

Plan Anual de Capacitación y Formación - Vigencia 2025

Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.



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

TABLA DE CONTENIDO

1.	GENERALIDADES	3
1.1.	JUSTIFICACION	3
1.2.	OBJETIVOS	3
1.2.1.	Objetivo General	3
1.2.2.	Específicos.	4
1.3.	MARCO NORMATIVO	4
2.	RESULTADOS DE GESTIÓN DURANTE LA VIGENCIA 2024	4
2.3.	Despliegue virtual de información	9
2.4.	Informe de Gestión – Proceso de Inducción 2024	10
3.	MECANISMOS DIAGNÓSTICOS	11
4.	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025	13
5.	PRESUPUESTO OFICIAL	17

1. GENERALIDADES

1.1. JUSTIFICACION

El presente documento contiene el Plan Anual de Capacitación y Formación 2025 del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E., armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública y el Plan de Desarrollo Institucional 2024 - 2028. Su propósito principal es asegurar una atención con criterios de calidad, seguridad, ética, respeto, humanismo, alta capacidad resolutive y eficiencia de los recursos disponibles, mediante personal idóneo y competente, lo cual se construye mediante acciones de actualización clínica, administrativa y procedimental del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la implementación del Plan de Desarrollo Institucional del HUDN 2024 - 2028, el Programa se articula con el Objetivo Estratégico # 9 que señala: *"Desarrollar las competencias del talento humano mejorando su bienestar, fomentando el autocontrol y la gestión del riesgo laboral"* y responde a las necesidades de los Servidores Públicos y requerimientos de bienestar social para el desarrollo de la misión de la entidad, la Política de Gestión de Talento Humano y los valores consagrados en el Código de Integridad y buen gobierno.

En consecuencia, mediante el presente Plan, el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. está en la capacidad de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional humanizada basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a este objetivo.

Finalmente, este plan institucional de capacitación y formación 2025, fue alineado a los Ejes temáticos del Plan nacional de formación y capacitación (1. Habilidades y competencias, 2. Mujeres, inclusión y diversidad, 3. Transformación Digital y cibercultura, 4. Probidad y ética de lo Público, 5. Territorio, vida y ambiente y 6. Paz total, memoria y derechos humanos), así como los ejes de Acreditación institucional (Atención al usuario, gestión clínica excelente y segura, Gestión de tecnología, Gestión del riesgo, Humanización de la atención en salud, proceso de transformación cultural permanente y responsabilidad Social).

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos que permitan desarrollar las actividades y estrategias de capacitación y formación institucionales para la actualización y mejoramiento continuo de las competencias duras y blandas de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

1.2.2. Específicos.

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E
- Establecer las temáticas, beneficiados, fuente diagnóstica, facilitador o responsable, presupuesto proyectado, así como la articulación con los ejes del plan nacional de capacitación y formación y ejes de acreditación institucional.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

Los lineamientos contenidos en el presente Plan de Capacitación y Formación para los servidores públicos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., 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.

1.3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de 1991. Artículo 53:** Establece la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento para los trabajadores.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación
- **Ley 909 de 2004:** Establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios
- **Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.9.1, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017:** Establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

2. RESULTADOS DE GESTIÓN DURANTE LA VIGENCIA 2024

Teniendo en cuenta la aprobación del Plan Anual de Capacitación y Formación en sesión ordinaria del Comité de Capacitaciones del 24 de enero de 2024, a continuación, se presentan los siguientes resultados de ejecución:

2.1. Cumplimiento de indicadores de gestión – Vigencia 2024

- Indicador de Cumplimiento del Programa:

$$\frac{79 \text{ temas Ejecutados}}{80 \text{ temas Programados}} = 98.7\% \text{ Cumplimiento}$$

- Promedio de duración de cada tema de capacitación: **1.3 Horas**

- Indicador de Ejecución presupuestal:

RUBRO	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO
TOTAL	\$247.454.000 (100%)	\$186.251.555 (75%)	\$61.202.445 (25%)

CONCEPTO	VALOR INVERTIDO
Asistencia a congresos, seminarios, talleres y eventos de capacitación externos	\$35.498.055
Soporte Vital Avanzado Adulto y Pediátrico	\$79.160.000
Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión HSEQ	\$ 50.115.450
Curso de Habilitación en Servicios de salud	\$ 21.478.050
TOTAL 2024	\$186.251.555

2.2. Acciones de formación de alto impacto desarrolladas en 2024:

CURSO DE SOPORTE VITAL AVANZADO ADULTO Y NEONATAL 96 funcionarios certificados en ACLS 21 funcionarios certificados en PALS	CURSO DE HIGIENE DE MANOS OMS 635 funcionarios certificados	III CURSO CERTIFICADO EN ESTANDARES DE HABILITACIÓN 329 funcionarios certificados	DIPLOMADO EN DE FORMACIÓN PARA AUDITORES INTERNOS EN SIG HSEQ 30 funcionarios certificados <i>*Conforme a contrato</i>	CURSO DE HABILITACIÓN 30 funcionarios certificados <i>*Conforme a contrato</i>
--	--	--	--	--

A continuación, se presenta un reporte detallado de los temas ejecutados y su cobertura específica:

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIARIOS	FACILITADOR	ESTRATEGIA
1	Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal	162	Jenny Erazo – Coordinadora de Neonatos	III Curso Certificado de Estándares de Habilitación en
2	Manejo del Duelo	124	Mario Andrés Vallejo – Psicólogo Clínico	
3	Pruebas en el punto de atención del paciente	325	Viviana Salazar - Bacterióloga	

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR	ESTRATEGIA
4	Cuidado paliativo y atención al paciente	124	Jefe Fanny Benavides Acosta - Universidad Mariana	Servicios de Salud
5	Punción Lumbar	28	Angela Catalina Vallejo Cajigas	
6	Soporte Vital Avanzado Adulto ACLS	96	Salamandra SAS	Curso de Reentrenamiento en Soporte Vital Avanzado
7	Soporte Vital Avanzado Pediátrico PALS	17	Salamandra SAS	
8	Sepsis Materna	260	Melissa Ordoñez Sarasty - Ginecobstetricia	Curso certificado en Morbilidad Materna Extrema
9	Hemorragia PostParto	250		
10	Preclampsia y Eclampsia	239		
11	Riesgo Embólico	239		
12	Escala de Alerta Temprana	129	Henry Bolaños Bravo - Ginecobstetricia	
13	Excel Office	38	Signos Educación y Tecnología SAS	Curso Virtual sobre aspectos básicos de Microsoft Office Excel
14	Sepsis Materna	46	Dr. Héctor Fabio Sánchez Gálvez	Curso de Guías de Prácticas Clínicas
15	Manejo Antibiótico empírico	57	Dr. Marco Antonio Solarte Portilla	
16	Trauma craneoencefálico	62	Dr. Héctor Fabio Sánchez Gálvez	
17	Apendicitis	38	Dr. Diego Cabrera	
18	Curso Practico de Conducción de Vehículos o Motos	10	Comfamiliar de Nariño	Curso con Licencia de conducción
19	Diplomado en de formación para auditores internos en SIG HSEQ y Curso De Habilitación	60	ICONTEC	Diplomado y Curso respectivamente
20	Código de Integridad y Buen Gobierno	168	Clara Luz Caicedo Maya - Talento Humano	Jornada de Inducción
21	Control de Infecciones	246	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	
22	Cultura basada en la gestión del riesgo	168	Claudia Arevalo - Planeación	
23	Política de Equidad de Género	168	Clara Luz Caicedo Maya - Talento Humano	
24	Prevención de IAAS	246	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	
25	Programa de Seguridad del Paciente	168	Viviana Díaz - Seguridad del Paciente	
26	Protocolo de Bienvenida y Acogida	168	Lorena Benavides Bucheli - Atención al Usuario	
27	Sistema de PQRSF	168	Lorena Benavides Bucheli - Atención al Usuario	
28	Sistema Único de Acreditación	168	Claudia Arévalo - Planeación	
29	Sistemas Integrados de Gestión HSEQ	168	Claudia Arévalo - Planeación	

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR	ESTRATEGIA
30	Cultura de tecnología	168	Lynn Melodelgado - Recursos Físicos	
31	estrategia IAMI	168	Cindy Rosero - Líder de Estrategia IAMII	
32	Gestión Ambiental	168	Ing. Maria Camila Santacruz - Líder de Gestión ambiental	
33	Seguridad y salud en el trabajo	168	Leidy Londoño Camacho - Seguridad y Salud en el Trabajo	
34	Emergencias y desastres	168	Fran serrano - Contratista de Emergencias y Desastres	
35	Control de líquidos administrados y eliminados	120	Jefe Alexander Díaz - Hospitalización	Sesión Presencial
36	Donación de Órganos	74	Romel Gómez - Referente Regional de Donación de Órganos.	Sesión Presencial
37	Educación de enfermería imán nutrición parenteral	60	Jefe María Inés Paz - Hospitalización	Sesión Presencial
38	Escuela de Liderazgo	51	Ana Lucia Cabezas - Facilitador Externo	Sesión Presencial
39	Evaluación de Desempeño Laboral para funcionarios de Carrera Administrativa	18	Talento Humano	Sesión Presencial
40	Formulación y Gestión de Proyectos	14	Talento Humano	Sesión Presencial
41	Humanización del servicio y Comunicación	1128	Ana Lucia Cabezas - Facilitador Externo	Sesión Presencial
42	Manejo de cambios de equipos y dispositivos médicos	6	Jenny Marcela Cerón - Servicio Farmacéutico	Sesión Presencial
43	Manejo de catéter venoso central	28	Jefe María Inés Paz - Hospitalización	Sesión Presencial
44	Manejo del dolor agudo	61	Albert Yesid Mena - Oncología	Sesión Presencial
45	Manejo y tratamiento nutricional del paciente crítico	112	Andrea Jojoa - Nutricionista	Sesión Presencial
46	Modelo de Enfermería GENFER	326	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización	Sesión Presencial
47	Pie Diabético	86	Dr. Ricardo Benavides - Ortopedia	Sesión Presencial
48	Política de promoción y mantenimiento de la salud	59	Jefe María Inés Paz - Hospitalización	Sesión Presencial
49	Preparación de medicamentos	28	SE SOCIALIZA GUIAS MEDICAMENTOS	Sesión Presencial
50	Preparación de simulacro y evacuación	127	Fran serrano - Contratista de Emergencias y Desastres	Sesión Presencial
51	Preparación pre quirúrgica	128	Jefe Fabiola Zambrano - Enfermera Quirófanos	Sesión Presencial
52	Programa de prevención de Ulceras por presión	378	Lucia Torres - Enfermera Líder UPP	Sesión Presencial

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR	ESTRATEGIA
53	Protocolo reanimación neonatal	146	Dr. Tito Andrés Ortega - Unidad Neonatal	Sesión Presencial
54	Protocolo traslado de pacientes frhos 180	29	Dra. Jenny Erazo - Coordinadora de Neonatos	Sesión Presencial
55	Protocolos de Bioseguridad	31	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	Sesión Presencial
56	Reciclaje y compostaje	31	Cristhian Arteaga - Ingeniero Ambiental	Sesión Presencial
57	Referencia y Contrareferencia	168	María Alejandra Higido - Atención al Usuario	Sesión Presencial
58	Responsabilidad legal en el manejo de medicamentos multidosis	47	DE PLAN MEJORA	Sesión Presencial
59	Retroalimentación venopunción irhos 029	30	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización	Sesión Presencial
60	Ronda medica diaria	100	Dra. Verónica Melo - Hospitalización	Sesión Presencial
61	Ruta de atención a víctimas de violencia sexual	16	Talento Humano	Sesión Presencial
62	Ruta de atención integral en violencias	31	Carolina Guerrero - Enfermera Urgencias	Sesión Presencial
63	Socialización circular 7008 de nov 2023 medicamentos de carro paro	12	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización	Sesión Presencial
64	Socialización dotación insumos e higiene manos circular 30/11/2023	36	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	Sesión Presencial
65	Socialización fortalecer registro historia clínica morbilidad materna uci adulto	15	Jefe Ana Julia Acosta - UCI Adultos	Sesión Presencial
66	Socialización FRFAR 130 medicamentos carro paro	12	Ana Sibaja - Servicio Farmacéutico	Sesión Presencial
67	Socialización indicadores oportunidad interconsultas	10	LIDERA PAOLA CABRERA	Sesión Presencial
68	Socialización plan mejora caída paciente	19	Jefe María Inés Paz - Hospitalización	Sesión Presencial
69	Socialización traslado seguro de pacientes - plan nanda	60	Jefe María Inés Paz - Hospitalización	Sesión Presencial
70	Soporte Vital Básico	62	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Sesión Presencial
71	Sujeción de pacientes	169	Socializado mediante correo institucional	Sesión Presencial
72	Traslado paciente	42	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización	Sesión Presencial
73	Uso y manejo multidosis	56	ESPECIALIDADES CUARTO PISO	Sesión Presencial
74	Curso corto de Diagnóstico y manejo clínico del dengue	36	Organización Mundial de la Salud Virtual OMS	Curso Virtual
75	Curso virtual sobre el Diagnóstico microscópico de la malaria	138	Organización Mundial de la Salud Virtual OMS	Curso Virtual

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR	ESTRATEGIA
76	Atención a población migrante, OSIEGD y Víctimas del Conflicto Armado	104	Secretaria de Salud de Pasto	Sesión Presencial
77	Taller Teórico - Práctico de Soporte Vital en Ataque Cerebrovascular	58	Angela Catalina Vallejo Cajigas	Sesión Presencial
78	Emergencias obstétricas hemorragia postparto código rojo	68	Dr. Andrés Ricaurte Sossa - Ginecobstetricia	Sesión Virtual
79	Trastornos hipertensivos del embarazo	68	Dra. Mónica Coral - Ginecobstetricia	Sesión Virtual

2.3. Despliegue virtual de información

Teniendo en cuenta el interés por Gestión de Talento Humano en no saturar al personal de sesiones de capacitación presencial, lo cual interfiere con el tiempo libre de los colaboradores, se ha implementado una nueva metodología de capacitación, conocida como “Despliegue virtual de información”, en la cual, se presenta información de tipo transversal a los trabajadores, mediante un boletín gráfico o pieza promocional. Una vez leído, los colaboradores diligencian un test de conocimientos que permite identificar la adherencia al conocimiento.

A la fecha se han realizado **7 acciones de despliegue virtual de información:**

Temática	Boletín #1 sobre Programa de Humanización
Fecha de despliegue y evaluación	Del jueves 11 al miércoles 17 de mayo de 2024
# de Participantes	132
Promedio de calificación	7 / 8
Grupos Ocupacionales participantes	92 Asistenciales
	40 Administrativos

Temática	Conocimiento sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno.
Fecha de despliegue y evaluación	Del martes 11 al viernes 16 de junio de 2024
# de Participantes	488
Promedio de calificación	1.7 / 2
Grupos Ocupacionales participantes	357 Asistenciales
	131 Administrativos

Temática	Conflicto de Intereses
Fecha de despliegue y evaluación	Del lunes 10 al lunes 24 de julio de 2024
# de Participantes	153
Promedio de calificación	2.5 / 3
Grupos Ocupacionales participantes	122 Asistenciales
	31 Administrativos

Temática	Seguridad del Paciente y Prevención de Infecciones
Fecha de despliegue y evaluación	Del 26 de julio al 08 de agosto de 2024
# de Participantes	87
Promedio de calificación	3.4 / 4
Grupos Ocupacionales participantes	69 Asistenciales 18 Administrativos

Temática	Diferencias entre Acoso Laboral y Sexual
Fecha de despliegue y evaluación	Del 24 de julio al 08 de agosto de 2024
# de Participantes	267
Promedio de calificación	2.8 / 3
Grupos Ocupacionales participantes	213 Asistenciales 54 Administrativos

2.4. Informe de Gestión – Proceso de Inducción 2024

El Proceso de Reinducción en su primera jornada semanal se realizó de manera presencial en el Auditorio del 5to Piso del 23 al 26 de mayo de 2023, una segunda actividad el viernes 30 de junio y reinducción mediante mecanismos virtuales realizado en el mes de noviembre de 2023 como requisito para acceder al beneficio de bienestar social 2023, alcanzado los siguientes resultados:

Fecha	# de Asistentes	Promedio de Calificación
12/Marzo/2024	23	4.8
04/Junio/2024	35	4.5
26/Julio/2024	56	4.8
13/Septiembre/2024	22	5
11/octubre/2024	38	5
21/noviembre/2024	47	4.5

Temáticas:

1. *Plataforma Estratégica*
2. *Cultura basada en la gestión del riesgo*
3. *Sistema Único de Acreditación y Fundamentos del SIG HSEQ*
4. *Bioseguridad, Prevención y Control de infecciones*
5. *Programa de Seguridad del Paciente*
6. *Gestión de Talento Humano – Código de Integridad*
7. *Cultura Humanizada*
8. *Cultura de la Tecnología*
9. *Estrategia IAMII*

10. Gestión Ambiental
11. Seguridad y Salud en el Trabajo
12. Rutas de atención integral de violencia
13. Emergencias y Desastres

3. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS

Teniendo en cuenta la integralidad del Plan de Capacitación y Formación en cuanto a sus estrategias y campo de aplicación, los mecanismos diagnósticos parten de 6 fuentes que aportan temáticas específicas, por grupos ocupacionales o transversales a todo el HUDN:



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.

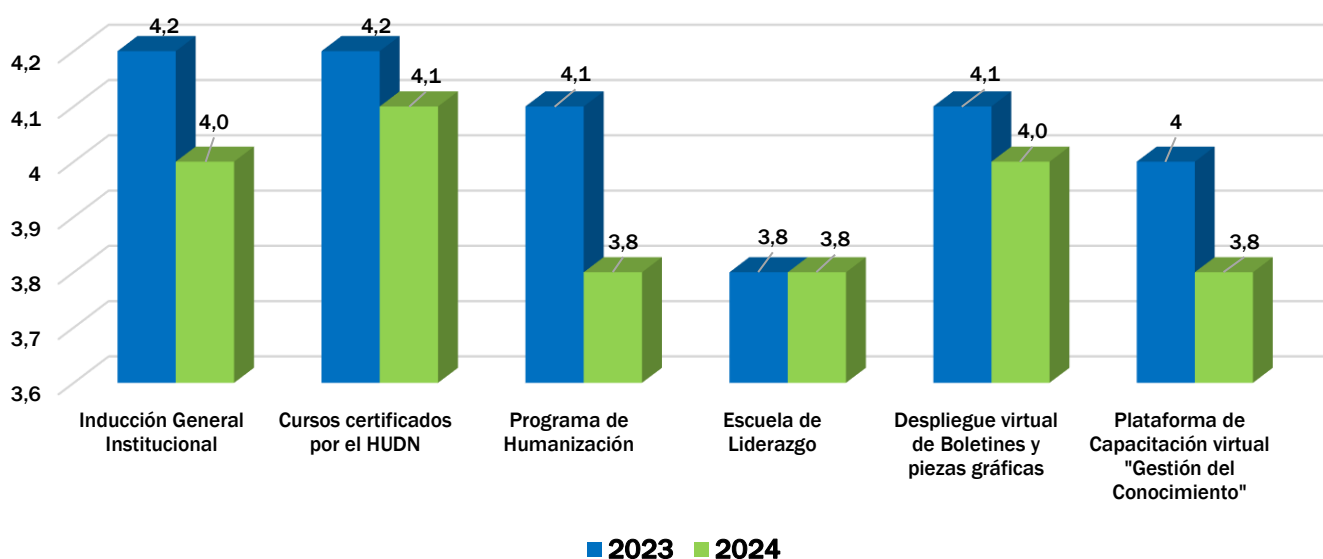
Para la vigencia 2024, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

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%)

Por lo anterior, la encuesta virtual se estructuró en la evaluación de 6 estrategias, medición mediante escala "Likert" de 1 a 5, donde 1 es la mínima puntuación y significa "Muy Insatisfecho" y donde 5 es la máxima calificación y significa "Muy Satisfecho". Para identificar el resultado por cada actividad, se obtiene el promedio de todas las respuestas. Cabe mencionar que solo se tiene en cuenta la evaluación de aquellos servidores públicos que pudieron participar de la actividad a evaluar, teniendo en cuenta su grupo ocupacional o servicio.

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

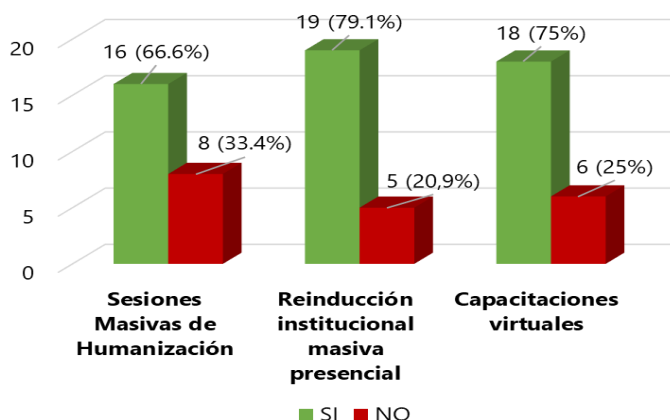


Entre las recomendaciones realizadas por los servidores públicos para la vigencia 2025 son:

- Ampliar sesiones a horario de 7:00 p.m.
- Articular en mayor medida el PIC con Docencia Universitaria
- Capacitaciones por servicios
- Continuar con los procesos de formación a líderes
- Evaluación de conocimientos post capacitación
- Facilitadores con perfiles idóneos
- Formación en Higiene de manos permanente
- Fortalecer el proceso de inducción
- Fortalecer la Humanización del servicio
- Integrar a los líderes de proceso

- Los cursos y diplomados no se desarrollen al finalizar el año

¿Considera la continuidad de las siguientes acciones de capacitación?



Observaciones a las acciones de capacitación:

- Suspendar capacitaciones virtuales pues el personal no se concentra.
- Las sesiones deben ser presenciales y obligatorias
- Si se realizan acciones de formación virtual, se debe incluir evaluación.
- Realizar sesiones con grupos focales
- Reforzar en conocimientos de sistemas, tales como herramientas de office
- Intervención específica por servicios, abordando temáticas asociadas a salud mental.
- La reinducción institucional debería enfocarse por áreas de acuerdo a sus necesidades.
- Diseñar inducción Institucional realizarla de manera virtual usando diferentes ayudas audiovisuales se podría organizar por módulos

Los resultados descritos anteriormente, son analizados en sesión del Comité de Capacitaciones.

4. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025

El Plan de Capacitación y Formación 2025 del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. se encuentra estructurado a partir de temáticas, beneficiados, fuente diagnóstica, facilitador o responsable, presupuesto proyectado, así como la articulación con los ejes del plan nacional de capacitación y formación y ejes de acreditación institucional.

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Se definen como el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al

eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. A continuación, se describen en los cuadros de colores.

EJES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Se definen como la priorización temática que se ofrece a los colaboradores del HUDN que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones. A continuación, se describen en los cuadros grises.



Curso de Prácticas Clínicas

Definición: Curso certificado de formación continuada presencial o virtual mediante módulos continuos y una evaluación virtual al finalizar los módulos sugeridos. Los módulos (que no deben superar 7) tienen una intensidad horaria de máximo una (1) hora y son facilitados por colaboradores del HUDN, con ello sin incurrir en costos adicionales.

Tras llegar a término, cuenta con un certificado oficial por parte del HUDN y una institución de educación superior, para poder así demostrar, a través de este, su realización ante entes de control.

Esta metodología se aplica dos (2) veces en el año, teniendo en cuenta las siguientes características:

Nivel	Ejes Temáticos	Facilitador
-------	----------------	-------------

Básico (Primer semestre de 2025)	1. Kits de derrames	Gestión Ambiental
	2. Control de Infecciones	Vigilancia Epidemiológica
	3. Aislamiento Hospitalario	Vigilancia Epidemiológica
	4. Manejo de Carros de Paro	Servicio Farmacéutico
	5. Administración de medicamentos	Servicio Farmacéutico
	6. Deberes y Derechos de usuarios	Atención al Usuario
	7. Higiene de Manos	Vigilancia Epidemiológica
Avanzado (Segundo semestre de 2025)	1. Programa de prevención de Ulceras por presión	Hospitalización
	2. Correcto uso de medicamentos y dispositivos médicos	Servicio Farmacéutico
	3. Farmacovigilancia y Tecnovigilancia	Servicio Farmacéutico
	4. Soporte nutricional y metabólico	Soporte Terapéutico
	5. Implicaciones legales de no cumplimiento a protocolos y registros clínicos	Auditoria Médica
	6. Ruta de atención integral en violencias	Gestión de Talento Humano

IIV Curso de Capacitación para cumplimiento de Estándares de Habilitación en Servicios de Salud

Definición: Curso certificado de formación continuada presencial o virtual mediante 4 módulos continuos y una evaluación virtual al finalizar cada módulo. Los módulos tienen una intensidad horaria variada, de máximo 2 horas y son facilitados por colaboradores del HUDN, con ello sin incurrir en costos adicionales.

Tras llegar a término, cuenta con un certificado oficial por parte del HUDN y una institución de educación superior, para poder así demostrar, a través de este, su realización ante entes de control.

Esta metodología se aplica una vez al año.

Ejes Temáticos	Dirigido a	Facilitador
Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal	-Neonatos -UCI Neonatal	Pediatría
Cuidados Paliativos	-Medicina Interna -Oncología	Universidad Mariana
Pruebas en el punto de atención del paciente	-Hospitalización -Urgencias -Ginecobstetricia -Laboratorio Clínico	Laboratorio Clínico
Manejo del Duelo	Sala de Partos -UCI Neonatal -UCI Adultos	Psicología Clínica

Acciones de capacitación y formación externa

Definición: Acciones de capacitación facilitadas mediante la contratación de un facilitador externo, quien presta los servicios de capacitación, formación o entrenamiento, mediante un contrato de prestación de servicios.

El trámite de contratación se realiza atendiendo lo estipulado en la normatividad legal vigente y en el Manual de contratación institucional. Entre los temas que se desarrollan mediante esta modalidad se encuentran:

- Atención al paciente oncológico
- Manejo de dolor y cuidado paliativo
- Soporte Vital Avanzado
- Curso de control de calidad en laboratorio Clínico
- Reentrenamiento Protocolos de banco de leche humana
- Actualización en contratación de entidades de régimen especial
- Escuela de Liderazgo
- Humanización en sesiones particulares en servicios

Inducción General

Definición: La inducción general es entendida como el proceso que garantizar al funcionario su integración, adaptación e identificación dentro de la organización y en su puesto de trabajo.

Se realiza de manera mensual o bimensual, teniendo en cuenta el ingreso de nuevos colaboradores, los cuales son reportados por las coordinaciones de cada servicio y citados mediante circular.

Temáticas	Facilitador
Bioseguridad, Prevención y Control de infecciones	Vigilancia Epidemiológica
Programa de Seguridad del Paciente	Seguridad del Paciente
Gestión de Talento Humano	Talento Humano
Protocolo de Bienvenida y Acogida	Atención al usuario
Procesos de Facturación	Facturación
Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo
Rutas de atención integral de violencia	Psicología Clínica
Emergencias y Desastres	Emergencias y Desastres
SUA y Fundamentos del SIG HSEQ	Planeación y Calidad
Gestión Ambiental	Líder del proceso de gestión ambiental

Entre otras estrategias de capacitación y formación se encuentran:

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de éste a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción,

provisionales y temporales. Por lo anterior para la vigencia del año 2025 el Hospital Universitario Departamental de Nariño, con base en el diagnóstico de necesidades realizado se han priorizado las necesidades de capacitación, anexas al plan de capacitación.

Capacitación a junta directiva: Se ha diseñado un plan de capacitación para los miembros de la Junta Directiva, el cual nace del diagnóstico de necesidades detectadas y responde a la de actualizar a sus miembros en diferentes temas que van a redundar en un mejor desempeño de este organismo.

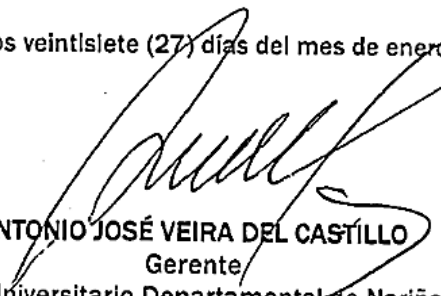
Capacitaciones externas: La organización aprobará capacitaciones a funcionarios con base en criterios estipulados en la Circular Externa 100-010-2014- Orientaciones en materia de capacitación y formación de empleados públicos, los funcionarios a quienes se les apruebe una capacitación, seminario o curso fuera de la organización obligatoriamente deberán replicar los conocimientos aprendidos en su equipo de trabajo o en la organización, dentro de los 3 meses siguientes de autorizada la capacitación, para ello deberán anexar el soporte de socialización como actas de reunión, listas de asistencia, evaluaciones.

5. PRESUPUESTO OFICIAL

El presupuesto oficial del Plan Anual de Capacitación y Formación para la vigencia 2025, fue aprobado por valor de TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$384.906.667), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente.

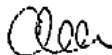
PRESUPUESTO OFICIAL APROBADO 2025	
A2211	\$115.472.000
B13509	\$269.434.667
TOTAL	\$384.906.667

Dada en San Juan de Pasto, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2025.


ANTONIO JOSÉ VEIRA DEL CASTILLO
Gerente

Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

Revisó. Clara Luz Calcedo Maya - Profesional Especializado de Talento Humano
Revisó. Sylvia Rengifo Muñoz - Jefe de Oficina Asesora Jurídica
Proyectó. Fabián Sánchez Muñoz - Gestión de Talento Humano



			PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025																										
UNIVERSIDAD CORPORATIVA HUDN																													
Esencialmente, una universidad corporativa es una entidad educativa dentro de una organización que se encarga de la formación continua del personal. Debido a que todos sus cursos y programas están enfocados al uso interno, entra dentro de la categoría de la capacitación de personal. Esta modalidad busca estructurar y sistematizar los planes de enseñanza con base en las necesidades de la empresa. Así, permite hacer una gestión sistematizada del personal y su desarrollo.																													
#	PROCESO ORGANIZACIONAL	TEMÁTICA	ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	PROBLACIÓN OBJETIVO	FACILITADOR (FORMADOR DE FORMADORES)	CRONOGRAMA												PLAN NACIONAL DE CAPACITACION					EJES DE ACREDITACIÓN					
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y OBERCULTURA	PROBIAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SEGURIDAD DEL PACIENTE	HUMANIZACION	GESTIÓN DEL RIESGO	GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA	
1	Gestión Estratégica	Plan de desarrollo institucional	Inducción y Reinducción	\$ -	Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva	P.E. CPS Calidad y Planeación																	X		X	X	X	X	
2	Sistema Unico de Acreditación	Cultura basada en la gestión del riesgo		\$ 20.000.000	Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva	Facilitador Externo														X						X		X	
3	SIG HSEQ	Sistema Integrado de Gestión HSEQ		\$ -	Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva	P.E. CPS Calidad y Planeación														X				X		X	X	X	X
4	Sistema Unico de Acreditación	Sistema Único de Acreditación		\$ -	Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva	P.E. CPS Calidad y Planeación														X				X		X	X	X	X
5	Sistema Unico de Acreditación	Gestión de la Tecnología y equipos biomédicos		\$ -	Transversal HUDN	P.U. Mantenimiento																X							X
6	Programa de Humanización	Política de Equidad de Género		\$ -	Transversal HUDN	Secretaria de Equidad de Género															X			X		X		X	
7	Gestión Clínica	Seguridad del paciente		\$ -	Transversal HUDN	Enfermera de Seguridad del Paciente														X			X			X	X		
8	Gestión Clínica	Prevención y control de infecciones		\$ -	Transversal HUDN	Vigilancia Epidemiológica														X									
9	Gestión Clínica	Programa de uso racional de antibióticos PROA		\$ -	Transversal HUDN	Químico Farmaceutico PROA														X									
10	Gestión Estratégica	Plan Hospitalario de Emergencias		\$ -	Transversal HUDN	Lider del Plan Hospitalario de Emergencias																	X			X		X	
11	Gestión Clínica	Referencia y Contrareferencia		\$ -	Transversal HUDN	Enfermera de Atención al Usuario														X						X		X	
12	Sistema Unico de Acreditación	Gestión de la Atención al Usuario		\$ -	Transversal HUDN	P.E. Atención al Usuario															X		X				X		
13	Habilitación de servicios de salud	Programa Iamii		\$ -	Transversal HUDN	Líder del Programa IAMII															X		X			X	X		
14	Gestión Clínica	Promoción y mantenimiento de la salud		\$ -	Transversal HUDN	Líder del Programa de PyM																	X	X		X	X		
15	Gestión Clínica	Programas de Servicio Farmacéutico		\$ -	Transversal Asistencial	P.E. Servicio Farmacéutico														X						X		X	X
16	Programa de Humanización	Código de buen gobierno e integridad	Programa de Humanización	\$ 20.000.000	Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva	Facilitador Externo													X	X		X	X	X		X			
17	Programa de Humanización	Acoso Laboral			Transversal HUDN	P.E. Talento Humano														X	X		X		X		X		
18	Programa de Humanización	Atención al usuario agresivo			Transversal HUDN	Facilitador Externo														X	X		X		X	X	X		
19	Programa de Humanización	Comunicación asertiva			Transversal HUDN	Facilitador Externo														X	X		X		X		X		
20	Programa de Humanización	Conflicto de intereses			Transversal HUDN	P.E. Talento Humano														X			X		X		X		
21	Programa de Humanización	Escuela de liderazgo y gestión del cambio			Transversal HUDN	Facilitador Externo														X	X		X		X		X		
22	Programa de Humanización	Manejo de estrés			Transversal HUDN	ARL Colmena														X			X		X		X		
23	Programa de Humanización	Resolución de conflictos			Transversal HUDN	Facilitador Externo														X			X		X		X		
24	Programa de Humanización	Humanización enfocada en seguridad del paciente (Atención centrada en la persona)			Transversal HUDN - Miembros de la Junta Directiva	Facilitador Externo														X	X		X		X	X	X		
25	Programa de Humanización	Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción		\$ -	Transversal HUDN	Función Pública														X	X				X				
26	Educación para el bienestar	Gestión de innovación y cambio	Estrategia Viernes de Calidad	\$ -	Transversal HUDN	P.E. CPS Calidad y Planeación													X		X				X	X	X	X	
27	Gestión Estratégica	Formulación de proyectos		\$ -	Participantes en Proyectos de TC	P.E. CPS Calidad y Planeación														X									X
28	Gestión Clínica	Revisión de casos clínicos		\$ -	Transversal Asistencial	Coordinador de Ginecobstetricia														X									
29	Gestión Estratégica	Formulación, análisis y seguimiento de indicadores		\$ -	Coordinadores y Líderes de proceso	P.E. CPS Calidad y Planeación														X						X	X	X	X
30	Gestión Estratégica	Analítica de datos e inteligencia de negocios		\$ 10.000.000	Coordinadores y Líderes de proceso	Facilitador Externo														X		X				X			X
31	Gestión Estratégica	Aplicativos de inteligencia artificial	IV Curso Certificado de Estándares de Habilitación en Servicios de Salud	\$ 10.000.000	Transversal HUDN	Facilitador Externo																X							X
32	Habilitación de servicios de salud	Historia Clínica y Consentimiento informado		\$ -	Transversal Asistencial	Auditoria Médica														X									
33	Habilitación de servicios de salud	Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal		\$ -	Transversal Asistencial	Coordinador de Neonatología														X						X	X	X	X
34	Habilitación de servicios de salud	Manejo del Duelo		\$ -	Transversal Asistencial	Psicología Clínica																	X				X		
35	Habilitación de servicios de salud	Pruebas en el punto de atención del paciente		\$ -	Transversal Asistencial	Bacteriologa(o)														X				X		X	X		
36	Habilitación de servicios de salud	Cuidado paliativo y atención al paciente		\$ -	Transversal Asistencial	Universidad Mariana														X						X	X		
37	Habilitación de servicios de salud	Programa de uso racional de antibióticos PROA		\$ -	Transversal Asistencial	Médico Infectologo CPS														X						X			X
38	Habilitación de servicios de salud	Punción Lumbar		\$ -	Médicos Generales y Especialistas	Médico Especialista Neurología														X						X			

[illegible]

VALOR A REINTEGRAR	\$ 103.112.333
--------------------	----------------