

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2023

INTRODUCCIÓN

El Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. busca brindar una atención segura, de mediana y alta complejidad en salud, con calidad y humanización, promoviendo la investigación, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente en beneficio de los usuarios y sus familias. Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, 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. 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. El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes.

OBJETIVO GENERAL

Promover la selección, permanencia y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

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



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

- 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.

1. PLATAFORMA ESTRATEGICA

- 1.1. MACROESTRATEGIA:** Prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad y generación de nuevos e innovadores servicios garantizando el sostenimiento y desarrollo institucional, mediante acciones que permitan la participación social, la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios con personal idóneo y con altos niveles de calidad, buscando la satisfacción de nuestros usuarios.
- 1.2. MEGA:** En el año 2030 seremos una institución de alta complejidad, acreditada con excelencia, autosostenible, ambientalmente responsable, líder en investigación y gestión clínica a nivel nacional e internacional.
- 1.3. MISION:** Brindar atención segura, de mediana y alta complejidad en salud, con calidad y humanización, promoviendo la investigación, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente en beneficio de los usuarios y sus familias.
- 1.4. VISION:** Estar constituidos como un hospital de mediana y alta complejidad, universitario, investigativo, acreditado en salud, autosostenible y ambientalmente responsable, que brinde atención segura y humanizada a los usuarios y sus familias.
- 1.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**
 - Mantener el Sistema Único de Acreditación SUA y el Sistema integrado de gestión – HSEQ, mejorando la gestión de los procesos institucionales.
 - Lograr la Acreditación como Hospital Universitario, a través del desarrollo de proyectos de investigación.
 - Mejorar la capacidad instalada que permita ampliar el portafolio de servicios institucional en función de la morbimortalidad ampliando los niveles de responsabilidad y complejidad de los servicios de salud prestados.
 - Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.
 - Mejorar los procesos de costos, contratación y mercadeo optimizando la gestión administrativa y financiera.
 - Fortalecer la gestión asistencial mediante estrategias que optimicen la resolutivez clínica y la seguridad del paciente.



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

- Implementar nuevos modelos de gestión de la tecnología, la información y las comunicaciones con base en herramientas que permitan mejorar los aspectos misionales y estratégicos de la Organización.
- Mantener la condición de hospital verde y sostenible mediante la implementación de procesos amigables con el medio ambiente.

1.6. VALORES INSTITUCIONALES

- **Ética:** Conformidad con los principios de la disciplina y con los principios morales.
- **Respeto:** Consideración y reconocimiento del valor de una persona o de una cosa.
- **Responsabilidad:** Reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.
- **Transparencia:** Honestidad en el actuar, que muestra la verdad de los hechos.
- **Humanismo:** reconocimiento de la trascendencia del ser humano para buscar su bienestar.
- **Vocación de Servicio:** Actitud de atención y de resolución de un problema o necesidad.
- **Cultura Ambiental:** Prestación del servicio con énfasis en el cuidado y la preservación del medio ambiente.

1.7. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES EN EL HUDN:

- Utilizamos los recursos técnicos, humanos y financieros de manera eficiente y responsable.
- Brindamos una atención oportuna, efectiva, humanizada, personalizada y segura.
- Resolvemos de manera integral y continua, los problemas de salud a todos los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Trabajamos en equipo para lograr los objetivos institucionales articulando políticas, métodos y procedimientos.
- Nuestras actuaciones son claras y transparentes y la interlocución con los diferentes actores de la salud genera información oportuna, confiable y veraz.
- El paciente y su familia es el eje alrededor del cual giran todas las acciones de salud, dentro de un entorno seguro, de confidencialidad y de confianza entre éste, los profesionales, aseguradoras y la misma comunidad.
- Protegemos y conservamos el medio ambiente, minimizando y compensando los impactos ambientales negativos que pueda generar la Institución como consecuencia de la prestación los servicios de salud.

2. NORMATIVIDAD ASOCIADA AL PROCESO DE TALENTO HUMANO

- Ley 443 de 1998, por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1567 de agosto de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

- Ley 909 de 2004 del 23 de septiembre de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- LEY 1010 Del 23 de enero 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo 617 de 2018, 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.
- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 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 Programa, se desarrollaran 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

4.1. 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.

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536



- 4.2. POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN:** El HUDN promueve de manera permanente una cultura de servicio basada en el afecto, respeto, trato digno, confianza y calidez entre sus trabajadores, usuarios, familias, estudiantes y demás grupos de interés; asegurando su fidelidad y fortaleciendo la imagen institucional, a través del mejoramiento continuo de sus procesos, la gestión y el desarrollo integral del talento humano en un ambiente seguro y confortable.
- 4.3. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** El Gerente y los colaboradores del HUDN, se comprometen a prestar Servicios de Salud de mediana y alta complejidad en condiciones de seguridad, cuidando la capacidad laboral de sus trabajadores y previniendo en ellos y en los estudiantes, proveedores, usuarios y visitantes que pudiesen afectarse, lesiones y enfermedades derivadas del trabajo. Controlamos y reducimos los factores de riesgo a los que estamos expuestos, fomentamos su autocuidado, mejorando continuamente la Gestión y desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliendo con la normatividad aplicable y los requisitos que suscriba la Organización.
- 4.4. 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 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.

5. DIAGNOSTICO AREA DE TALENTO HUMANO

5.1. ENCUESTA VIRTUAL DE PERCEPCIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2022

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 2023.

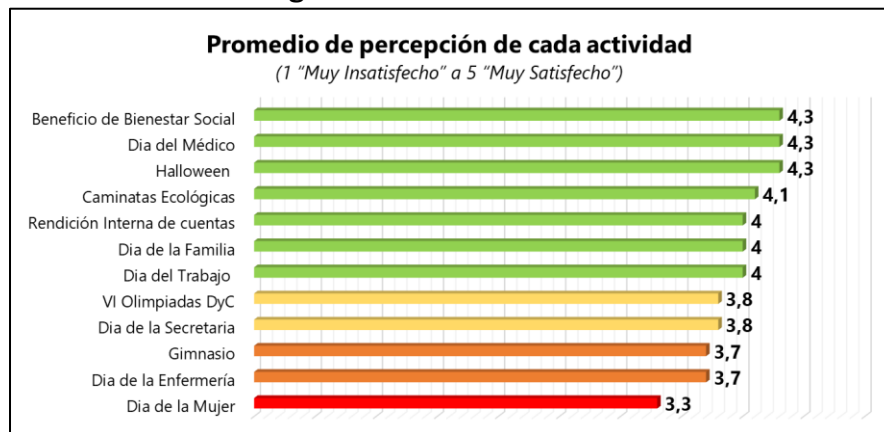
Para la vigencia 2023, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

Periodo de aplicación:	Del 29 de diciembre de 2022 al 12 de enero de 2023	
Muestra:	472 participantes (57,5%) / Población de 821 Servidores públicos (100%)	
Participantes:	Asistenciales: 374 (79%) Administrativos: 98 (21%)	Nivel Asistencial: 308 (65,3%) Nivel Técnico: 19 (4%) Nivel Profesional: 145 (30.7%)

Por lo anterior, la encuesta virtual se estructuró en 3 factores:

- **Percepción de las actividades del Programa de Bienestar Social durante 2022:** 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.

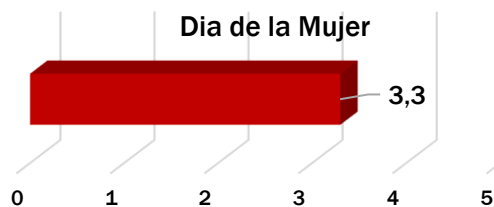
De acuerdo a las actividades realizadas en 2022, los resultados consolidados mediante el modelo de “semáforo” son los siguientes:



Resultados consolidados en actividades con resultado inferior a 4.0

Resultado

Oportunidades de mejora identificadas



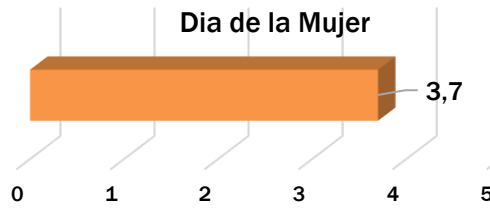
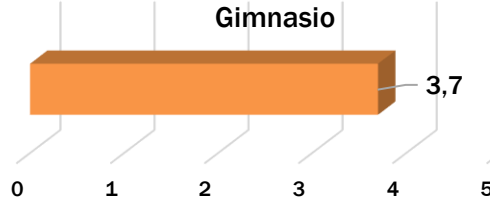
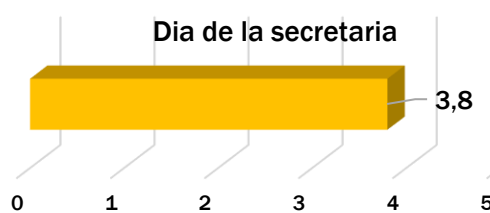

- Cantidad del refrigerio. Los encuestados manifiestan que la cantidad de galletas fue “muy pequeña”.
- La caja del entregable estaba sobredimensionada para su contenido.



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



¡Trabajamos por mi Nariño, tu salud, nuestro compromiso!

<p>Día de la Mujer</p>  <p>0 1 2 3 4 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos encuestados manifiestan que hay inequidad con la conmemoración de otras profesiones, como la del día del médico, en la cual se realiza actividad de integración en instalaciones externas al HUDN, incluyendo cena. • Señalan que se debería programar actividad de integración tipo “cena”, teniendo en cuenta los turnos de enfermeras y auxiliares de enfermería.
<p>Gimnasio</p>  <p>0 1 2 3 4 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La contratación del servicio de gimnasio debe realizarse a partir del primer trimestre de la vigencia; no en el último trimestre. • Permitir el acceso a un miembro de la familia sin costo adicional. • El gimnasio debe contar con servicio de parqueadero. • El acceso al gimnasio debe ser abierto, sin restricción de horario.
<p>Día de la secretaria</p>  <p>0 1 2 3 4 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad debería estar dirigida a todos los auxiliares administrativos, no solo a un grupo específico de colaboradores.
<p>VI Olimpiadas Deportivas y Culturales</p>  <p>0 1 2 3 4 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad debería iniciar en el primer o segundo trimestre de la vigencia; no al finalizar el año. • Se deben contemplar escenarios apropiados a la disciplina deportiva, sin afectar la prestación del servicio de salud. • Las actividades culturales deben tener mayor preparación logística y mayor despliegue comunicacional.

Por lo anterior, se evidencia que las actividades en color verde registran un nivel de percepción de 4 o más, lo cual indica que en promedio, los servidores públicos se encuentran “satisfechos” o “muy satisfechos” con el desarrollo de las mismas. En consecuencia, los resultados sugieren que las condiciones logísticas se pueden mantener para 2023.

Por otra parte, las actividades marcadas en color amarillo, demuestran una posible alerta, toda vez que pudieron existir condiciones logísticas, comunicacionales o presupuestales que impidieron que dichas actividades alcancen un nivel de satisfacción óptimo.

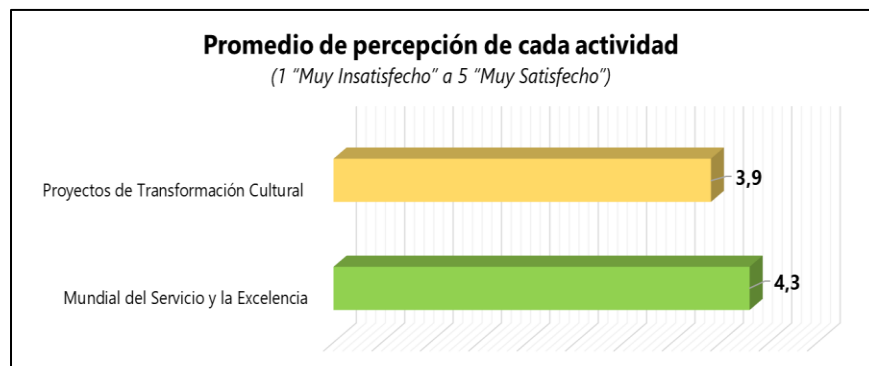
¡Trabajamos por mi Nariño, tu salud, nuestro compromiso!

Finalmente la(s) actividad(es) remarcada en color “rojo” significa que la actividad debe ser replanteada en cuanto a su ejecución logística, presupuestal o administrativa, toda vez que implica un mayor grado de insatisfacción.

• **Percepción de las actividades del Plan de Estímulos e Incentivos durante 2022:**

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 2022, los resultados consolidados mediante el modelo de “semáforo” son los siguientes:



Por lo anterior, se evidencia que las actividades en color verde registran un nivel de percepción de 4 o más, lo cual indica que en promedio, los servidores públicos se encuentran “satisfechos” o “muy satisfechos” con el desarrollo de la misma.

• **Recolección de propuestas de Actividades para el Programa de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos – 2023**

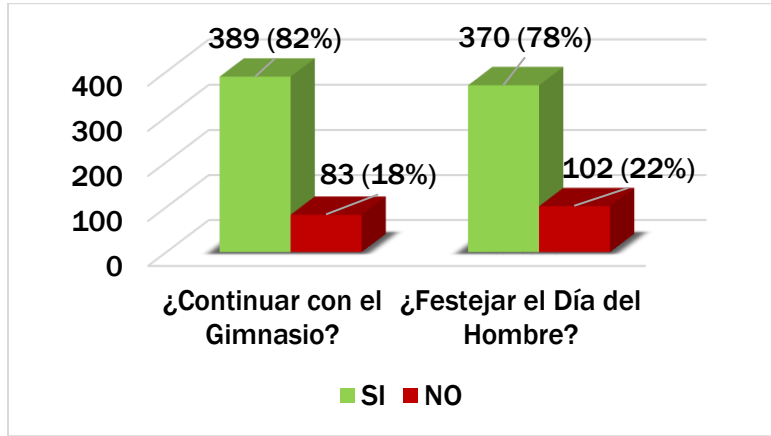
Medición mediante selección de múltiples ítems de acuerdo al interés de los servidores públicos. Adicionalmente se incluye casilla para registro de propuestas, las cuales son agrupadas posteriormente:



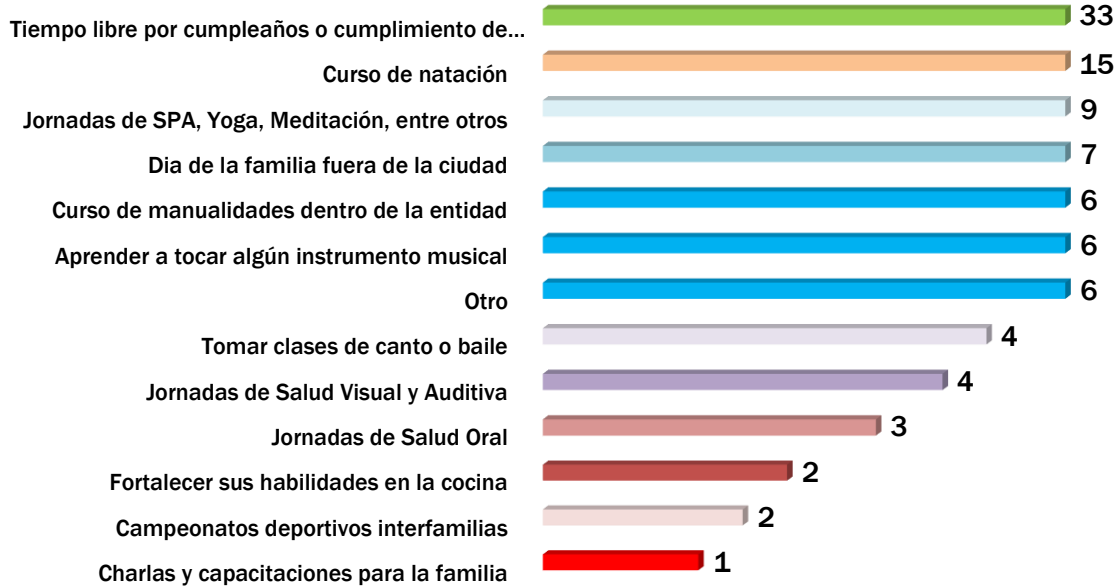
**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**



**Promedio de percepción sobre actividades de PyP,
Artísticas, Culturales, Deportivas y recreativas (%)**



Entre las actividades denominadas como “otro” propuestas por los servidores públicos para la vigencia 2023 son:

- “Curso de natación”
- “Tiempo libre en cumpleaños”

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

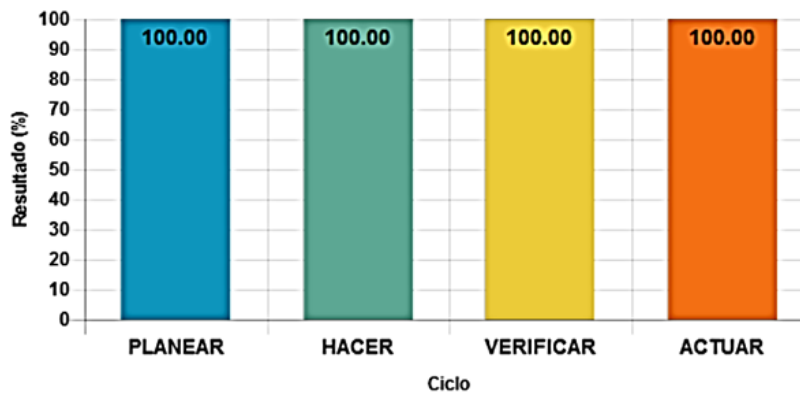
- “Curso de manualidades”
- “Jornadas de salud, Yoga y SPA”
- “Festejar otras profesiones, como camilleros, bacteriólogos y fisioterapeutas, no solo a facturadores y médicos”
- “Curso de instrumento musical”
- “Campeonatos interfamilias”
- “Campeonatos regionales”
- “Guarderías”
- “Orientación en procesos legales”
- “Educación continuada en asoció con Universidades o capacitaciones en idiomas”
- “Adicionar un día de vacaciones por cada 5 años de trabajo”

Los resultados descritos anteriormente, son analizados en sesión del Comité de Bienestar Social, estímulos e incentivos, el cual se encuentra conformado de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 2251 del 29 de septiembre de 2022.

5.2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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. En consecuencia se evidencia que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un nivel de cumplimiento del 100%.

Resultados Evaluación por Ciclo



CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10,00%	10,00%	100%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	15,00%	15,00%	100%
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20,00%	20,00%	100%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30,00%	30,00%	100%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10,00%	10,00%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5,00%	5,00%	100%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10,00%	10,00%	100%
			TOTAL	100,00%

Las actividades a desarrollar de acuerdo a los resultados obtenidos, serán ejecutadas por la empresa como parte de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

5.3. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

En lo referente a Clima Laboral, se han realizado las siguientes gestiones:

- Se actualizó el Procedimiento PRRHU 006, aclarando los factores de evaluación relacionados con Clima Laboral.
- Se diseñó la herramienta virtual de Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional la cual se aplicará de acuerdo al siguiente Plan de Acción, el cual inició el 12 de abril de 2021 y con corte a 30 de abril presenta los siguientes resultados:

INDICADOR	META	RESULTADO	CATEGORIA	%	ANALISIS
Promedio de calificación de clima laboral	80%	83%	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	89	Su comportamiento es creciente, en 2022 se cumple la meta propuesta del 80 % por cuanto la organización se preocupa en fortalecer los procesos de capacitación en variables de Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva y Liderazgo, impulso del programa de humanización, además mejora de programa de estímulos e incentivos
			Relaciones sociales en el trabajo	88	
			Relación con los colaboradores	87	
			Características de liderazgo	83	
			Demandas ambientales y de esfuerzo físico	79	

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536

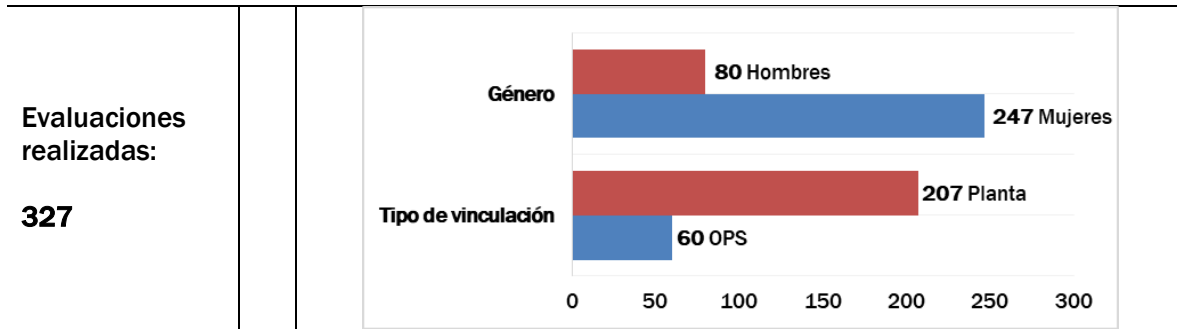


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

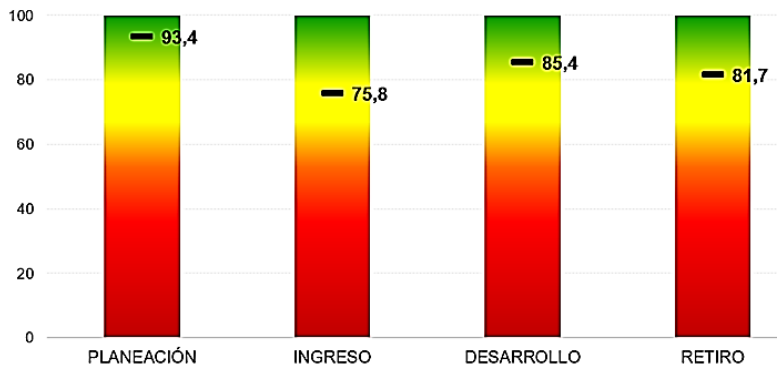
			Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	71	
Promedio de calificación de cultura organizacional	80%	89%	Normas	95	Su comportamiento es estable, en 2021 se cumple la meta propuesta del 80 %, por normatividad la medición de cultura organizacional se debe realizar cada dos años, se cuenta con un plan de mejora que se centró en implementación plan estímulo e incentivos, fomento conocimiento institucional e identificación de percepción de cultura organizacional
			Valores	96	
			Comunicación	90	
			Héroes o personajes destacados	89	
			Creencias	85	
			Ritos y ceremonias	84	
			Mitos e Historias	83	



5.4. MIPG

El área de Talento Humano realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del modelo integrado de Planeación y Gestión, obteniendo para la vigencia 2022, el diagnóstico que se detalla a continuación:

5.4.1. Calificación por componentes:



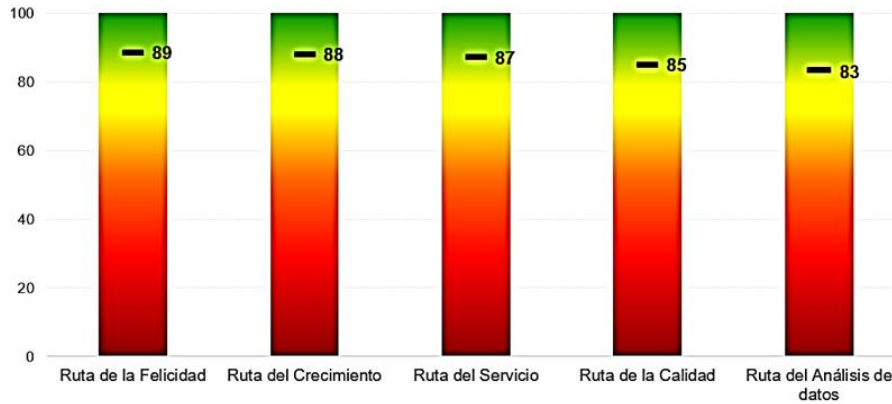


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

5.4.2. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Con base en ello se determinó el siguiente Plan de acción:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	1. Realizar formato de encuesta de retiro. 2. Identificar las razones del retiro del personal 3. Elaborar el respectivo informe.	enero a diciembre 2023	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Verificar información reportada en sigep	1. Realizar análisis de información subida a SIGEP 2. Publicar circular trimestral de obligatoriedad actualización SIGEP	enero a diciembre 2023	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Realizar caracterización del personal	1. Diseño encuesta sociodemográfica. 2. Aplicación de encuesta de caracterización del personal. 3. Informe de resultados	primer semestre 2023	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"	Depuración de hojas de vida laboral	1. Establecer lineamientos para actualización hojas de vida. 2. Depurar hojas de vida de planta permanente con base en criterios de archivística	enero a diciembre 2023	
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (luz de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Incentivar planes de acción en cuanto a resultados evaluación desempeño y medición competencia	1. Identificar personal que requiere plan acción frente a EDL y medición competencias. 2. Realizar mesas de trabajo con las coordinaciones de servicio para estandarizar planes acción. 3. Realizar acompañamiento a ejecución planes de acción	marzo a diciembre 2023	
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de auto diagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536

6. PLAN DE VACANTES

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:

6.1. Provisión de las vacancias definitivas.

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 61 vacantes de los cuales 6 corresponden a ascenso, ya se realizó un pago de 13 cuotas del valor del concurso, actualmente se encuentra en etapa de planeación del proceso de selección y elaboración de acuerdo de requisitos para concurso.

6.2. Provisión 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.

**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

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)*

6.3. Provisión 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)*



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

8. PLANTA DE PERSONAL – PLANTA PERMANENTE

ANEXO PLAN DE CARGOS 2022							
RELACION DE CARGOS OCUPADOS Y VACANTES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO, E.S.E.							
Asi/Adm	CODIGO	GRADO	CARGO	ASIGNACION BASICA	OCUPADOS	VACANTES	TOTAL
ADMIN	105	1	ASESOR(A.M)	7.725.060	1	0	1
ADMIN	105	1	ASESOR (C.I.)	7.725.060	1	0	1
ADMIN	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.886.134	35	5	40
ADMIN	470	3	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	1.612.140	11	1	12
ADMIN	480	4	CONDUCTOR	1.744.461	1	0	1
ADMIN	85	2	GERENTE	11.363.232	1	0	1
ADMIN	115	1	JEFE OF.AS.JURIDICA	7.725.060	1	0	1
ADMIN	115	1	JEFE OF.AS.PLANEACION	7.725.060	1	0	1
ADMIN	222	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6.791.703	8	0	8
ADMIN	219	7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4.245.898	12	0	12
ADMIN	201	7	TESORERO GENERAL	4.245.898	1	0	1
ADMIN	425	7	SECRETARIA EJECUTIVA	2.698.717	1	0	1
ADMIN	90	1	SUBGERENTE	9.653.874	2	0	2
ADMIN	367	5	TECNICO ADMINISTRATIVO	2.839.011	5	1	6
ADMIN	314	5	TECNICO OPERATIVO	2.839.011	3	0	3
			Subtotal		84	7	91
ASIST	412	6	AUX.AREA.SALUD(Enfermería)	2.301.705	109	0	109
ASIST	412	6	AUX.AREA.SALUD(Laboratorio)	2.301.705	7	0	7
ASIST	412	6	AUX.AREA.SALUD(Patología)	2.301.705	1	0	1
ASIST	243	8	ENFERMERA	4.360.209	31	1	32
ASIST	211	10	MEDICO GENERAL(4 Horas)	3.227.591	1	0	1
ASIST	211	10	MEDICO GENERAL(8 Horas)	6.455.176	13	0	13
ASIST	213	12	MEDICO ESPECIALISTA(4 Horas)	4.133.752	14	4	18
ASIST	213	12	MEDICO ESPECIALISTA(8 Horas)	8.267.507	49	8	57
ASIST	216	12	ODONTOLOGO ESPECIALISTA(8 Horas)	8.267.507	1	0	1
ASIST	237	5	PRO.AREA.SALUD(Bacteriologa)	3.958.468	6	0	6
ASIST	237	5	PROF. UNIV.(Terapista)	3.958.468	9	1	10
ASIST	237	5	PROFESIONA UNIVERISTARIO AREA SALUD	3.958.468	1	0	1
ASIST	323	3	TEC. AREA SALUD(Patología)	2.359.395	1	0	1
ASIST	323	3	TEC. AREA SALUD(Radiología)	2.359.395	2	0	2
ASIST	242	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	6.791.703	14	0	14
ASIST	217	5	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO- MEDICO	3.958.468	5	0	5
ASIST	217	2	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO- ENFERMERO	2.682.651	1	0	1
			Subtotal		265	14	279
			Total		349	21	370

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
 www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

9. PLANTA DE PERSONAL – PLANTA TEMPORAL

ANEXO PLAN DE CARGOS 2022 RELACION DE CARGOS OCUPADOS Y VACANTES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO, E.S.E. PLANTA TEMPORAL								
CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS - DETALLE	SALARIO	NOMBRADOS	VACANTES
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	CONTROL INTERNO GESTION	1	3.867.941	0	1
				ASESORIA CALIDAD	1	3.867.941	1	0
				OFICINA ASESORA PLANEACION	1	3.867.941	1	0
				RECURSOS FINANCIEROS CARTERA	1	3.867.941	1	0
				RECURSOS FINANCIEROS CONTABILIDAD	1	3.867.941	1	0
				RECURSOS HUMANOS JURIDICA	1	3.867.941	1	0
367	4	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	RECURSOS FINANCIEROS CARTERA	2	2.548.150	2	0
367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	RECURSOS FINANCIEROS TESORERIA	1	2.273.663	1	0
				CONTROL INTERNO GESTION	1	2.273.663	1	0
				CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	2.273.663	0	1
				SERVICIO FARMACEUTICO	1	2.273.663	1	0
407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42	GESTION DE LA INFORMACION- ESTADISTICA	4	1.886.134	4	0
				RECURSOS FINANCIEROS FACTURACION	28	1.886.134	27	1
				RECURSOS FISICOS SUMINISTROS	1	1.886.134	1	0
				GESTION DE LA INFORMACION - ARCHIVO	4	1.886.134	4	0
				RECURSOS FINANCIEROS AUDITORIA CUENTAS	4	1.886.134	4	0
				RECURSOS HUMANOS	1	1.886.134	1	0
480	4	CONDUCTOR	5	CONDUCTOR	5	1.744.461	5	0
470	3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	19	CONFECION	1	1.612.140	1	0
				LA VANDERIA	15	1.612.140	15	0
				ASCENSOR	1	1.612.140	1	0
				CONMUTADOR	0	1.612.140	0	0
				RADIOOPERADOR	2	1.612.140	2	0
				SUBTOTAL CARGOS ADMINISTRATIVOS				78
211	9	MEDICO GENERAL	38	MEDICO GENERAL	38	4.414.486	29	9
237	6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	5	FARMACIA - QUIMICO	5	4.131.961	5	0
237	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	33	LABORATORIO-BACTERIOLOGIA	9	3.163.716	9	0
				SOPORTE TER. - TERAPIA RESPIRATORIA	19	3.163.716	17	2
				SOPORTE TER. - FISIOTERAPIA	5	3.163.716	5	0
237	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	7	SOPORTE TER. - NUTRICION	5	3.867.941	5	0
				SUBG. PREST. SERVICIOS-ATENCION USUARIO	2	3.867.941	1	1
243	3	ENFERMERA	51	HOSPITALIZACION	35			
				URGENCIAS	14	3.163.716	44	7
				QUIROFANO	2			
237	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	2	SOPORTE TER. - TERAPIA OCUPACIONAL	1	2.682.651	2	0
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	17	SOPORTE TER. - FONOAUDILOGIA	1			
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	17	QUIROFANO - INSTRUMENTACION	17	2.296.858	17	0
				CENTRAL ESTERILIZACION - INSTRUMENTACION				
323	3	TECNICO AREA SALUD	8	AYUDAS DIAGNOSTICAS-IMAGENOLOGIA	8	2.359.395	6	2
323	3	TECNICO AREA SALUD	2	FARMACIA	1	2.359.395	2	0
				SOPORTE TER. - RADIO ONC	1	2.359.395		
412	4	AUXILIAR AREA SALUD	209	AUX. ENFERMERIA - HOSPITALIZACION	90	1.744.461	78	12
				AUX. ENFERMERIA - URGENCIAS	63	1.744.461	60	3
				AUX. ENFERMERIA - QUIROFANO	17	1.744.461	17	0
				AUX. ENFERMERIA - AYUDAS DIAGNOSTICAS	23	1.744.461	20	3
				AUX. ENFERMERIA - SOPORTE TERAPEUTICO	10	1.744.461	10	0
				TRIPULACION AMBULANCIA	4	1.744.461	4	0
				CALL CENTER	2	1.744.461	2	0
				CAMILLEROS	19	1.460.093	19	0
				REGENTES	32	1.460.093	31	1
412	2	AUXILIAR AREA SALUD	51	SECRETARIAS CLINICAS	15	1.258.072	13	2
440	1	SECRETARIO(A)	15					
				SUBTOTAL CARGOS ASISTENCIALES	438		396	42
				TOTAL CARGOS PLANTA TEMPORAL	516		471	45

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
 www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536



10. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.

Mediante Acuerdo 015 del 15 de diciembre de 2022 se aprobo el Plan de cargos de la Planta de empleos permanentes de 370 cargos y con Acuerdo 018 del 15 de diciembre de 2022 se prorrogó la Planta de Empleos Temporales la cual cuenta con 516 cargos.

NIVEL	NUMERO	
	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TEMPORAL
ASESOR	4	0
DIRECTIVO	3	0
PROFESIONAL	180	159
TECNICO	12	16
ASISTENCIAL	171	341
TOTAL	370	516

El Hospital Universitario Departamental de Nariño se rige por lo dispuesto en las normas de carrera administrativa de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y demás normas concordantes, la clasificación de cargos se encuentra detallada de la siguiente manera:

CLASIFICACION FUNCIONARIOS DE PLANTA	
VINCULACION	No
CARRERA ADMINISTRATIVA	269
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	9
PERIODO DE PRUEBA	7
PERIODO	1
PROVISIONALIDAD	66
PROFESIONAL SSO	5
TRABAJADOR OFICIAL	13
PLANTA TEMPORAL	516
TOTAL	886

Durante 2022, el Manual de Funciones y Competencias Laborales para la planta permanente del Hospital Universitario Departamental de Nariño, tuvo 3 modificaciones:

- Acuerdo 003 del 28 de enero de 2022: Por el cual se modifican los requisitos de formación académica para el cargo de Jefe Oficina Asesora Código 115 Grado 1 - área funcional oficina de planeación de la planta de personal del HUDN E.S.E.

- Acuerdo 009 del 24 de junio de 2022: Por la cual la Junta Directiva del HUDN E.S.E. designa al oficial de cumplimiento del SARLAFT y sus funciones.
- Acuerdo 014 del 15 de diciembre de 2022: Por la cual se crea el cargo de Profesional Especializado de Convenios y Facturación en la planta permanente global del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y se dispone su incorporación o adición en el manual de funciones de la entidad.

11. PREVISION DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La caracterización de los pre pensionados en el HUDN se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años, a continuación se encuentra su caracterización

11.1. Caracterización de prepensionados por dependencia y nivel ocupacional

CARACTERIZACION DE PREPENSIONADOS POR DEPENDENCIA Y NIVEL OCUPACIONAL						
PLANTA PERMANENTE						
NIVEL OCUPACIONAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Asesor (Auditoria Medica)		1				1
Auxiliar Administrativo					4	4
Auxiliar Area Salud					9	9
Auxiliar de Servicios Generales					3	3
Conductor					1	1
Enfermera			1			1
Medico General 8 Horas			2			2
Medico Especialista 4 Horas			3			3
Medico Especialista 8 Horas			6			6
Secretaria Ejecutiva					1	1
Tecnico Administrativo				1		1
TOTAL	0	1	12	1	18	32

PLANTA TEMPORAL						
NIVEL OCUPACIONAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Auxiliar Administrativo					1	1
Auxiliar Area Salud					5	5
Enfermera			1			1
Profesional Universitario Area Salud			1			1
Tecnico Administrativo				1		1

PLANTA TEMPORAL						
NIVEL OCUPACIONAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
TOTAL	0	0	2	1	6	9

12. VALORACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO, ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En relación con la disponibilidad interna de personal el HUDN en la actualidad cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones:

TIPO DE VINCULACION	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS
Planta Permanente	349	21	370
Planta Temporal	471	45	516
TOTAL	820 (92,55%)	66 (5,84%)	886 (100%)

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 31 y los 40 años cubriendo el 36.41% de la planta provista, la población con la menor presencia con un 2.93% se encuentra entre 21 y 30 años, con un 37.44% la población entre 41 y 50 años, con un 16.71% se encuentra la población entre 51 y 60 años.

PERSONAL HUDN POR EDADES PLANTA PERMANENTE Y PLANTA TEMPORAL		
EDAD	#	%
21-30 años	24	2,93
31-40 años	301	36,71
41-50 años	307	37,44
51-60 años	137	16,71
61-70 años	51	6,22
TOTAL	820	100

Con relación al tiempo de servicios en la entidad, las siguientes tablas muestran que en Planta Permanente, el 41.55% tiene entre 1 y 5 años de prestación de servicios, mientras que en la Planta Temporal, el 91.08% ha estado vinculado entre 6 y 10 años:

PLANTA PERMANENTE	#	%
Menos de un año	21	6,02%
De 1 a 5 años	145	41,55%
De 6 a 10 años	59	16,91%
De 11 a 15 años	60	17,19%
De 16 a 20 años	7	2,01%
De 21 a 25 años	11	3,15%



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

PLANTA PERMANENTE	#	%
De 26 a 30 años	22	6,30%
De 31 a 35 años	9	2,58%
De 36 a 40 años	3	0,86%
De 41 a 45 años	12	3,44%
TOTAL	349	100%

PLANTA TEMPORAL	#	%
Menos de un año	0	0,00%
De 1 a 5 años	40	8,49%
De 6 a 10 años	429	91,08%
De 11 a 15 años	0	0,00%
De 16 a 20 años	0	0,00%
De 21 a 25 años	0	0,00%
De 26 a 30 años	2	0,42%
TOTAL	471	100%

13. ESTADÍSTICAS - ROTACION DE PERSONAL

$$\frac{A+D}{2} \times 100$$

Formula a utilizar:

$$\frac{\frac{A+D}{2}}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

A: Número de personas nombradas en el periodo: 15

D. Número de personas desvinculadas de enero a diciembre (no se tiene en cuenta a pensionados ni fallecimientos): 21

F1 Numero Trabajadores a Diciembre 2022 (PP Y PT): 842

Formula a utilizar:

$$\frac{\frac{15 + 21}{2} \times 100}{\frac{842 + 827}{2}} = \frac{1800}{834.5} = 2.1\%$$

* Meta: menor o igual al 5

14. DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS – PROYECTOS SOBRE FUTUROS MOVIMIENTOS

En relación con los posibles movimientos dentro de la planta de personal, estos se pueden presentar a través de la figura de encargo o comisión de servicios en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

El encargo es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Para la Provisión de empleos mediante encargo tendrá en cuenta la normatividad vigente y los criterios de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

15. RECURSOS REQUERIDOS PARA GESTIONAR ESTE PLAN

El Hospital Universitario Departamental de Nariño cuenta con Recursos Financieros para poder cancelar las erogaciones correspondientes a sueldos del personal determinados en el presupuesto de la vigencia 2023 así:

Código Rubro	Código CUIPO	Nombre del Rubro	Presupuesto 2023
A11101	2.1.1.01.01.001.01	SUELDOS	3.962.798.187
A11102	2.1.1.01.01.001.02	RECARGOS	155.558.308
A11103	2.1.1.01.01.001.02	HORAS EXTRAS	1.000
A11104	2.1.1.01.01.001.08.02	PRIMA VACACIONES	177.055.028
A11105	2.1.1.01.01.001.07	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	127.120.370
A11106	2.1.1.01.03.001.03	BONIFICACION RECREACION	21.205.223
A11107	2.1.1.01.01.001.06	PRIMA DE SERVICIOS	169.972.827
A11108	2.1.1.01.01.001.08.01	PRIMA NAVIDAD	368.864.643
A11109	2.1.1.01.01.001.04	SUBSIDIO ALIMENTACION	49.738.380
A11110	2.1.1.01.01.001.05	AUXILIO TRANSPORTE	80.110.560
A11111	2.1.1.01.03.001.02	INDEMNIZACION VACACIONES	22.000.000
A11112	2.1.1.01.01.002.12.02	PRIMA ANTIGUEDAD	5.059.000
A11113	2.1.1.01.02.003	INTERESES A LAS CESANTIAS	47.898.019
A1123	2.1.2.02.02.008	SUPERNUMERARIOS ADMINISTRATIVOS	1.000



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

Código Rubro	Código CUIPO	Nombre del Rubro	Presupuesto 2023
A113101	2.1.1.01.02.004	COMFAMILIAR	183.277.361
A113102	2.1.1.01.02.002	SERVICIOS MEDICO SALUD	348.929.865
A113103	2.1.1.01.02.001	PENSIONES	492.606.868
A113104	2.1.1.01.02.003	CESANTIAS	809.685.461
A113105	2.1.1.01.02.005	RIESGOS PROFESIONALES	99.999.194
A113106	2.1.1.01.02.006	ICBF	137.458.021
A113107	2.1.1.01.02.007	SENA	91.638.681
A11401	2.1.1.02.01.001.01	SUELDOS	2.012.002.564
A11402	2.1.1.02.01.001.02	RECARGOS	256.829.568
A11403	2.1.1.02.01.001.02	HORAS EXTRAS	1.000
A11404	2.1.1.02.01.001.08.02	PRIMA VACACIONES	97.721.537
A11405	2.1.1.02.01.001.07	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	77.802.916
A11406	2.1.1.02.03.001.03	BONIFICACION RECREACION	11.177.792
A11407	2.1.1.02.01.001.06	PRIMA DE SERVICIOS	93.812.676
A11408	2.1.1.02.01.001.08.01	PRIMA NAVIDAD	203.586.536
A11409	2.1.1.02.01.001.04	SUBSIDIO ALIMENTACION	61.938.499
A11410	2.1.1.02.01.001.05	AUXILIO TRANSPORTE	99.760.241
A11411	2.1.1.02.03.001.02	INDEMNIZACION VACACIONES	10.000.000
A11413	2.1.1.02.02.003	INTERESES A LAS CESANTIAS	26.466.250
A115101	2.1.1.02.02.004	COMFAMILIAR	107.994.720
A115102	2.1.1.02.02.002	SERVICIOS MEDICO SALUD	199.463.979
A115103	2.1.1.02.02.001	PENSIONES	281.596.206
A115104	2.1.1.02.02.003	CESANTIAS	241.954.545
A115105	2.1.1.02.02.005	RIESGOS PROFESIONALES	57.164.030
A115106	2.1.1.02.02.006	ICBF	80.996.040
A115107	2.1.1.02.02.007	SENA	53.997.360
B11101	2.4.1.01.01.001.01	SUELDOS	16.015.952.972
B11102	2.4.1.01.01.001.02	RECARGOS	2.826.732.407
B11103	2.4.1.01.01.001.02	HORAS EXTRAS	1.000
B11104	2.4.1.01.01.001.08.02	PRIMA VACACIONES	715.411.672
B11105	2.4.1.01.01.001.07	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	467.131.962
B11106	2.4.1.01.03.001.03	BONIFICACION RECREACION	88.977.517

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

Código Rubro	Código CUIPO	Nombre del Rubro	Presupuesto 2023
B11107	2.4.1.01.01.001.06	PRIMA DE SERVICIOS	686.795.206
B11108	2.4.1.01.01.001.08.01	PRIMA NAVIDAD	1.490.440.984
B11109	2.4.1.01.01.001.04	SUBSIDIO ALIMENTACION	1.000
B11110	2.4.1.01.01.001.05	AUXILIO TRANSPORTE	1.000
B11111	2.4.1.01.03.001.02	INDEMNIZACION VACACIONES	70.500.000
B11112	2.1.1.01.03.023	RECONOCIMIENTOS COORDINACION - DECRETO 600/07	179.408.282
B11114	2.4.1.01.02.003	INTERESES A LA CESANTIA	193.757.329
B11203	2.4.5.02.09	SUPERNUMERARIOS ASISTENCIALES	1.000
B113101	2.4.1.01.02.004	COMFAMILIAR	828.480.969
B113102	2.4.1.01.02.002	SERVICIOS MEDICOS DE SALUD	1.641.334.474
B113103	2.4.1.01.02.001	PENSIONES	2.343.435.848
B113104	2.4.1.01.02.003	CESANTIAS	3.042.921.745
B113105	2.4.1.01.02.005	RIESGOS PROFESIONALES	495.765.038
B113106	2.4.1.01.02.006	ICBF	621.360.727
B113107	2.4.1.01.02.007	SENA	414.240.484
B11401	2.4.1.02.01.001.01	SUELDOS	12.992.518.981
B11402	2.4.1.02.01.001.02	RECARGOS	5.804.538.313
B11403	2.4.1.02.01.001.02	HORAS EXTRAS	1.000
B11404	2.4.1.02.01.001.08.02	PRIMA VACACIONES	610.765.958
B11405	2.4.1.02.01.001.07	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	452.789.388
B11406	2.4.1.02.03.001.03	BONIFICACION RECREACION	72.180.661
B11407	2.4.1.02.01.001.06	PRIMA DE SERVICIOS	586.335.320
B11408	2.4.1.02.01.001.08.01	PRIMA NAVIDAD	1.272.429.079
B11409	2.4.1.02.01.001.04	SUBSIDIO ALIMENTACION	240.071.700
B11410	2.4.1.02.01.001.05	AUXILIO TRANSPORTE	386.667.600
B11411	2.4.1.02.03.001.02	INDEMNIZACION VACACIONES	40.300.000
B11414	2.4.1.02.02.003	INTERESES A LA CESANTIA	165.415.780
B115101	2.4.1.02.02.004	COMFAMILIAR	842.947.490
B115102	2.4.1.02.02.002	SERVICIOS MEDICOS DE SALUD	1.636.236.968
B115103	2.4.1.02.02.001	PENSIONES	2.335.040.736
B115104	2.4.1.02.02.003	CESANTIAS	1.862.176.361
B115105	2.4.1.02.02.005	RIESGOS PROFESIONALES	480.263.018

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

Código Rubro	Código CUIPO	Nombre del Rubro	Presupuesto 2023
B115106	2.4.1.02.02.006	ICBF	632.210.618
B115107	2.4.1.02.02.007	SENA	421.473.745
TOTAL			74.282.258.787

Igualmente con un Recurso Humano quien desarrolla las diferentes funciones y actividades del área:

CARGO/ VINCULACION	TIPO DE VINCULACION		
	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TEMPORAL	CONTRATO
Profesional Especializado	1		
Profesional Universitario Abogado		1	
Tecnico Administrativo	2		
Auxiliar Administrativo	5	2	3
Profesional Universitario Psicologo			1
Auxiliar Area Salud - Reubicado		1	
Profesional Universitario Saneamiento De Aportes			1
Profesional Universitario Contratacion			1
TOTAL	8	4	6

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

16. SISTEMAS DE INFORMACION

El Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. cuenta con el programa Dinámica Gerencial donde se encuentra el módulo de nómina en el cual se alimentan las diferentes novedades del personal para la liquidación de la nómina, igualmente se elaboran bases de datos con información de nómina, plan de vacaciones, viáticos, recargos, vacantes.

El Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. publica las hojas de vida del personal en la plataforma SIGEP (Sistema de Información y Gestión de empleo público), que busca registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado.

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Commutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536

17. PLANES

17.1. Programa de bienestar social, estímulos e incentivos

El presupuesto oficial del Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos para la vigencia 2023, fue aprobado por valor de MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y DOS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$1.484.562.787), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente:

#	ACTIVIDAD	VALOR	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	CRONOGRAMA												
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Natación	\$12.750.000	Operador Logístico específico para esta actividad.				■	■	■							
2	Programa de preparación para el retiro laboral	\$10.000.000						■	■	■						
3	Beneficio de Bienestar Social	\$987.462.000	Realizada directamente por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.												■	
4	Gimnasio y Acondicionamiento Físico	\$15.807.321	Operador Logístico específico para Acondicionamiento o físico			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
5	VII Olimpiadas Deportivas y Culturales	\$44.893.692								■	■	■	■	■	■	
6	Promoción de espacios culturales	\$4.000.000				■	■	■	■	■						
7	Día de la familia	\$72.528.821	Operador Logístico específico para Actividades de integración			■	■	■	■	■	■					
8	Día de la Mujer	\$15.808.261				■										
9	Día del Hombre	\$5.208.991				■										
10	Día de la secretaria	\$3.349.257					■									
11	Día de la Enfermera y Auxiliar de Enfermería	\$19.230.400						■								



¡Trabajamos por mi Nariño, tu salud,

#	ACTIVIDAD	VALOR	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	CRONOGRAMA													
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
12	Celebración de Halloween	\$49.027.180	Operador Logístico específico para esta actividad de integración en Club o salón.														
13	Concurso de años viejos ecológicos y testamentos	\$2.000.000															
14	Día del Funcionario HUDN (Día del Trabajo)	\$45.648.897															
15	Día del Médico	\$21.808.292	Operador Logístico de Turismo Social (Mecanismo de incentivo no pecuniario)														
16	Rendición de cuentas Interna	\$64.541.809															
17	Caminatas Ecológicas	\$50.797.866															
18	Proyectos de Transformación Cultural	\$14.700.000															
19	Mejores Áreas y Servicios	\$18.000.000															
20	Mundial del Servicio y la Excelencia	\$5.000.000	Operador Logístico de Turismo Social (Mecanismo de incentivo no pecuniario)														
21	Gestión Clínica Excelente y segura.	\$5.000.000															
22	Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa	\$15.000.000															
TOTAL PRESUPUESTO		\$1.484.562.787															

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
 Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
 www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536



17.2. Plan anual de capacitación y formación 2023

El Plan de Capacitación y Formación 2023 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 CAPACITACION La capacitación se define 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.

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 2023)	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 2023)	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	Auditoría Médica
	6. Ruta de atención integral en violencias	Gestión de Talento Humano



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

II 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

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

Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409

www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536

Inducción General

Definición: La inducción general es entendida como el proceso que garantiza 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
Proceso disciplinario	Control Interno Disciplinario
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

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 2023 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.



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2023

#	BENEFICIADOS	TEMÁTICA	FUENTE DIAGNÓSTICA	FACILITADOR O REPOSABLE	PRESUPUESTO PROYECTADO (IPC 13,12%)
1	Administrativo - Auxiliares Administrativos de Archivo Central	Gestión Documental y TRD de acuerdo a normatividad	*Según encuesta	Facilitador Externo	\$1.000.000
2	Administrativo - Facturación y Finanzas	Procesos de contratación con EPS e IPS	*Según encuesta - P.E. Finanzas	Facilitador Externo	\$3.000.000
3	Administrativo - Facturación y Finanzas	Facturación de los servicios de salud	Trazabilidad 2022	Facilitador Externo	\$6.719.328
4	Administrativo - Personal de limpieza y desinfección	Central de diluciones	Trazabilidad 2022	Cristhian Arteaga - Ingeniero Ambiental	\$ -
5	Administrativo - Personal de limpieza y desinfección	Generalidades de Limpieza, desinfección y Manejo de Residuos	Trazabilidad 2022	Cristhian Arteaga - Ingeniero Ambiental	\$ -
6	Administrativo - Personal de seguridad	Consignas de seguridad y vigilancia	Trazabilidad 2022	Liliana Calderón - Apoyo Logístico	\$ -
7	Administrativo - Supervisor de contrato de mantenimiento Administrativo - Proceso de Planeación	Curso certificado trabajo seguro en alturas	*Según encuesta - P.E. Seguridad y salud en el Trabajo	SENA - Externo	\$ -
8	Asistencial - Coordinadores asistenciales y Auditores médicos	Auditoria de paciente trazador	*Según encuesta - Asesor de Auditoria Médica	Auditoria Médica	\$5.000.000
9	Asistencial - Enfermeras	Protocolos clínicos y de enfermería AMFE	*Según encuesta - Coordinador de Seguridad del paciente	Facilitador Externo	\$ -
10	Asistencial - Médicos Hospitalarios y Especialistas	Ecografía "Point of Care"	Médicos internistas e intensivistas	Dr. Gustavo Guerrero - Facilitador Externo	\$15.000.000
11	Asistencial - Oncología y Medicina Interna	Atención al paciente oncológico	Habilitación de servicios de salud	Facilitador Especialista externo	\$3.000.000
12	Asistencial - Oncología y Medicina Interna	Cuidado paliativo y atención al paciente	Trazabilidad 2022	Jefe Fanny Benavides Acosta - Universidad Mariana	\$ -
13	Asistencial - Transversal	Programa de prevención de Ulceras por presión	Trazabilidad 2022	Alba Lucia Torres - Hospitalización	\$ -
14	Asistencial - Transversal	Correcto uso de los medicamentos y dispositivos médicos	Evaluación de desempeño y MC	Ana Sibaja - Química Farmacéutica	\$ -
15	Asistencial - Transversal	Farmacovigilancia y Tecnovigilancia	*Según encuesta	Ana Sibaja - Química Farmacéutica Key Salgado - Química Farmacéutica	\$ -
16	Asistencial - Transversal	Soporte nutricional y metabólico	*Según encuesta - P.E. Soporte Terapéutico	Andrea Jojoa - Nutricionista	\$ -

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

Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409

www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2023

#	BENEFICIADOS	TEMÁTICA	FUENTE DIAGNÓSTICA	FACILITADOR O REPOSABLE	PRESUPUESTO PROYECTADO (IPC 13,12%)
17	Asistencial - Transversal	Manejo del Duelo	Habilitación de servicios de salud	Andrés Vallejo - Psicología Clínica	\$ -
18	Asistencial - Transversal	Estrategia IAMII	*Según encuesta - P.E. Soporte Terapéutico	Cindy Rosero - Enfermera IAMII	\$ -
19	Asistencial - Transversal	Atención a Víctimas de Violencia Sexual	Habilitación de servicios de salud	Clara Caicedo - Talento Humano	\$ -
20	Asistencial - Transversal	Kits de derrames	Trazabilidad 2022	Cristhian Arteaga - Ingeniero Ambiental	\$ -
21	Asistencial - Transversal	Implicaciones legales de no cumplimiento a protocolos y registros clínicos	*Según encuesta - P.E. Quirófanos, Ginecología y SP	Dr. Darío Cerón - Oficina Jurídica	\$ -
22	Asistencial - Transversal	Donación órganos y trasplantes	Habilitación de servicios de salud	Dr. Romel Gómez - Facilitador Externo	\$1.000.000
23	Asistencial - Transversal	Manejo de dolor y cuidado paliativo	Habilitación de servicios de salud	Facilitador Externo	\$3.000.000
24	Asistencial - Transversal	Atención a Víctimas de ataques con agentes químicos	Habilitación de servicios de salud	Facilitador Externo	\$3.000.000
25	Asistencial - Transversal	Soporte Vital Avanzado	Habilitación de servicios de salud	Facilitador Externo	\$67.193.280
26	Asistencial - Transversal	Manejo de la plataforma Dinámica (de acuerdo a las necesidades de cada grupo ocupacional),	Trazabilidad 2022	Henry Rodríguez - Sistemas	\$ -
27	Asistencial - Transversal	Enfermedades de interés en salud pública (VIH, malaria, IRA, Covid, tuberculosis y dengue)	*Según encuesta - P.E. Vigilancia Epidemiológica	IDSN	\$ -
28	Asistencial - Transversal	Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal	Habilitación de servicios de salud	Jenny Erazo - Neonatología	\$ -
29	Asistencial - Transversal	Bioseguridad y prevención de infecciones	*Según encuesta	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	\$ -
30	Asistencial - Transversal	Control de Infecciones	Evaluación de desempeño y MC	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	\$ -
31	Asistencial - Transversal	Aislamiento Hospitalario	Trazabilidad 2022	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	\$ -
32	Asistencial - Transversal	Maratón de Enfermedades Infecciosas	Trazabilidad 2022	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	\$15.000.000
33	Asistencial - Transversal	Pruebas en el punto de atención del paciente - Glucómetros y control de calidad	Habilitación de servicios de salud	María Elena Erazo - Ayudas Diagnósticas	\$ -

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

Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409

www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2023

#	BENEFICIADOS	TEMÁTICA	FUENTE DIAGNÓSTICA	FACILITADOR O REPOSABLE	PRESUPUESTO PROYECTADO (IPC 13,12%)
34	Asistencial - Transversal	Manejo de Carros de Paro	Evaluación de desempeño y MC	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización	\$ -
35	Asistencial - Transversal	Administración de medicamentos	*Según encuesta - P.E. Hospitalización	SENA - Externo	\$ -
36	Asistencial - Transversal	Soporte Vital Básico	Habilitación de servicios de salud	SENA - Externo	\$ -
37	Asistencial - Transversal	Protocolos de Buenas Prácticas de Manufactura y Buenas Prácticas de Elaboración	*Según encuesta - P.E. Servicio Farmacéutico	Tomas Valencia - Servicio Farmacéutico	\$ -
38	Asistencial - Transversal	Programa de Seguridad del Paciente	*Según encuesta	Viviana Díaz - Seguridad del Paciente	\$ -
39	Asistencial Bacteriólogas	Curso de control de calidad en laboratorio Clínico	*Según encuesta - P.E. Ayudas Diagnósticas	Facilitador Externo	\$5.600.000
40	Asistencial Banco de leche Humana, UCIN, Neonatos	Reentrenamiento Protocolos de banco de leche humana	*Según encuesta - Coordinador de BIh	Facilitador Externo	\$2.000.000
41	Asistencial Neonatos y UCIN	Nutrición clínica neonatal	*Según encuesta - Coordinador de BIh	Andrea Jojoa - Nutricionista	\$ -
42	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	Actualización en contratación de entidades de régimen especial	*Según encuesta - P.U. Oficina Jurídica (Jaime Acosta)	Dr. Darío Cerón - Oficina Jurídica	\$4.000.000
43	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	Supervisión de contratos.	*Según encuesta - P.U. Oficina Jurídica (Jaime Acosta)	Dr. Darío Cerón - Oficina Jurídica	\$ -
44	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	Escuela de Liderazgo	*Según encuesta	Facilitador Externo	\$31.673.600
45	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	MIPG	*Según encuesta - Asesor de Control Interno de Gestión	Facilitador Externo	\$ -
46	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	SECOP II	Trazabilidad 2022	Facilitador Externo	\$ -
47	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	Curso de formulación de Planes de Acción	Trazabilidad 2022	ICONTEC	\$ -
48	Transversal - Coordinadores y líderes de proceso	Curso de Sistema Único de Acreditación Institucional	Trazabilidad 2022	ICONTEC	\$ -
49	Transversal - Partes interesadas	Procesos de referenciación presencial	*Según encuesta - P.E. Recursos Físicos	Facilitador Externo	\$ -
50	Transversal - Partes interesadas	Plan estratégico de seguridad vial	*Según encuesta - P.E. Seguridad y salud en el Trabajo	SENA - Externo	\$ -

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño

Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409

www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536





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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2023

#	BENEFICIADOS	TEMÁTICA	FUENTE DIAGNÓSTICA	FACILITADOR O REPOSABLE	PRESUPUESTO PROYECTADO (IPC 13,12%)
51	Transversal - Participantes en proyectos de transformación cultural	Formulación y Gestión de Proyectos	Proyectos de Transformación Cultural	Robinson Bejarano - Planeación	\$ -
52	Transversal - Personal en condición pre pensionable	Programa de Pre pensionados	Trazabilidad 2022	Dra. Xiomara Zorrilla - Asesora Externa de Colpensiones	\$ -
53	Transversal HUDN	Ruta de atención integral en violencias	Trazabilidad 2022	Andrés Vallejo - Psicología Clínica	\$ -
54	Transversal HUDN	Reglamento Interno de Trabajo y novedades de personal (<i>turnos, horas extra, recargos, vacaciones, licencias</i>)	*Según encuesta - Coordinador de Blh	Clara Caicedo - Talento Humano	\$ -
55	Transversal HUDN	Conflicto de Intereses	Trazabilidad 2022	Clara Caicedo - Talento Humano	\$ -
56	Transversal HUDN	Evaluación de Desempeño Laboral para funcionarios de Carrera Administrativa	Trazabilidad 2022	Clara Caicedo - Talento Humano	\$ -
57	Transversal HUDN	Reciclaje y compostaje	Trazabilidad 2022	Cristhian Arteaga - Ingeniero Ambiental	\$ -
58	Transversal HUDN	Procedimiento Disciplinario	Trazabilidad 2022	Elizabeth Chávez - Control Interno Disciplinario	\$ -
59	Transversal HUDN	Acoso Laboral	Resultado de Clima Laboral	Fabián Sánchez - Talento Humano	\$ -
60	Transversal HUDN	Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo	*Según encuesta	Facilitador Externo	\$ -
61	Transversal HUDN	Humanización en sesiones particulares en servicios	*Según encuesta	Facilitador Externo	\$51.582.720
62	Transversal HUDN	Plan Hospitalario de Emergencias y desastres	Trazabilidad 2022	Frank Serrano - Técnico de Emergencias y Desastres	\$ -
63	Transversal HUDN	Nuevas Tecnologías - Gestión informática (<i>Excel y apps</i>)	*Según encuesta - P.E. Gestión de la información y sistemas	Henry Rodríguez - Sistemas	\$ -
64	Transversal HUDN	Análisis y Gestión del Riesgo	Trazabilidad 2022	Ing. Rubén Chávez Bravo - Asesor de Planeación	\$ -
65	Transversal HUDN	Temas Inherentes al Riesgo Biológico, Químico, Ergonómico, entre otros	Trazabilidad 2022	Lady Londoño - SST	\$ -
66	Transversal HUDN	Deberes y Derechos de usuarios	Trazabilidad 2022	Lorena Benavides Bucheli - Atención al Usuario	\$ -
67	Transversal HUDN	Higiene de Manos	Trazabilidad 2022	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica	\$ -
68	Transversal HUDN	SARLAFT	Trazabilidad 2022	Rubén Chávez Bravo - Asesor de Planeación	\$ -

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño
Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531



CO-SA-CER448535



CO-OS-CER448536



18. 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”.

En este sentido, la pandemia global del COVID-19 se convierte en una amenaza con un impacto directo en el bienestar de los trabajadores en particular los que hacen parte del sector salud, quienes por sus deberes de atención a la comunidad se exponen constantemente a la posibilidad de contagio, es así como el Ministerio de Salud a través del Decreto 676 de 2020 reconoce como enfermedad laboral directa la COVID-19, siendo este un beneficio en protección social para los trabajadores de la salud.

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.

En resumen se presentan en la siguiente figura los riesgos principales del HUDN



19. MANUAL 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."

Sin embargo, durante 2022, el Manual de Funciones y Competencias Laborales para la planta permanente del Hospital Universitario Departamental de Nariño, tuvo 3 modificaciones:

- Acuerdo 003 del 28 de enero de 2022: Por el cual se modifican los requisitos de formación académica para el cargo de Jefe Oficina Asesora Código 115 Grado 1 - área funcional oficina de planeación de la planta de personal del HUDN E.S.E.
- Acuerdo 009 del 24 de junio de 2022: Por la cual la Junta Directiva del HUDN E.S.E. designa al oficial de cumplimiento del SARLAFT y sus funciones.
- Acuerdo 014 del 15 de diciembre de 2022: Por la cual se crea el cargo de Profesional Especializado de Convenios y Facturación en la planta permanente global del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y se dispone su incorporación o adición en el manual de funciones de la entidad.

20. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO:

Se efectúa seguimiento y control a través de auditorías por parte de Control Interno de Gestión y la oficina de Planeación, y por el cuadro de mando de indicadores de gestión.

21. INDICADORES

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

OBJETIVO ESTRATEGICO	EJE TRAZADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	META
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% Del presupuesto ejecutado para actividades de bienestar social	Monto total ejecutado en el rubro pertinente de bienestar social	Monto asignado para actividades de bienestar social	80%



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

OBJETIVO ESTRATEGICO	EJE TRAZADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	META
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% Del presupuesto ejecutado para actividades de capacitación y formación	Presupuesto ejecutado para actividades de capacitación y formación	Presupuesto asignado para actividades de capacitación y formación	95%
Consolidar los procesos de mercadeo, costos y contratación optimizando la gestión administrativa y financiera.	Proceso de transformación cultural permanente.	% De contratos tramitados y pagados eficientemente	Contratos tramitados y pagados eficientemente	Total de contratos tramitados	100%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% De personal que recibe induccion general (dos o tres veces al año)	Personal nuevo que recibe induccion general	Personal nuevo	90%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% de rotacion de personal	Promedio de personas vinculadas y desvinculadas en el periodo	Promedio del personal provisto al inicio y final del periodo	5%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% de talento humano vinculado eficientemente	Personal vinculado en el periodo	Total de personal vinculado	100%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% de trabajadores efectivamente liquidados y pagados	Trabajadores efectivamente liquidados y pagados	Solicitudes de liquidación de trabajadores	100%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% de vacantes eficiente y oportunamente provistas	Vacantes eficiente y oportunamente provistas	Vacantes en planta	100%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	% de viaticos tramitados eficientemente	Viaticos tramitados eficientemente	Solicitudes de viaticos	100%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Monto de la deuda superior a 30 dias por concepto de salarios del personal de planta y por concepto del personal de contratacion de servicios y variacion del monto, frente a la vigencia anterior	Deuda superior a 30 dias por concepto de salarios del personal de planta y por concepto del personal de contratacion de servicios y variacion del monto, frente a la vigencia anterior	Superior a 30 dias por concepto de salarios del personal de planta y por concepto del personal de contratacion de servicios y variacion del monto, frente a la vigencia anterior	0
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Personal que recibe reintuccion	Personal que recibe reintuccion	Numero de trabajadores de la organizacion	90%

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño

Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409

www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

OBJETIVO ESTRATEGICO	EJE TRAZADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	META
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Porcentaje de certificaciones de información laboral para bonos pensionales tramitados eficientemente	Certificaciones de información laboral para bonos pensionales tramitados eficientemente	Certificaciones de información laboral para bonos pensionales solicitadas	100%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Porcentaje del personal nuevo que recibe induccion especifica	Personal nuevo que recibe induccion especifica	Personal nuevo	90%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Humanización de la atención en salud.	Promedio de calificación de clima laboral	Numero de trabajadores que responden riesgo despreciable y riesgo bajo	Total de trabajadores encuestados	0,8
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Humanización de la atención en salud.	Promedio de calificación de cultura organizacional	Numero de trabajadores que perciben y manejan una cultura organizacional positiva	Numero total de trabajadores encuestados	0,8
Consolidar los procesos de mercadeo, costos y contratación optimizando la gestión administrativa y financiera.	Proceso de transformación cultural permanente.	Promedio de calificación de proveedores evaluados	Sumatoria de calificaciones obtenidas	Numero total de proveedores	80%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Promedio de calificación del personal evaluado (evaluación desempeño se realiza una vez al año)	Personal con evaluación desempeño sobresaliente y satisfactorio	Total de funcionarios de carrera administrativa	90%
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Oportunidad en la respuesta a tutelas	Promedio de días para dar respuesta a tutelas	Numero de tutelas recepcionadas	3
Fortalecer el clima y la cultura organizacional alineando el proceso de talento humano a las herramientas de gestión establecidas.	Proceso de transformación cultural permanente.	Oportunidad en la respuesta a derechos de petición	Promedio de días para dar respuesta a derechos de petición	Numero de derechos de petición recepcionados	15

CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño
Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409
www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co



CO-SC-CER448531

CO-SA-CER448535

CO-OS-CER448536

¡Trabajamos por mi Nariño, tu salud, nuestro compromiso!

22. RIESGOS

Se cuenta con una matriz de Riesgos donde se identifican y priorizan los principales riesgos del proceso:

RIESGO	CALIFICACIÓN RIESGO INHERENTE					CALIFICACIÓN RIESGO RESIDUAL					¿Requiere Plan de Acción?	Tratamiento
	% Probabilidad Inherente	% Impacto Inherente	PROBABILIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD (NIVEL DE RIESGO)	% Probabilidad Residual	% Impacto Residual	PROBABILIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD (NIVEL DE RIESGO)		
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	60%	60%	Media	Moderado	Moderado	36%	60%	Baja	Moderado	Moderado	Requiere Plan de Acción	Reducir_mitigar_T ransferir_Evitar
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.	40%	40%	Baja	Menor	Moderado	14%	40%	Muy Baja	Menor	Bajo	No requiere Plan de Acción	Aceptar
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.	40%	40%	Baja	Menor	Moderado	28%	40%	Baja	Menor	Moderado	Requiere Plan de Acción	Reducir_mitigar_T ransferir_Evitar
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	60%	40%	Media	Menor	Moderado	36%	40%	Baja	Menor	Moderado	Requiere Plan de Acción	Reducir_mitigar_T ransferir_Evitar
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	20%	60%	Muy Baja	Moderado	Moderado	14%	60%	Muy Baja	Moderado	Moderado	Requiere Plan de Acción	Reducir_mitigar_T ransferir_Evitar

23. CICLO PHVA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ID	CICLO PHVA	PROPOSITO	VERIFICACION	MEDICION
1	PLANEAR	Formular plan	<ul style="list-style-type: none"> Documento aprobado en comité y publicado 	Plan aprobado y publicado
2	HACER	Implementación de los planes	<ul style="list-style-type: none"> Realizar Diagnóstico Elaborar el plan de trabajo Socialización de Plan Ejecución de actividades conforme a actividades de seguimiento y control Elaborar acciones de mejora 	Encuestas Planes de trabajo Cronograma Acciones de mejora
3	VERIFICAR	Verificar cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y medición a resultados del plan de trabajo 	Tablero de indicadores
4	ACTUAR		<ul style="list-style-type: none"> Con base en resultados analizar falencias, brechas en ejecución de planes de trabajo e implementar mejoras 	Planes de mejora

24. EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño y competencias es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.

La organización evalúa la competencia de su personal desde el proceso de vinculación, donde se verifica que los candidatos cumplan con los perfiles de cargo descritos en el Manual de perfiles de cargo y competencias laborales, en los pliegos o solicitudes de cotización, en el formato de estudio de conveniencia y oportunidad (fichas técnicas) y en las listas de chequeo de requisitos para docentes de práctica, donde se definen las competencias funcionales y comportamentales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos y tipos de contratación.

El proceso de Talento Humano se guía por el Acuerdo CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", donde se estipula que la evaluación de desempeño es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

La evaluación de desempeño tiene en cuenta los compromisos Laborales, que son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas, además se miden las Competencias

Comportamentales, que son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales.

La evaluación de desempeño se realiza bajo el ciclo PHVA, ya que tiene las siguientes fases: Preparación del proceso de evaluación del desempeño laboral, concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales, seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales, evaluaciones parciales y evaluaciones definitivas.

En la etapa de planeación se fijan los compromisos con base en los planes operativos anuales, los planes por dependencia, los manuales específicos de funciones y competencias laborales y los planes de mejoramiento; la fase de ejecución consiste en el seguimiento y conformación del portafolio de evidencias por parte del evaluador con el fin de tener los soportes para realizar la verificación de resultados del periodo que en el HUDN está definido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente; con esta verificación y con base en el portafolio de evidencias se mide el cumplimiento de los compromisos laborales pactados previamente, los resultados de la evaluación son entregados a los evaluados, retroalimentando y socializando las evidencias, acordando los compromisos de mejora y solicitando su firma como evidencia de aprobación de la misma, finalmente la oficina de talento humano realiza el consolidado de los resultados.

Para los compromisos comportamentales las coordinaciones efectúan una verificación de quejas y reclamos allegadas contra los funcionarios y los procesos que se encuentran en el comité de convivencia y conciliación laboral, por trato no adecuado.

Para el periodo Febrero 2021 – Enero 2022, se cuenta con doscientos cincuenta (245) funcionarios de carrera administrativa objeto de evaluación. A continuación se presentan los resultados de manera detallada:

Indicador de cobertura:

$$\frac{245 \text{ Funcionarios aptos para Evaluación}}{245 \text{ Funcionarios Evaluados}} = 100\% \text{ de Cobertura}$$

Indicador de resultados:

Evaluación Sobresaliente	Evaluación Satisfactoria	Evaluación No Satisfactoria
214 Funcionarios (87.3%)	31 Funcionarios (12.7%)	0 Funcionarios (0%)

De los resultados obtenidos se puede concluir que el 87.3% de los funcionarios evaluados obtuvieron una calificación “sobresaliente”.

Finalmente se encuentra al personal en Periodo de Prueba – Carrera Administrativo a diciembre de 2022:

#	NOMBRE	CARGO	FECHA DE INICIO DE PP	FECHA DE FIN DE PP
1	ACOSTA HIDALGO ANA JULIA	ENFERMERA	22/08/2022	21/02/2023
2	ANDRADE SALAS YENIX GUADALUPE	ENFERMERA	22/08/2022	21/02/2023
3	GARCIA BURBANO ERIKA SARITA	ENFERMERA	22/08/2022	21/02/2023
4	PAZ PRADO MARIA INES	AUXILIAR AREA SALUD	22/08/2022	21/02/2023
5	MYRIAM JOHANNA NARVAEZ OVIEDO	ENFERMERA	20/09/2022	19/03/2022
6	LASSO ORTIZ NANCY PATRICIA	AUXILIAR AREA SALUD	19/10/2022	18/04/2022

25. PERSONAL EN ENCARGO

Para la vigencia 2022, fue encargado un (01) funcionario quienes obtuvieron una calificación Mayor o igual a 95%, corresponde a Nivel Sobresaliente. Sin embargo, desde 2017 hasta 2021 se han realizado 7 encargaturas.

La organización cuenta con personal en nombramiento en provisionalidad y de planta temporal y la organización se encuentra en proceso de estructuración de formatos para realizar su evaluación.

No.	CARGO TITULAR	CARGO EN ENCARGATURA	FECHA ENCARGO	
			DESDE	HASTA
1	Auxiliar administrativo	Tecnico administrativo Cartera	9/02/2017	HASTA LA FECHA
2	Auxiliar administrativo	Profesional universitario Atención al Usuario	15/03/2017	HASTA LA FECHA
3	Auxiliar administrativo	Tecnico administrativo CIG	1/05/2017	HASTA LA FECHA
4	Auxiliar administrativo	Profesional universitario area salud Atención al Usuario	18/07/2017	HASTA LA FECHA
5	Auxiliar administrativo	Tecnico administrativo Talento Humano	16/03/2021	HASTA LA FECHA
6	Profesional universitario	Profesional especializado Finanzas	1/09/2020	HASTA LA FECHA
7	Tecnico administrativo	Profesional universitario Presupuesto	17/02/2021	HASTA LA FECHA
8	Profesional especializado	Asesor de auditoria médica	1/08/2022	HASTA LA FECHA

26. SIGEP

Dando cumplimiento con el Decreto 2842 de 2010, por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público



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



**¡Trabajamos por mi Nariño,
tu salud,
nuestro compromiso!**

(SIGEP), que busca registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del Sector Público, en cuanto a su creación, estructura, plantas de personal, entre otros, el Hospital se encuentra en proceso de carga de información en dicha plataforma, razón por la cual hasta el momento se han subido en la plataforma 820 hojas de vida del personal de planta permanente de cuantas personas y temporal y 560 de contrato de prestación de servicios.

27. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN

CARACTERIZACION POR GENERO	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TEMPORAL	TOTAL
HOMBRE	127	128	255
MUJERES	222	343	565
TOTAL	349	471	820

CARACTERIZACION POR GENERO	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS
HOMBRES	139 (24,8%)
MUJERES	421 (75,17%)
TOTAL	560 (100%)

28. ANEXOS

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

Los planes se ajustarán anualmente y se incorporaran al presente plan.

Se firma en San Juan de Pasto a los treinta (30) días del mes de enero de 2023.

CLARA LUZ CAICEDO MAYA

Profesional Especializado Talento Humano