de la Oficina de control interno

Fecha: 29 de mayo de 2026