

Plan Estratégico de Talento Humano 2025

Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	3
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2. NORMATIVIDAD ASOCIADA AL PROCESO DE TALENTO HUMANO	4
3. ALCANCE	5
4. POLITICAS ASOCIADAS A TALENTO HUMANO	6
5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
6. DIAGNOSTICOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	10
6.1. Encuesta virtual de percepción sobre el programa de bienestar social 2024	10
6.2. Encuesta de percepción y necesidades de capacitación y formación de los procesos 2024	10
6.3. Evaluación del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST.....	11
6.4. Clima laboral y cultura organizacional.....	12
6.4.1. Resultados de Cultura Organizacional por Ejes de Acreditación.....	12
6.4.2. Comparativo del Clima Laboral 2019 – 2021 – 2023	12
6.5. Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano	13
7. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	14
7.1. Planta de personal – Cargos de Planta Permanente	14
7.2. Planta de personal – Cargos de Planta Temporal	16
7.3. Servidores Públicos en Encargatura.....	19
7.4. Actualización de Manuales de Funciones	19
8. PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES	20
8.1. Provisión de las vacancias definitivas.	20
8.2. Provisión de las vacancias temporales.....	21
8.3. Provisión de empleos temporales	21
8.4. Reporte de empleos vacantes.....	22
9. RECURSOS REQUERIDOS PARA GESTIONAR EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	23
10. SISTEMAS DE INFORMACION	24
11. SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	24
12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	26
12.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	29
12.2. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025	31
13. INDICADORES Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	35
14. RIESGOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	37
15. ANEXOS	38



Calle 22 No. 7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño

Conmutador: 7333400

E-mail: hudn@hosdenar.gov.co

www.hosdenar.gov.co

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano busca fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y mejoramiento de competencias, habilidades y calidad de vida. De esta forma, este propósito no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los Servidores Públicos, sino también asegurar una prestación de servicios de salud adaptada al contexto nariñense, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestro capital humano.

Por lo anterior, es importante resaltar que el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E., a través de su misión planteada en el Plan de Desarrollo 2024 – 2028, busca “brindar servicios de salud de mediana y alta complejidad, con estándares de alta calidad, capacidad resolutiva y eficiencia. Comprometidos con la excelencia, la humanización, la vocación académica y la investigación clínica, mejorando la atención y la calidad de vida de nuestros usuarios y sus familias”. Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan estratégico del talento humano, orientado a optimizar los procesos de vinculación, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

Cabe mencionar que, como proceso, Gestión de Talento Humano le apunta a dos (2) objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional: *“Fortalecer la atención humanizada con enfoque diferencial centrada en los territorios, las personas y sus familias”* y *“Desarrollar las competencias del talento humano mejorando su bienestar, fomentando el autocontrol y la gestión del riesgo laboral”*, a través de los principios institucionales de uso los recursos técnicos, humanos y financieros de manera eficiente y responsable y brindar una atención oportuna, efectiva, humanizada, personalizada y segura.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño.

1. OBJETIVO GENERAL

Promover la vinculación, permanencia y desarrollo de los servidores públicos, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que fortalezcan sus competencias blandas y técnicas y que impacten en su calidad de vida laboral, garantizando condiciones seguras y de salud en su entorno laboral conforme a la normatividad legal vigente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de inducción,



SC-CER-448531



SA-CER-448535



OS-CER-448536



capacitación, con el fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

- Brindar a los servidores un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo de su potencial, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del HUDN.
- Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

2. NORMATIVIDAD ASOCIADA AL PROCESO DE TALENTO HUMANO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Nómina y compensación
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan de Capacitación y Formación / Programa de Bienestar Social.
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Plan de Capacitación y Formación / Programa de Bienestar Social.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar Social
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de	Programa de Bienestar Social

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	la familia.	
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento Humano
Acuerdo N° CNSC-20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución 3100 de 2019	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud	Talento Humano
Plan Nacional de Capacitación y Formación 2024 - 2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.		Plan de Capacitación y Formación
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.		Programa de Bienestar Social
Resolución interna No. 2251 del 29 de septiembre de 2022 por la cual se conformó el Subcomité de Bienestar Social del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.		Programa de Bienestar Social
Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.		Talento Humano

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste. Los lineamientos contenidos en el presente Plan estratégico, se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad; moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública.

4. POLITICAS ASOCIADAS A TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: El Gerente del HUDN se compromete a gestionar para sus colaboradores una política que responda a sus necesidades y expectativas, que se vea reflejada en el trato humanizado a los usuarios y sus familias, generando acciones para mantener y mejorar el bienestar y calidad de vida de su capital humano cubriendo sus



Calle 22 No. 7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño

Conmutador: 7333400

E-mail: hudn@hosdenar.gov.co

www.hosdenar.gov.co

necesidades básicas de remuneración y garantizando ambientes seguros y confortables para el desarrollo de sus actividades. Contribuyendo así al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los funcionarios y colaboradores, en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento continuo de los procesos y servicios prestados, dentro del marco del ejercicio ético, responsable y auto-controlado de sus actividades, de conformidad con las políticas nacionales e institucionales referentes al área talento humano, el reconocimiento a la aptitudes e idoneidad en el desempeño de las funciones y la aplicación de procesos transparentes para la planeación, selección, inducción y reinducción, situaciones administrativas y bienestar social, con el fin de lograr un clima organizacional adecuado para el desarrollo de la misión, visión y objetivos estratégicos.

POLITICA DE HUMANIZACION: “El Gerente y los colaboradores del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E., se comprometen a promover una cultura humanizada hacia usuarios, familias, trabajadores, estudiantes, docentes y demás grupos de interés, mediante el despliegue de los deberes y derechos de los pacientes, la sensibilización para comunicar malas noticias, fomentar el apoyo espiritual, religioso, emocional y psicológico; favorecer la donación de órganos, tejidos y el manejo respetuoso de cadáveres; gestionando condiciones humanizadas del ambiente físico y experiencias exitosas que fortalezcan la gestión institucional centrada en el usuario y su familia”.

POLITICA DE CALIDAD: El Gerente y los colaboradores del Hospital Universitario de Nariño se comprometen con la prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad centrado en el usuario y su familia, con oportunidad, pertinencia, seguridad y humanización; gestionando los riesgos para prevenir la contaminación del medio ambiente y logrando un ambiente de trabajo seguro, contando con talento humano competente y con los recursos necesarios para el mejoramiento continuo de los procesos y cumpliendo con la legislación vigente.

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL: El Gerente y los colaboradores del HUDN acogen los principios y lineamientos generales establecidos en materia de Responsabilidad Social Empresarial referente a: Derechos Humanos, Derechos Laborales, protección del medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, a través de planes, acciones y decisiones éticas y transparentes que contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar general de la comunidad. Se tendrá en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas, a partir del cumplimiento de la legislación vigente aplicable y las normas internacionales de comportamiento.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El Gerente y los colaboradores del Hospital Universitario Departamental de Nariño, se comprometen a prestar servicios de salud, de mediana y alta complejidad, promoviendo acciones dirigidas a anticipar, prevenir, mitigar y controlar los riesgos las laborales.

5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO (Corte 31 de enero de 2025)

CARACTERIZACIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN/CONTRATACIÓN	
MODALIDAD	CANTIDAD



SC-CER-448531



SA-CER-448535



OS-CER-448536



Carrera Administrativa	254 (17.3%)
Libre Nombramiento y remoción	6 (0.4%)
Periodo	2 (0.1%)
Provisionalidad	48 (3.3%)
Planta Temporal	452 (30.9%)
Servicio Social Obligatorio	6 (0.4%)
Trabajador oficial	8 (0.5%)
Contratistas de Prestación de Servicios	688 (47%)
TOTAL	1464 (100%)

CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO				
CONTRATACIÓN	FEMENINO	MASCULINO	LGTBIQ+	SUBTOTAL
Servidores Públicos	530	238	8	776
Contratistas de Prestación de Servicios	448	231	9	688
SUBTOTAL	978 (66.8%)	469 (32%)	17 (1.2%)	
TOTAL	1464 (100%)			

CARACTERIZACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO				
CONTRATACIÓN	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR	SUBTOTAL
Servidores Públicos	290	24	462	776
Contratistas de Prestación de Servicios	324	30	334	688
SUBTOTAL	614 (42%)	54 (4%)	796 (54%)	
TOTAL	1464 (100%)			

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS POR EDAD	
MODALIDAD	CANTIDAD
Entre 18 y 30 años	9 (1%)
Entre 31 y 40 años	234 (30%)

Entre 41 y 50 años	343 (44%)
Entre 51 y 59 años	126 (16%)
Entre 60 años o más (Adultos mayores)	64 (8%)
TOTAL	776 (100%) - Promedio 45 años

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE ENCUENTRAN ESTUDIANDO	
SI	93 (88.1%)
NO	683 (11.9%)
TOTAL	776 (100%)

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS CON PERTENENCIA ÉTNICA	
Sin pertenencia étnica	724 (93.3%)
Afrocolombiano	10 (1.3%)
Indígena	41 (5.3%)
Raizal	1 (0.15)
TOTAL	776 (100%)

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	
Sin condición de discapacidad	768 (99%)
1En condición de discapacidad	8 (1%)
TOTAL	776 (100%)

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS POR ANTIGÜEDAD					
≤ 1 AÑO	2 - 5 AÑOS	6 - 10 AÑOS	11-20 AÑOS	MÁS DE 20 AÑOS	TOTAL
16 (2%)	138 (18%)	491 (63%)	86 (11%)	45 (6%)	776 (100%)

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS CON O SIN HIJOS					
SIN HIJOS	CON 1 HIJO	CON 2 HIJOS	CON 3 HIJOS	CON 4 O MÁS HIJOS	TOTAL
126 (16%)	277 (36%)	292 (38%)	65 (8%)	16 (2%)	776 (100%)

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS CON CUMPLIMIENTO DE EDAD PENSIONABLE	
Mujeres entre 57 y 68 años	41 (7.7% del total de mujeres)
Hombres entre 62 y 68 años	18 (7.5% del total de hombres)
Mujeres y hombres que cumplen edad de retiro forzoso en 2025	6 (0.7% del total de servidores públicos)
TOTAL	65 (100%)

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR DESEMPEÑO (PERIODO FEB 2023 - ENERO 2024)	
Resultados de evaluación en nivel sobresaliente	39 (15%)
Resultados de evaluación en nivel satisfactorio	221 (85%)
Resultados de evaluación en nivel no satisfactorio	0 (0%)
TOTAL	260 (100%)

*Durante 2024 se retiraron 6 Servidores públicos.

ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL DURANTE LA VIGENCIA 2024		
INDICE ROTACION DE PERSONAL :	A+D	X 100
	2	
	F1 + F2	
	2	
Formula a utilizar:		
Meta: ≤5%		
A: Número de personas nombradas en el periodo: 10		
D. Número de personas desvinculadas en el periodo enero a diciembre de 2024 (no se tiene en cuenta pensionados ni fallecimientos): 26		
F1. Numero trabajadores a enero 2024 (pp y pt): 796		
F2. Numero trabajadores a diciembre 2024 (pp y pt): 777		
$\frac{10 + 26}{2} \times 100 = \frac{1800}{796 + 777} \times 100 = 2,29\% \text{ CUMPLIMIENTO DE META}$		

6. DIAGNOSTICOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

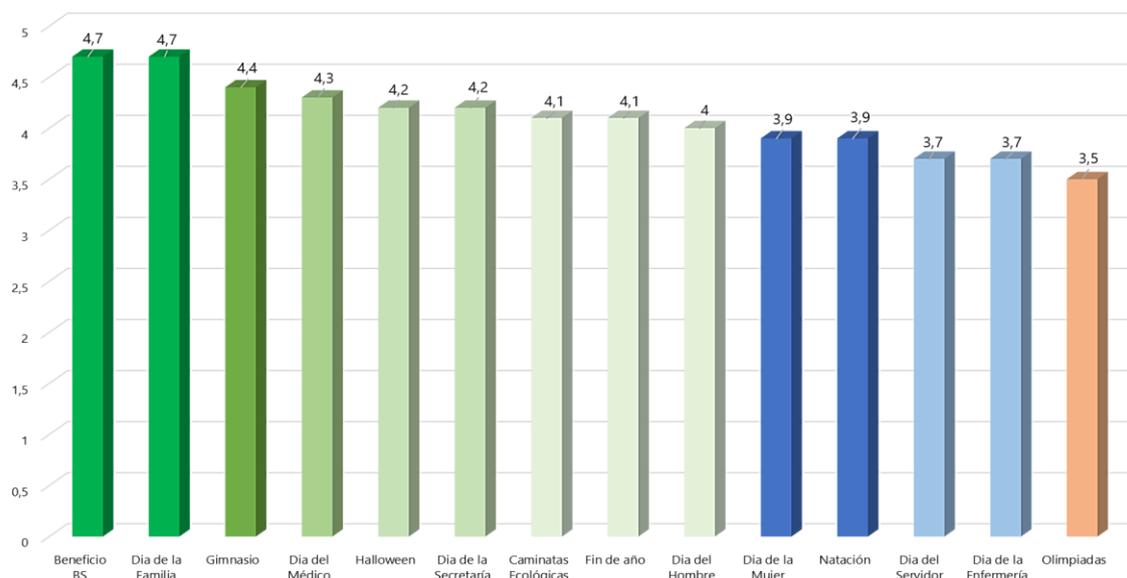
- 6.1. Encuesta virtual de percepción sobre el programa de bienestar social 2024:** Esta encuesta tiene como propósito identificar el nivel de percepción positiva del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos por parte de los

colaboradores del HUDN, así como establecer propuestas para el diseño del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024.

Para la vigencia 2024, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

Encuesta virtual de percepción sobre el Programa de Bienestar Social 2024			
Plazo de aplicación:	Del 02 de enero al 13 de enero de 2024		
Muestra:	# de participantes: 296 (38%) / Población: 776 (100% Servidores públicos activos)		
Participantes:	Asistenciales: 254 (85%) Administrativos: 42 (15%)	Nivel Profesional: 111 (37.5%) Nivel Asistencial: 8 (2.7%) Nivel Técnico: 177 (59.8%)	Mujeres: 226 (76.4%) Hombres: 70 (23.6%)

los resultados consolidados mediante el modelo de “semáforo” son los siguientes:



*Los resultados específicos se detallan en el Programa de Bienestar Social, estímulos e Incentivos 2025, publicado en el enlace: <https://www.hosdenar.gov.co/index.php/transparencia/#1529618716879-bde8d481-450b>

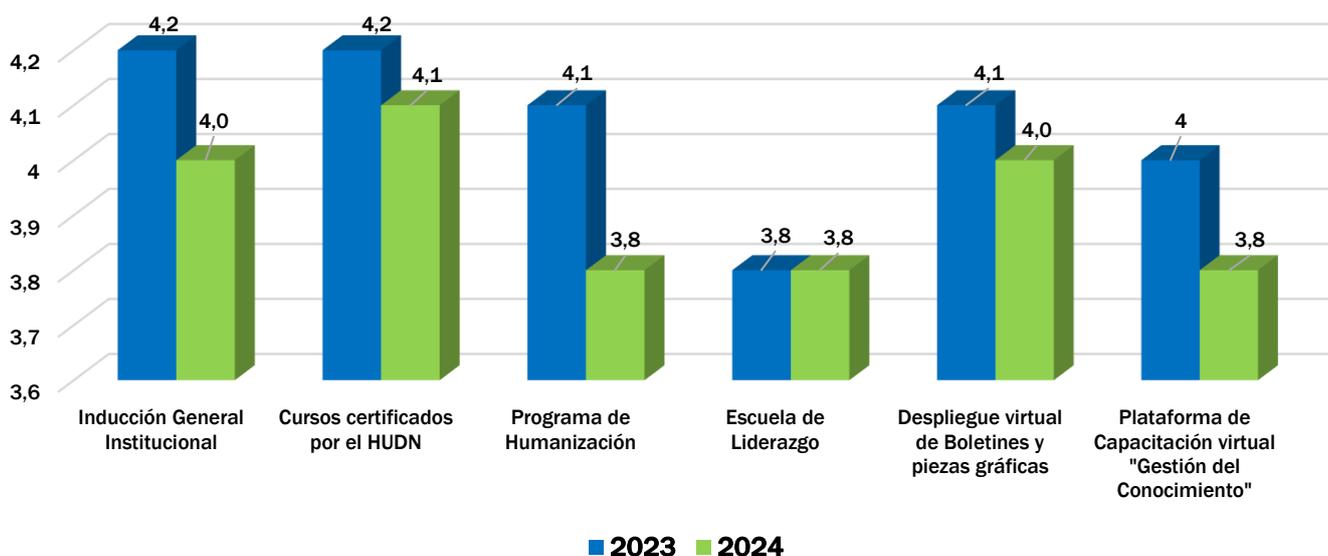
6.2. Encuesta de percepción y necesidades de capacitación y formación de los procesos 2024: Este documento tiene como propósito identificar el nivel de percepción positiva del Plan Anual de Capacitación y Formación - 2024 por parte de los Coordinadores y líderes de proceso del HUDN, así como establecer propuestas para el diseño del Plan Anual de Capacitación y Formación - 2025.

Para la vigencia 2024, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

Periodo de aplicación:	Del 02 al 14 de enero de 2025
Muestra:	# de participantes: 26 (86,6%) / Población: 30 Coordinadores y Líderes de proceso (100%)
Participantes:	Asistenciales: 18 (70%) Administrativos: 8 (30%)

De acuerdo a las actividades realizadas en 2024 Vs. 2023, los resultados consolidados son los siguientes:

Evaluación de Mecanismos de Capacitación y Formación 2023 Vs 2024



*Los resultados específicos se detallan en el Plan Anual de Capacitación y Formación 2025, publicado en el enlace: <https://www.hosdenar.gov.co/index.php/transparencia/#1529618716879-bde8d481-450b>

6.3. Evaluación del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST

El diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza teniendo en cuenta la evaluación de estándares mínimos establecida en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo. De esta forma, las evaluaciones realizadas a través de los estándares mínimos aplicables al Sistema de Gestión de SST, revelan una tendencia favorable en cuanto a su cumplimiento, teniendo en cuenta que los últimos tres años evidencia cumplimiento del 100%, resultado que se relaciona con la destinación de recursos que han facilitado la ejecución de los planes de acción y plan anual de trabajo.

A continuación, se detallan los resultados por cada ciclo y estándares y su respectiva calificación:

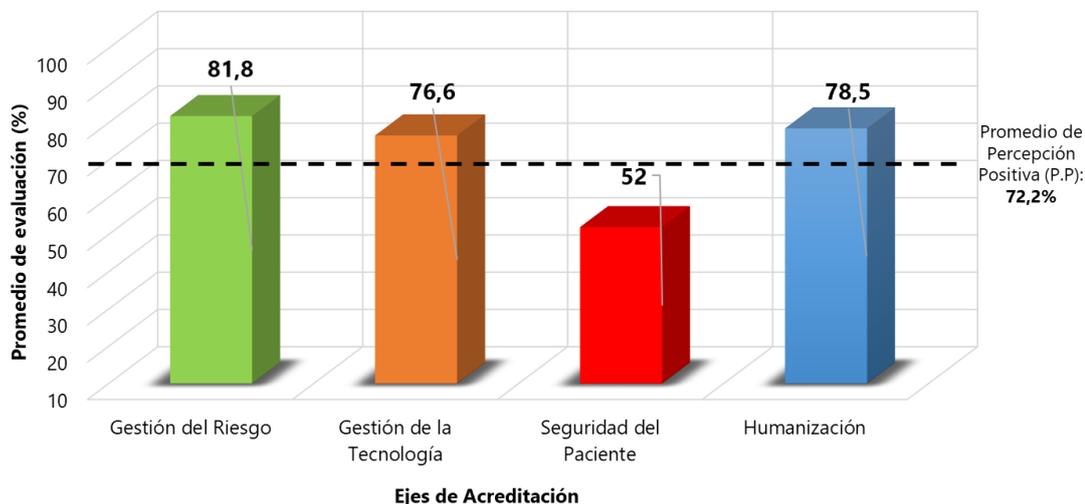
CICLO	ESTÁNDAR	CALIFICACIÓN
Planear	Recursos	100 %
	Gestión Integral	100 %
Hacer	Gestión de la salud	100 %
	Gestión de Peligros y Riesgos	100 %
	Gestión de Amenazas	100 %
Verificar	Verificación del SGSST	100 %
Actuar	Mejoramiento	100 %
TOTAL		100 %

La presente certificación se expide a solicitud de la empresa a 21/01/2025

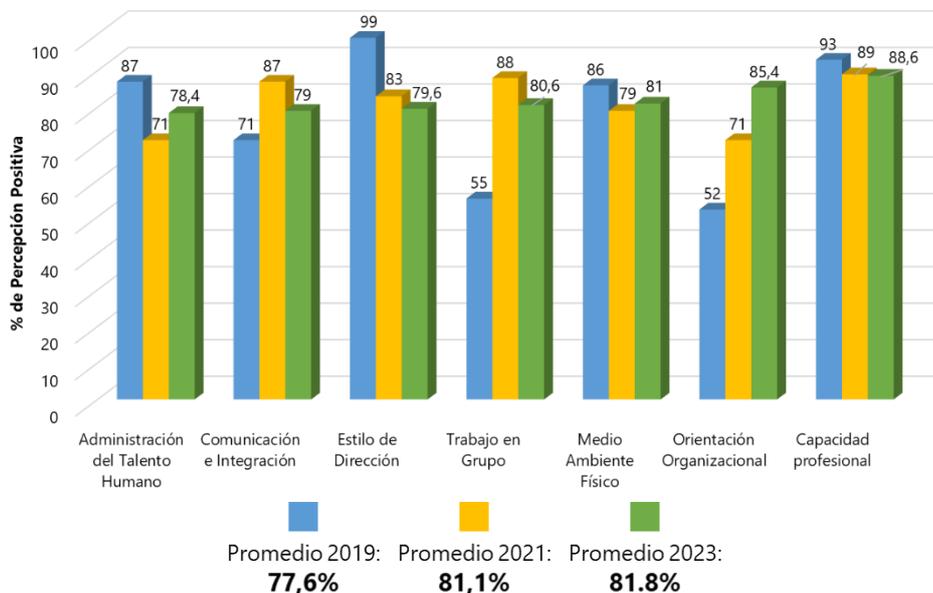
6.4. Clima laboral y cultura organizacional

Ficha Técnica: Encuesta virtual de percepción de Cultura Organizacional y Clima Laboral		
Características de la Herramienta:	Digital creada mediante Google Forms Link de acceso: https://forms.gle/Eq84EBzME4wE9EM17	
Plazo de aplicación:	Del 17 al 28 de abril de 2023	
Muestra:	435 (30,8%) / Población de 1412 (100%)	
Participantes:	Asistenciales: 316 (72,6%) Administrativos: 119 (27,4%)	Nivel Asistencial: 284 (65,2%) Nivel Técnico: 18 (4,1%) Nivel Profesional: 133 (30,5%)
Nivel de confianza: 95%	Margen de error: 5%.	

6.4.1. Resultados de Cultura Organizacional por Ejes de Acreditación:



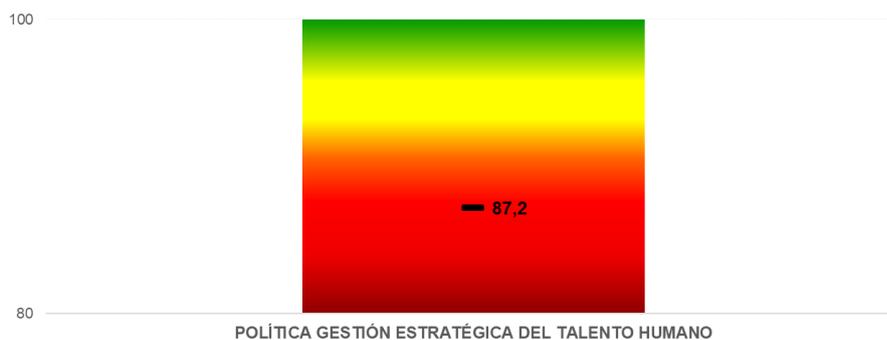
6.4.2. Comparativo del Clima Laboral 2019 - 2021 - 2023



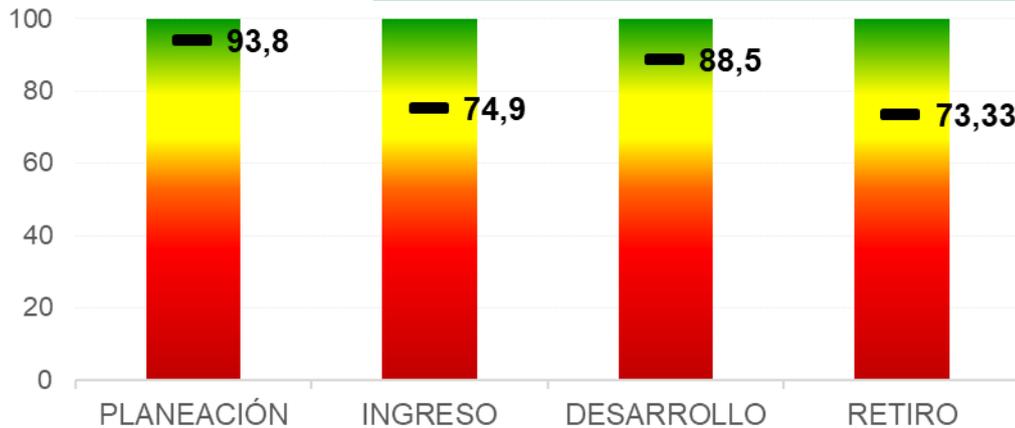
6.5. Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano

Herramienta virtual que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual permite autoevaluar diferentes componentes, categorías y rutas de la gestión del Talento Humano. Cabe mencionar que entre las estrategias de implementación prioritaria debido al resultado de autoevaluación son:

Calificación total sobre el cumplimiento de la Política de Planeación estratégica del Talento Humano



Calificación por componentes



7. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE está conformada con un total de Ochocientos ochenta y siete (887) cargos, distribuidos en Trescientos setenta y un (371) cargos de la planta permanente y quinientos dieciséis (516) en la planta temporal.

- Mediante Acuerdo 033 del 27 de diciembre de 2024 se aprobó el plan de cargos dentro de la planta permanente del HUDN.
- Mediante Acuerdo 034 del 27 de diciembre de 2024 se prorrogó la planta de empleos temporales y el manual de funciones y competencias laborales aplicable a la misma.

A continuación, se presenta la distribución de los cargos en planta, los grupos ocupacionales, cargos ocupados y vacantes:

7.1. Planta de personal – Cargos de Planta Permanente

(Ocupados, Vacantes y Total)

GRUPO ADMINISTRATIVO						
CODIGO	GRADO	CARGO	ASIGNACION BASICA	OCUPADOS	VACANTES	TOTAL
105	1	ASESOR (A.M)	\$9.817.830	1	0	1
105	1	ASESOR (C.I.)	\$9.817.830	1	0	1
407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$2.431.247	31	9	40
470	3	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	\$2.078.065	7	5	12
480	4	CONDUCTOR	\$2.248.629	1	0	1
85	2	GERENTE	\$14.441.607	1	0	1
115	1	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	\$9.817.830	1	0	1
115	1	JEFE OFICINA ASESORA PLANEACION	\$9.817.830	1	0	1
222	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	\$8.677.627	9	0	9
219	7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	\$5.424.901	12	0	12

201	7	TESORERO GENERAL	\$5.424.901	1	0	1
425	7	SECRETARIA EJECUTIVA	\$3.478.675	1	0	1
90	1	SUBGERENTE	\$12.269.171	1	1	2
367	5	TECNICO ADMINISTRATIVO	\$3.633.771	5	1	6
314	5	TECNICO OPERATIVO	\$3.633.771	3	0	3
SUBTOTAL GRUPO ADMINISTRATIVO				76	16	92

GRUPO ASISTENCIAL						
CODIGO	GRADO	CARGO	ASIGNACION BASICA	OCUPADOS	VACANTES	TOTAL
412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Enfermería)	\$2.966.922	104	5	109
412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Laboratorio)	\$2.966.922	6	1	7
412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Patología)	\$2.966.922	1	0	1
243	8	ENFERMERA	\$5.570.954	31	1	32
211	10	MEDICO GENERAL (4 Horas)	\$4.123.831	1	0	1
211	10	MEDICO GENERAL (8 Horas)	\$8.247.653	12	1	13
213	12	MEDICO ESPECIALISTA (4 Horas)	\$5.281.615	11	7	18
213	12	MEDICO ESPECIALISTA (8 Horas)	\$10.563.233	44	13	57
216	12	ODONTOLOGO ESPECIALISTA (8 Horas)	\$10.563.233	1	0	1
237	5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Bacterióloga)	\$5.057.657	5	1	6
237	5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapista)	\$5.057.657	9	1	10
237	5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Atención al Usuario)	\$5.057.657	0	1	1
323	3	TECNICO AREA DE LA SALUD (Patología)	\$3.019.890	1	0	1
323	3	TECNICO AREA DE LA SALUD (Radiología)	\$3.019.890	2	0	2
242	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	\$8.677.627	14	0	14
217	5	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO- MEDICO	\$5.057.657	5	0	5
217	2	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO- ENFERMERO	\$3.427.572	1	0	1
SUBTOTAL GRUPO ASISTENCIAL				248	31	279
TOTAL CARGOS DE PLANTA PERMANENTE				324	47	371

7.2. Planta de personal – Cargos de Planta Temporal
 (Ocupados, Vacantes y Total)

GRUPO ADMINISTRATIVO								
CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS	SALARIO	NOMBRADOS	VACANTES
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	CONTROL INTERNO GESTION	1	\$4.941.993	1	0
				ASESORIA CALIDAD	1	\$4.941.993	0	1
				OFICINA ASESORA PLANEACION	1	\$4.941.993	0	1
				RECURSOS FINANCIEROS CARTERA	1	\$4.941.993	1	0
				RECURSOS FINANCIEROS CONTABILIDAD	1	\$4.941.993	1	0
				RECURSOS HUMANOS JURIDICA	1	\$4.941.993	1	0
367	4	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	RECURSOS FINANCIEROS CARTERA	2	\$3.261.485	2	0
367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	RECURSOS FINANCIEROS TESORERIA	1	\$2.910.158	1	0
				CONTROL INTERNO GESTION	1	\$2.910.158	0	0
				CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	\$2.910.158	1	1
				SERVICIO FARMACEUTICO	1	\$2.910.158	1	0
407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42	GESTION DE LA INFORMACION- ESTADISTICA	4	\$2.431.247	4	0
				RECURSOS FINANCIEROS FACTURACION	28	\$2.431.247	26	2
				RECURSOS FISICOS SUMINISTROS	1	\$2.431.247	1	0
				GESTION DE LA INFORMACION - ARCHIVO	4	\$2.431.247	4	0
				RECURSOS FINANCIEROS AUDITORIA CUENTAS	4	\$2.431.247	4	0
				RECURSOS HUMANOS	1	\$2.431.247	1	0
480	4	CONDUCTOR	5	CONDUCTOR	5	\$2.248.629	5	0
470	3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	19	CONFECION	1	\$2.078.065	1	0
				LAVANDERIA	15	\$2.078.065	15	0

GRUPO ADMINISTRATIVO

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS	SALARIO	NOMBRADOS	VACANTES
				ASCENSOR	1	\$2.078.065	1	0
				CONMUTADOR	0	\$2.078.065	0	0
				RADIOOPERADOR	2	\$2.078.065	2	0
SUBTOTAL CARGOS ADMINISTRATIVOS					78		73	5

GRUPO ASISTENCIAL

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS	SALARIO	NOMBRADOS	VACANTES
211	9	MEDICO GENERAL	38	MEDICO GENERAL	38	\$5.640.303	28	10
237	6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	5	FARMACIA-QUIMICO	5	\$5.279.327	4	1
237	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	33	LABORATORIO-BACTERIOLOGIA	9	\$4.042.218	9	0
				SOPORTE TER. - TERAPIA RESPIRATORIA	19	\$4.042.218	16	3
				SOPORTE TER. - FISIOTERAPIA	5	\$4.042.218	4	1
237	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	7	SOPORTE TER. - NUTRICION	5	\$4.941.993	5	0
				SUBG. PREST. SERVICIOS-ATENCION USUARIO	2	\$4.941.993	1	1
243	3	ENFERMERA	51	HOSPITALIZACION	35	\$4.042.218	38	13
				URGENCIAS	14			
				QUIROFANO	2			

GRUPO ASISTENCIAL

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS	SALARIO	NOMBRADOS	VACANTES
237	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	2	SOPORTE TERAPEUTICO - TERAPIA OCUPACIONAL	1	\$3.427.572	2	0
				SOPORTE TERAPEUTICO - FONOAUDIOLOGIA	1			
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	17	QUIROFANO - INSTRUMENTACION	17	\$2.934.651	17	0
				CENTRAL ESTERILIZACION - INSTRUMENTACION				
323	3	TECNICO AREA SALUD	8	AYUDAS DIAGNOSTICAS-IMAGENOLOGIA	8	\$3.019.890	6	2
323	3	TECNICO AREA SALUD	2	FARMACIA	1	\$3.019.890	2	0
				SOPORTE TER. - RADIO_ONC	1	\$3.019.890		
412	4	AUXILIAR AREA SALUD	209	AUXILIAR DE ENFERMERIA -HOSPITALIZACION	90	\$2.248.629	75	15
				AUXILIAR DE ENFERMERIA -URGENCIAS	63	\$2.248.629	57	6
				AUXILIAR DE ENFERMERIA -QUIROFANO	17	\$2.248.629	17	0
				AUXILIAR DE ENFERMERIA -AYUDAS DIAGNOSTICAS	23	\$2.248.629	20	3
				AUXILIAR DE ENFERMERIA -SOPORTE TERAPEUTICO	10	\$2.248.629	10	0
				TRIPULACION AMBULANCIA	4	\$2.248.629	4	0
				CALL CENTER	2	\$2.248.629	2	0
412	2	AUXILIAR AREA SALUD	51	CAMILLEROS	19	\$1.882.075	19	0
				REGENTES	32	\$1.882.075	30	2
440	1	SECRETARIO(A)	15	SECRETARIAS CLINICAS	15	\$1.621.668	13	2
SUBTOTAL CARGOS ASISTENCIALES					438		379	59
TOTAL CARGOS PLANTA TEMPORAL					516		452	64

7.3. Servidores Públicos en Encargatura

Al cierre de la vigencia 2024, se encuentran 10 servidores públicos en encargatura, correspondiente al 1.1% de la planta total de cargos. De esta forma, todos los servidores públicos se encuentran en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño.

#	NOMBRES	CARGO TITULAR	CARGO EN ENCARGATURA	FECHA ENCARGO	
				DESDE	HASTA
1	MARIANA DE JESUS VILLOTA CRIOLLO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO - PLANTA TEMPORAL	9/02/2017	Hasta la fecha
2	NANCY ELIZABETH MORILLO CORAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD - PLANTA TEMPORAL	15/03/2017	
3	SALOME CHAVEZ JARAMILLO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO - CARRERA ADMINISTRATIVA	1/05/2023	
4	VICTOR HUGO BETANCOURT ARCINIEGAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE CONVENIOS Y FACTURACION - CARRERA ADMINISTRATIVA	1/01/2024	
5	MARISOL FIGUEROA BASANTE	TECNICO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CARRERA ADMINISTRATIVA	17/02/2021	
6	ANA MILENA CORDOBA GOMEZ	AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERA - EN CARRERA ADMINISTRATIVA	1/02/2023	
7	ALEXANDRA GUERRERO CUELLAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO - CARRERA ADMINISTRATIVA	24/05/2023	
8	ALIS SILVANA TREJO ARCINIEGAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD - CARRERA ADMINISTRATIVA	1/01/2024	
9	GICELA DEL ROSARIO CORDOBA DIAZ	TECNICO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CARRERA ADMINISTRATIVA	12/12/2024	
10	MANUEL ANTONIO TOBAR IGUA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO - CARRERA ADMINISTRATIVA	12/12/2024	

7.4. Actualización de Manuales de Funciones

La organización cuenta con los siguientes Manuales de Funciones:

- Acuerdo 017 del 28 de octubre de 2019, "Por medio del cual se modifica y compila el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Planta Permanente del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E."
- Acuerdo 018 del 28 de octubre de 2019, "Por medio del cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos temporales de la Planta de Personal del Hospital Universitario Departamental de Nariño."

Cabe mencionar que, durante 2024, el Manual de Funciones y Competencias Laborales para la planta permanente del Hospital Universitario Departamental de Nariño, tuvo 4 modificaciones:

1. Acuerdo 005 del 17 de abril de 2024. Por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales para el empleo de carrera administrativa denominado Profesional Especializado área de la salud, código 242, grado 11- Área funcional ayudas diagnósticas
2. Acuerdo 016 del 30 de agosto de 2024- Por medio del cual se modifica el acuerdo 009 del 24 de junio de 2022, a través del cual se realiza una designación de funciones como oficial de cumplimiento SARLAFT y se modifica el Manual de funciones y competencias laborales en lo relacionado a los requisitos de experiencia e idoneidad del empleo denominado jefe oficina asesora de planeación. Código 115, grado 1
3. Acuerdo 018 del 30 de agosto de 2024. Por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales de los empleos de Profesional Universitario de Cartera y Talento Humano de la planta de empleos temporales.
4. Acuerdo 028 del 15 de noviembre de 2024. Por medio del cual se modifica el manual de funciones del cargo de Subgerente de Prestación de servicios.

8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE VACANTES

Objetivo: Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2025, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC.

8.1. Previsión de las vacancias definitivas.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. El Profesional Especializado de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

El Hospital Universitario Departamental de Nariño tiene cuenta para la provisión de vacantes lo normado en el Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, por lo cual se seguirá lo siguiente: Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. (Decreto 648 de 2017, ARTÍCULO 2.2.5.3.1).

El HUDN ESE se encuentra en el proceso de la segunda convocatoria para las ESES del país donde se reportaron 93 vacantes de los cuales 6 corresponden a ascenso, y de lo cual se adelantaron los trámites de pago a la CNSC para adelantar el respectivo concurso, el cual se encuentra en etapa de planeación del proceso de selección y elaboración de acuerdo de requisitos para concurso

8.2. Previsión de las vacancias temporales.

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

*(Decreto 648 de 2017, ARTÍCULO 2.2.5.3.3)

8.3. Previsión de empleos temporales.

Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

*(Decreto 648 de 2017, ARTÍCULO 2.2.5.3.5)

La información de vacantes en planta permanente y temporal son reportadas de manera periódica a la Gerencia, quien de acuerdo a su discrecionalidad decide o no su provisión.

8.4. Reporte de empleos vacantes

El equipo de Gestión de talento humano analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2024 se reportaron 83 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de entidades del orden nacional, esto conducirá a una notable disminución en el porcentaje de vacantes y personal vinculado provisionalmente.

CARGO	OCUPADOS PROVISIONALMENTE	ENCARGO	VACANTES	TOTAL
Auxiliar Administrativo	5		9	14
Técnico Administrativo		1		1
Auxiliar Área Salud	1		5	6
Enfermera	2	1	1	4
Medico General 8 Horas	3			3
Médico Especialista 4 Horas	9		4	13
Médico Especialista 8 Horas	12		15	27
Medico General 4 Horas	0		1	1
Odontólogo Especialista 8 Horas	1			1
Profesional Especializado (Facturación)		1		1
Profesional Especializado Área Salud	3	1		4
Profesional Universitario	4			4
Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	2			2
Profesional Universitario Área Salud	0		1	1
Profesional Universitario Área Salud (Terapista Respiratoria)	0		1	1
TOTAL	44	0	39	83

9. RECURSOS REQUERIDOS PARA GESTIONAR EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO DE RUBRO	NOMBRE	PRESUPUESTO 2025
A111	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA - PP	\$6.720.683.208,00
A112	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	\$5.529.645.000,00
A1131	CONTRIBUCIONES INHERENTES CON SITUACION DE FONDOS.	\$2.713.716.389,00
A114	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA PT	\$3.894.428.165,00
A1151	CONTRIBUCIONES INHERENTES CON SITUACION DE FONDOS.	\$1.348.694.372,00
A21	ADQUISICION DE BIENES	\$582.031.000,00
A22	ADQUISICION DE SERVICIOS	\$7.410.807.999,00
A311	APORTES PATRONALES CON SITUACION DE FONDOS	\$3.344.001.000,00
A4	CUENTAS POR PAGAR FUNCIONAMIENTO	\$3.000,00
B111	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA PP	\$28.833.811.230,00
B112	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	\$46.098.519.181,00
B1131	CONTRIBUCIONES INHERENTES CON SITUACION DE FONDOS	\$11.664.189.448,00
B114	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA PT	\$27.026.303.129,00
B1151	CONTRIBUCIONES INHERENTES CON SITUACION DE FONDOS	\$10.077.027.351,00
B124	OTROS BIENES	42.015.530.278,00
B135	OTROS SERVICIOS	\$9.291.496.000,00
TOTAL		\$1.115.776.690.159,99

Igualmente, se cuenta con el siguiente equipo de trabajo, quienes desarrollan las diferentes funciones y actividades del área:

CARGO/ VINCULACION	TIPO DE VINCULACION		
	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TEMPORAL	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO
Profesional Especializado Talento Humano	1		
Profesional Universitario - Abogado		1	
Profesional Universitario - Saneamiento De Aportes			1
Tecnico Administrativo	2		1
Auxiliar Administrativo	3	2	2
Auxiliar Area Salud - Reubicado		1	
SUBTOTAL	6	4	4

TOTAL	14
--------------	-----------

Se cuenta con dos auditorios en el HUDN dotados de medios audiovisuales para desarrollo de actividades de capacitación y formación.

10. SISTEMAS DE INFORMACION

Para adelantar la gestión del Talento Humano, el HUDN cuenta principalmente con 6 software de desarrollos digitales que permiten gestionar y tramitar las actividades propias del proceso:

Dinámica Gerencial	Sigep II (Sistema de Información y Gestión de empleo público)
Software diseñado para la administración de la nómina de personal y procesos asociados.	Sistema de Información y Gestión de información dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos, contratistas y ciudadanos gestionen y administren información y documentación asociada al empleo público y contratos con el estado.
Gestión Documental 2.0	Intranet Institucional
Software diseñado para la administración de documentación asociada a las Historias Laborales de los servidores públicos	Plataforma digital que apoya a los trabajadores en el acceso a información, recursos y herramientas del HUDN internamente
Correo Institucional	Software de Gestión de Cuentas
Plataforma que sirve como un medio formal y oficial de comunicación interna dentro del HUDN y como externa hacia otras entidades o personas.	Software diseñado para la administración de las facturas de contratistas y su trámite de legalización y pago.

11. SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

De acuerdo a la Ley 1562 de 2012: “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.

Así mismo se recalca que el SG-SST “debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”.



Calle 22 No. 7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
Conmutador: 7333400
E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
www.hosdenar.gov.co

Es por ello, que apelando a la flexibilidad del SGSST el mismo se adapta a las necesidades actuales, por lo cual el presente plan de trabajo adoptará las medidas de prevención y control para proteger al talento humano del HUDN de la exposición a este riesgo biológico y evitar nuevos contagios, para ello se ha instaurado un protocolo de bioseguridad en el marco de la Resolución 1155 de 2020, incluyendo las medidas higiénicas y de sanitización, el uso de equipos de protección personal adecuados y suficientes, la organización del trabajo, la formación preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores. Además, la participación y cooperación de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión de este riesgo, particularmente a través de los diferentes mecanismos de participación y consulta.



@hudnariño1074 @Hosdenar @Hosdenar @Hosdenar



SC-CER-448531



SA-CER-448535



OS-CER-448536





Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador: 7333400
 E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
 www.hosdenar.gov.co

12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

(Alineado con la caracterización de proceso CARHU-001 y ciclo PHVA)

Periodicidad de seguimiento y soporte: Trimestral mediante informe de gestión a la Subgerencia Administrativa y Financiera

PLANEAR		
ENTRADAS	ACTIVIDAD	PRODUCTO
<ul style="list-style-type: none"> - Diagnósticos asociados a la GTH - Apertura de servicios - Normatividad legal aplicable - Normas técnicas - Planes de acción 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar Plan Operativo Anual - Elaborar Plan Estratégico de Talento Humano - Elaborar Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Operativo Anual (POA) - Plan Estratégico de Talento Humano - Plan Anual de Adquisiciones (PAA) <p><i>Documentos aprobados cada uno en las instancias pertinentes y con articulación entre áreas.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad vigente - Planeación estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> - Articular instancias de participación para la Gestión del Talento Humano 	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de Comisión de Personal - Plan estratégico de Comité de Convivencia y conciliación laboral - Acuerdos de negociación sindical.
<ul style="list-style-type: none"> - Solicitudes de vacaciones de funcionarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar, aprobar y ejecutar el Plan Anual de Vacaciones del personal de Planta 	<ul style="list-style-type: none"> - Resoluciones de aprobación de vacaciones - Cubrimiento de vacantes y contingencias debido a la ausencia de funcionarios.

HACER		
ENTRADAS	ACTIVIDAD	PRODUCTO
<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Cargos - Listas de elegibles - Manual de funciones y requisitos 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar la vinculación de servidores públicos - Ejecutar el Plan anual de previsión de vacantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Actos administrativos de vinculación. Planta de personal actualizada y caracterizada.
<ul style="list-style-type: none"> - Ingreso de nuevo personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar Inducción general y Reinducción 	<ul style="list-style-type: none"> - Registros de Asistencia y Evaluación del proceso
<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar, aprobar y publicar del Plan Anual de Capacitación y Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registros de Ejecución del Plan Anual de Capacitación y Formación
<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades de Bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar, aprobar y publicar el Programa de 	<ul style="list-style-type: none"> - Registros de Ejecución del Programa de



@hudnario1074 @Hosdenar @Hosdenar @Hosdenar



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536





Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador: 7333400
 E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
 www.hosdenar.gov.co

HACER

ENTRADAS	ACTIVIDAD	PRODUCTO
Social, Estímulos e Incentivos para el personal	Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad vigente - Asignación salarial - Presupuesto - Novedades de nómina - Situaciones Administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Administrar la nómina, seguridad social, prestaciones sociales y situaciones administrativas del Talento Humano 	<ul style="list-style-type: none"> - Liquidación y pago de nómina, seguridad social, prestaciones sociales, Certificados de ingresos y retenciones, Resoluciones de vacaciones y licencias, certificaciones de bonos pensionales y demás situaciones administrativas
<ul style="list-style-type: none"> - Contratos - Facturas Electrónicas - Solicitudes de trámite de viáticos 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar y crear la obligación correspondiente para el pago de facturas electrónicas a contratistas y proveedores. - Revisar y crear la obligación correspondiente para el pago de viáticos a funcionarios del HUDN. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de pago.
<ul style="list-style-type: none"> - Derechos de Petición - Tutelas - Requerimientos jurídicos de entes de control. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar y responder oportunamente los requerimientos realizados por entes de control, personas jurídicas o naturales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respuesta a requerimientos realizados por entes de control, personas jurídicas o naturales.
<ul style="list-style-type: none"> - Informe mensual de PQRS relacionadas con Trato Humanizado - Sistema Único de Acreditación 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar, aprobar y publicar el Programa de Humanización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registros de Ejecución del Programa de Humanización
<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad vigente - Documentos de solicitud de desvinculación 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar la desvinculación de funcionarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Actos administrativos desvinculación Liquidación y Entrevista de retiro.
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la percepción positiva de Clima Laboral y Cultura Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar, analizar y divulgar los resultados de la Evaluación de la percepción de Clima Laboral y Cultura Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de mejora dirigidos a fortalecer el Clima Laboral y Cultura Organizacional
<ul style="list-style-type: none"> - Transformación digital y actualización en Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y Gestión Documental 2.0 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de Historias Laborales y documentación anexa. - Actualización de información de Bienes y Rentas incluyendo ingresos, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> - Historias Laborales digitalizadas y actualizadas - Declaraciones de bienes y rentas actualizadas.





Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador: 7333400
 E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
 www.hosdenar.gov.co

VERIFICAR

ENTRADAS	ACTIVIDAD	PRODUCTO
<ul style="list-style-type: none"> -Normatividad vigente -Instrumentos de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientar la aplicación de los sistemas de evaluación y seguimiento del Desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de los sistemas de evaluación de desempeño - Consolidación y archivo de evaluaciones de desempeño, acuerdos de gestión y seguimiento de resultados
<ul style="list-style-type: none"> -Planeación estratégica - Instrumentos de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar la medición y análisis de las competencias laborales y comportamentales del personal de Planta Temporal y Provisional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación y archivo de competencias del personal de Planta Temporal y Provisional
<ul style="list-style-type: none"> - Informe mensual y trimestral de gestión - Resultados de Evaluación MIPG 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar Matriz de Indicadores de gestión, Resultados de actividades y demás matrices de indicadores relacionados con el proceso con su análisis 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes trimestrales de gestión - Retroalimentación de indicadores con procesos gerenciales y/o Planeación

ACTUAR

ENTRADAS	ACTIVIDAD	PRODUCTO
<ul style="list-style-type: none"> -Seguimiento de POA 	<ul style="list-style-type: none"> - Resolver desviaciones de metas y fórmulas de indicadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de acción y correcciones a la información reportada a procesos y entes competentes.
<ul style="list-style-type: none"> - No conformidades, hallazgos, observaciones y/o oportunidades de mejora 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar planes de Acciones Correctivas - Acciones Preventivas o acciones de mejora 	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitudes de actualización, creación o eliminación de documentos

En cumplimiento artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 612 de 2018, que señala: "Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año".

De esta forma, a continuación, se presenta el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan de Capacitación y formación 2025:





Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador: 7333400
 E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
 www.hosdenar.gov.co

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

Documento completo disponible en: <https://www.hosdenar.gov.co/Index.php/transparencia/#1529618716879-bde8d481-450b>

#	ACTIVIDAD	VALOR 2025	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	RUTA ASOCIADA AL AUTODIAGNOSTICO DE MIPG	EJE DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	CRONOGRAMA													
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Feria de la Vivienda y el Estudio	\$0	Actividad realizada directamente por el HUDN E.S.E.	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial														
2	Feria del Programa "Servimos"	\$0		Ruta del Servicio Ruta de la Felicidad	Identidad y vocación por el servicio público														
3	Psico-orientación HUDN	\$0		Ruta de la Felicidad	Salud Mental														
4	Feria del Emprendimiento	\$0		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental														
5	"En bici al Hospital"	\$0		Ruta de la Felicidad															
6	Día de la familia	\$0		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial														
7	Beneficio de bienestar social	\$1.309.933.220		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental Transformación Digital														
8	Natación	\$29.172.000	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental														
9	Gimnasio y acondicionamiento físico	\$17.135.712	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental Transformación Digital														
10	VII Olimpiadas Deportivas y Culturales	\$63.360.000	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad															
11	Programa de preparación física deportiva	\$23.860.000	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad															
12	Día de la Mujer	\$60.000.000	Operador Logístico específico para Actividades de integración	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental Identidad y vocación por el servicio público														
13	Día del Hombre	\$16.265.937		Ruta de la Felicidad															
14	Programa de Desvinculación Asistida	\$10.000.000		Ruta de la Felicidad															
15	Curso de Manualidades	\$10.000.000		Ruta de la Felicidad															
16	Día de las profesiones	\$24.000.000		Ruta de la Felicidad															





Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador: 7333400
 E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
 www.hosdenar.gov.co

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

Documento completo disponible en: <https://www.hosdenar.gov.co/index.php/transparencia/#1529618716879-bde8d481-450b>

#	ACTIVIDAD	VALOR 2025	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	RUTA ASOCIADA AL AUTODIAGNOSTICO DE MIPG	EJE DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	CRONOGRAMA														
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
17	Día de la Enfermería	\$54.000.000		Ruta de la Felicidad																
18	Celebración de Halloween	\$62.000.000		Ruta de la Felicidad																
19	Día del Servidor Público HUDN	\$64.000.000	Proveedor específico de integración en Club o salón.	Ruta del Servicio Ruta de la Felicidad	Identidad y vocación por el servicio público															
20	Día del Médico	\$32.000.000		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial															
21	Reunión de reconocimiento a la gestión	\$64.000.000		Ruta de la Felicidad	Identidad y vocación por el servicio público															
22	Caminatas Ecológicas	\$44.711.130	Operador Logístico de Turismo Social	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental															
23	Proyectos de Transformación Cultural	\$18.048.000		Ruta del Crecimiento Ruta de la Calidad	Transformación Digital															
24	Mejores Áreas y Servicios	\$25.268.000		Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad	Identidad y vocación por el servicio público															
25	Liga de conocimientos	\$5.000.000		Ruta del Servicio	Transformación Digital Diversidad e Inclusión															
26	Gestión ambiental.	\$3.348.000		Ruta del Servicio Ruta de la Calidad	Identidad y vocación por el servicio público															
27	Gestión Clínica Excelente y segura	\$12.000.000		Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad																
28	Mejores Servidores Públicos (Carrera Administrativa)	\$12.500.000		Ruta del Crecimiento Ruta de la Calidad																
TOTAL		\$1.960.601.999																		



21	Programa de Humanización	Escuela de liderazgo y gestión del cambio	Integridad y Buen Gobierno		Transversal HUDN														X	X		X		X		X			
22	Programa de Humanización	Manejo de estrés				Transversal HUDN														X			X		X		X		
23	Programa de Humanización	Resolución de conflictos				Transversal HUDN														X			X		X		X		
24	Programa de Humanización	Humanización enfocada en seguridad del paciente				Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva														X	X		X		X		X		X
25	Programa de Humanización	Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción		\$_-	Transversal HUDN														X	X				X					
26	Educación para el bienestar	Gestión de innovación y cambio	Estrategia Viernes de Calidad	\$_-	Transversal HUDN														X		X				X	X	X	X	
27	Gestión Estratégica	Formulación de proyectos			\$_-	Participantes en Proyectos de TC														X									X
28	Gestión Clínica	Revisión de casos clínicos			\$_-	Transversal Asistencial														X									
29	Gestión Estratégica	Formulación, análisis y seguimiento de indicadores			\$_-	Coordinadores y Líderes de proceso														X						X	X	X	X
30	Gestión Estratégica	Análítica de datos e inteligencia de negocios			\$10.000.000	Coordinadores y Líderes de proceso														X		X				X			X
31	Gestión Estratégica	Aplicativos de inteligencia artificial			\$10.000.000	Transversal HUDN																X							X
32	Habilitación de servicios de salud	Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal	IV Curso Certificado de Estándares de Habilitación en Servicios de Salud	\$_-	Transversal Asistencial														X						X	X	X	X	
33	Habilitación de servicios de salud	Manejo del Duelo			\$_-	Transversal Asistencial																	X			X			
34	Habilitación de servicios de salud	Pruebas en el punto de atención del paciente			\$_-	Transversal Asistencial														X						X	X		
35	Habilitación de servicios de salud	Cuidado paliativo y atención al paciente			\$_-	Transversal Asistencial														X						X	X		
36	Habilitación de servicios de salud	Programa de uso racional de antibióticos PROA			\$_-	Transversal Asistencial														X						X			X
37	Habilitación de servicios de salud	Punción Lumbar			\$_-	Médicos Generales y Especialistas														X						X			
38	Gestión Clínica	Protocolos de prevención de infecciones	Programa de formación de Vigilancia Epidemiológica	\$_-	Transversal Asistencial														X						X		X		
39	Gestión Clínica	Aislamiento Hospitalario			\$_-	Transversal Asistencial														X						X		X	
40	Habilitación de servicios de salud	Enfermedades de interés en salud pública (DENGUE, MALARIA, VIH, TUBERCULOSIS, IRA)			\$_-	Transversal Asistencial														X			X			X		X	
41	Habilitación de servicios de salud	Eventos de Interés en salud pública			\$_-	Transversal Asistencial														X			X			X		X	
42	Habilitación de servicios de salud	Diagnóstico y manejo clínico del dengue			\$_-	Médicos Generales y Especialistas														X									
43	Gestión Clínica	XIV Maratón de enfermedades infecciosas			\$10.000.000	Transversal Asistencial														X			X			X		X	

44	Habilitación de servicios de salud	Sepsis Materna	II Curso certificado en Morbilidad Materna Extrema	\$_-	Servicios Materno Infantiles													X	X		X			X	X				
45	Habilitación de servicios de salud	Hemorragia Postparto		\$_-	Servicios Materno Infantiles														X	X		X			X	X			
46	Habilitación de servicios de salud	Preeclampsia y Eclampsia		\$_-	Servicios Materno Infantiles														X	X		X			X	X			
47	Habilitación de servicios de salud	Riesgo Embólico		\$_-	Servicios Materno Infantiles														X	X		X			X	X			
48	SIG HSEQ	Disposición de residuos	Gestión ambiental y cambio climático	\$_-	Transversal HUDN													X			X	X			X	X			
49	SIG HSEQ	Energías renovables		\$_-	Transversal HUDN													X			X	X			X	X			
50	SIG HSEQ	Gestión Ambiental		\$_-	Transversal HUDN													X			X	X			X	X			
51	SIG HSEQ	Reciclaje		\$_-	Transversal HUDN													X			X	X			X	X			
52	Gestión Estratégica	Contratación estatal en ESES	I Curso de Contratación Estatal	\$10.000.000	Coordinadores y Líderes de proceso																X				X				
53	Gestión Estratégica	Proceso de facturación y convenios con EPS			Convenios y Facturación																		X				X		
54	Gestión Estratégica	Responsabilidades de contratistas y supervisores de contrato			Coordinadores y Líderes de proceso																		X				X		
55	Gestión Estratégica	Análisis y estudios de mercado			Oficina Asesora Jurídica																		X				X		
56	Educación para el bienestar	Gestión Documental	I Curso de prácticas administrativas	\$20.000.000	Auxiliares Administrativos y secretarías															X						X			
57	Educación para el bienestar	Ofimática			Transversal HUDN																X							X	
58	Gestión Clínica	Guías de práctica Clínica	II Curso de Guías de Práctica Clínica	\$_-	Médicos Generales y Especialistas														X					X	X	X			
59	Habilitación de servicios de salud	Soporte Vital Avanzado Adulto ACLS	Curso certificado externamente	\$50.000.000	Transversal Asistencial														X					X					
60	Habilitación de servicios de salud	Soporte Vital Básico BLS	Curso certificado externamente	\$_-	Transversal Asistencial														X					X					
61	Educación para el bienestar	Curso de Inglés	Curso certificado externamente	\$_-	Transversal HUDN														X			X			X				
62	SIG HSEQ	Curso de Seguridad y salud en el Trabajo	Curso certificado externamente	\$_-	Transversal HUDN														X						X	X			
63	Habilitación de servicios de salud	Curso de verificadores de Habilitación de servicios de salud	Curso certificado externamente	\$30.000.000	Coordinadores y Líderes de proceso														X			X			X	X	X	X	
64	Gestión Estratégica	Normatividad de nómina, aspectos salariales y prestaciones sociales	Curso certificado por entidad externa	\$6.000.000	Gestión de Talento Humano														X							X			
65	Gestión Clínica	Ecografía para médicos y pacientes cofradía pulmonar para terapeutas	Curso certificado por	\$_-	Servicio de UCI Adultos														X	X				X	X		X		



Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador: 7333400
 E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
 www.hosdenar.gov.co

13. INDICADORES Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN

La evaluación de la gestión del proceso de talento humano es liderada por el(a) Profesional Especializada del área y se realiza de manera sistemática mediante el tablero de indicadores de gestión relacionados a continuación:

Objetivo estratégico No.9. del Plan de Desarrollo Institucional “Desarrollar las competencias del talento humano mejorando su bienestar, fomentando el autocontrol y la gestión del riesgo laboral”

Objetivo Operativo: “Gestionar Políticas, Programas y Planes que respondan a las necesidades y expectativas de los colaboradores a través de la vinculación efectiva y oportuna, el desarrollo de las competencias técnicas y blandas, el mejoramiento de las calidad de vida laboral y garantizando ambientes seguros y confortables para el desarrollo de sus actividades, todo esto reflejado en el cumplimiento de la Política de Humanización frente a los usuarios y sus familias y fortaleciendo el desarrollo de la imagen institucional”.

ACTIVIDAD	INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	META	UNIDAD
Identificación de necesidades. elaboración del plan de capacitación. ejecución de actividades. efectuar evaluación y seguimiento del plan de capacitación	Porcentaje de cumplimiento del plan anual de capacitación y formación	Número de capacitaciones realizadas	Total de capacitaciones programadas	80%	Porcentaje
Verificar el número de personas que se han retirado de la organización por motivos diferentes a retiros por pensión, fallecimiento y por terminación de vinculación según aplique y las personas que ha ingresado por motivos diferentes a: servicio social obligatorio	Porcentaje de rotación de personal	Promedio de personas vinculadas y desvinculadas en el periodo	Total de personal provisto al inicio y final del periodo	5%	Porcentaje
Contar con el listado de vacantes en planta permanente y temporal. efectuar la solicitud de listas de elegibles a la CNSC para proveer, gestionar la autorización de la gerencia para proveer el cargo, realizar estudios de verificación de requisitos para encargo. realizar trámite de nombramientos de elegibles por convocatoria	Porcentaje de vacantes eficientemente provistas previamente autorizadas por gerencia	Número de vacantes efectivamente provistas, autorizadas por la gerencia	Total de vacantes autorizadas para proveer por parte de la gerencia	100%	Porcentaje
Oficiar el jefe inmediato del nuevo colaborador que debe realizar la inducción específica. realizar inducción por parte de jefe inmediato. evaluar la inducción específica	Eficacia en el proceso de inducción	Número de personas que se incorpora a la institución y recibe inducción específica	Total de personas que se incorporan a la institución	90%	Porcentaje





Calle 22 No.7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
Conmutador: 7333400
E-mail: hudn@hosdenar.gov.co
www.hosdenar.gov.co

ACTIVIDAD	INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	META	UNIDAD
Medición de clima laboral y análisis de necesidades identificadas, para su intervención.	Porcentaje de percepción positiva del clima laboral	Número de trabajadores encuestados con percepción positiva del clima laboral	Total de trabajadores encuestados	80%	Porcentaje
Medición de cultura organizacional y análisis de necesidades identificadas, para su intervención.	Porcentaje de cumplimiento de la cultura organizacional ideal	Número de trabajadores encuestados con percepción positiva de la cultura ideal	Total de trabajadores encuestados	80%	Porcentaje
Recepción, análisis y verificación de pertinencia y respuesta a tutelas	Oportunidad en la respuesta a tutelas	Promedio de días para dar respuesta a tutelas	Total de tutelas recepcionadas	3	Días
Recepción, análisis y verificación de pertinencia y respuesta a derechos de petición	Oportunidad en la respuesta a derechos de petición	Promedio de días para dar respuesta a derechos de petición	Total de derechos de petición recepcionados	15	Días
Diseño, socialización y desarrollo del plan estratégico del programa de humanización	Porcentaje de cumplimiento del plan estratégico del programa de humanización	Número de actividades desarrolladas	Total de actividades incluidas en el plan estratégico del programa de humanización	80%	Porcentaje



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536



14. RIESGOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO				ANÁLISIS DEL RIESGO INHERENTE					EVACUACIÓN DEL RIESGO - VALORACIÓN DE LOS CONTROLES					EVALUACIÓN DEL RIESGO - NIVEL DEL RIESGO RESIDUAL				
IMPACTO	CAUSA INMEDIATA	CAUSA RAÍZ	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD INHERENTE	IMPACTO INHERENTE	ZONA DE RIESGO INHERENTE	No. CONTROL	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	ATRIBUTOS					PROBABILIDAD RESIDUAL FINAL	IMPACTO RESIDUAL FINAL	ZONA DE RIESGO FINAL	TRATAMIENTO
										TIPO	IMPLEMENTACIÓN	DOCUMENTACIÓN	FRECUENCIA	EVIDENCIA				
Económico y Reputacional	Inoportunidad en respuesta de derechos de petición y tutelas	1. Sobre carga laboral 2. Desconocimiento en la respuesta de tutelas	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional por inoportunidad en respuesta de derechos de petición y tutelas, debido a sobre carga laboral y desconocimiento en la respuesta de tutelas	Ejecución y administración de procesos	60	52	3120	C1	Abogado profesional Universitario de Talento Humano, mensualmente sel diligencia la tabla de asignación de tiempo de oportunidad de respuesta, la cual genera control y alerta para respuesta oportuna. Punto de control: tabla de asignación. Evidencia: tabla de tiempos - Indicador de respuesta oportuna.	Preventivo	Manual	Documentado	Continua	Con registro	40	40	1600	Aceptar
Reputacional	Personal con baja adherencia a políticas y procedimientos de la institución	1. Perfiles con definición general en el Manual de funciones 2. Desconocimiento del funcionamiento del HUDN por parte del personal que ingresa 3. Inadecuada entrega de cargos por parte del personal saliente o líder del proceso 4. Falta de Inducción, entrenamiento o capacitación adecuado.	Posibilidad de pérdida Reputacional por personal con baja adherencia a políticas y procedimientos de la institución, debido a contratación de perfiles con definición general en el Manual de funciones, desconocimiento del funcionamiento del HUDN por parte del personal que ingresa, Inadecuada entrega de cargos por parte del personal saliente o líder del proceso, falta de Inducción, entrenamiento o capacitación adecuado.	Ejecución y administración de procesos	40	40	1600	C1	Profesional Especializada de Talento Humano, realiza plan de capacitación institucional y programa de inducción y re inducción y entrenamiento en los procesos, con el fin de generar continúa formación, garantizando el excelente desarrollo laboral de los colaboradores.	Preventivo	Manual	Documentado	Continua	Con registro	40	40	1600	Aceptar
Económico y Reputacional	Errónea elaboración de nómina y liquidación de prestaciones sociales	1. Desconocimiento de normatividad y procedimientos asociados 2. Error en la digitación 3. Falta de verificación 4. Errores en la parametrización del sistema	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional por errónea elaboración de nómina y liquidación de prestaciones sociales, debido a desconocimiento de normatividad y procedimientos asociados, error en la digitación, falta de verificación y errores en la parametrización del sistema.	Ejecución y administración de procesos	40	40	1600	C1	El grupo de nómina de Talento Humano, conformado por el técnico administrativo y un auxiliar administrativo, mensualmente ingresan en el sistema de dinámica gerencial las diferentes novedades reportadas (recargos, libranzas, incapacidades, vacaciones y licencias) cada uno de las cuales se soportan con los respectivos actos administrativos. El sistema cuenta con alertas si se ingresan datos errados en fechas de novedades, lo cual permite realizar correcciones. Igualmente, el personal realiza un punteo de novedades con digitación de nómina para detectar deficiencias.	Detectivo	Manual	Documentado	Continua	Con registro	40	40	1600	Aceptar
Económico y Reputacional	Vinculación de personal no acorde a la ley y/o procedimientos internos	Incumplimiento de los procedimientos establecidos en la normativa debido a desconocimiento de los trámites administrativos y legales	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional por vinculación de personal no acorde a la ley y/o procedimientos internos, debido a incumplimiento de los procedimientos establecidos en la normativa debido a desconocimiento de los trámites administrativos y legales	Ejecución y administración de procesos	60	40	2400	C1	Profesional especializado en talento humano, realiza verificación de correcto diligenciamiento del formato de requisitos, para la posesión FRRHU-16 y verificación de requisitos	Preventivo	Manual	Documentado	Continua	Con registro	40	40	1600	Aceptar
Reputacional	Deterioro del clima laboral	1. Falta de medición del clima laboral del HUDN 2. Mejoramiento a partir de sus resultados	Posibilidad de pérdida Reputacional por deterioro del clima laboral, debido a la falta de medición del clima laboral del HUDN - mejoramiento a partir de sus resultados	Ejecución y administración de procesos	20	60	1200	C1	Profesional especializado en talento humano, realiza actualización procedimiento de clima laboral y realizan actividades y planes de acción, con base a resultados	Detectivo	Manual	Documentado	Continua	Con registro	40	40	1600	Aceptar

15. ANEXOS

- Plan de capacitación y formación 2025
- Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos 2025
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025
- Matriz de autodiagnóstico de Talento Humano MIPG 2024
- Diagnóstico de Clima Laboral 2023-2025
- Manual de Funciones de la entidad

Los planes se ajustarán anualmente y se incorporarán al presente plan. El seguimiento al presente Plan se realizará mediante entrega trimestral de informe de gestión a la Subgerencia Administrativa y Financiera.

Se firma en San Juan de Pasto a los treinta (30) días del mes de enero de 2025.

CLARA LUZ CAICEDO MAYA
Profesional Especializado de Talento Humano

Proyectó. Fabián Darío Sánchez Muñoz – Gestión de Talento Humano
Tel. 7333400 Ext: 131
fsanchezm@hosdenar.gov.co